

**Univerzita Palackého v Olomouci
Pedagogická fakulta**

**Analýza
uplatnitelnosti
absolventů s těžkým
postižením
na trhu práce v ČR
*Obecná část***

kolektiv autorů

Olomouc 2022



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



Pedagogická
fakulta

Univerzita Palackého
v Olomouci

Autorský tým:

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

PaedDr. Pavlína Baslerová, Ph.D.

Mgr. Jana Ochotová, MBA

Mgr. Jaromír Maštaliř, Ph.D.

Mgr. et Bc. Daniela Maštaliřová, DiS.

PaedDr. Jana Kandriková

Ing. Karel Rychtář

Ing. Martina Simmerová

Mgr. Štěpán Matuška

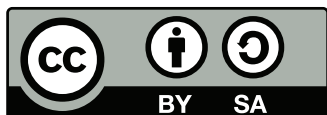
Mgr. Kristýna Lodrová

Mgr. Jan Šesták, Ph.D.

Mgr. Iveta Svitáková

Mgr. Alena Tonová

Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP pro ČR
CZ.02.3.62/0.0/0.0/19_077/0016805



Toto dílo je licencováno pod licencí Creative Commons BY-SA (Uvedte původ – Zachovejte licenci). Licenční podmínky najdete na adrese <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

© kolektiv autorů, 2022

| | |
|--|-----------|
| Úvod | 7 |
| 1 Charakteristika těžkého postižení | 9 |
| 1.1 Pojem „těžké postižení“ v odborné literatuře a v legislativních normách | 10 |
| 2 Možnosti a formy vzdělávání žáků s těžkým postižením v České republice | 16 |
| 2.1 Základní školy | 17 |
| 2.1.1 Běžná základní škola | 17 |
| 2.1.2 Základní škola speciální | 17 |
| 2.1.3 Základní škola vzdělávající žáky s lehkým mentálním postižením | 18 |
| 2.1.4 Základní škola vzdělávající žáky se zdravotním postižením (bez škol přímo určených pro vzdělávání žáků s mentálním postižením) . . | 18 |
| 2.2 Střední školy | 19 |
| 2.2.1 Praktická škola jednoletá a dvouletá (střední škola kategorie C) | 19 |
| 2.2.2 Střední škola kategorie J | 20 |
| 2.2.3 Učební obory kategorie E | 21 |
| 2.2.4 Další střední školy určené pro vzdělávání žáků se zdravotním postižením (bez škol přímo určených pro vzdělávání žáků s mentálním postižením) . . | 21 |
| 3 Sociální služby a jejich postavení v podpoře osob s těžkým postižením a jejich rodin | 23 |
| 4 Kariérové poradenství u osob s těžkým postižením | 29 |
| 4.1 Kariérové poradenství realizované ve školách (základních a středních) | 29 |
| 4.2 Kariérové poradenství realizované ve školských poradenských zařízeních | 31 |
| 4.3 Kariérové poradenství realizované v oblasti státní správy | 32 |
| 4.4 Kariérové poradenství realizované v oblasti sociálních služeb | 34 |
| 5 Tranzitní program a jeho místo v systému podpory osob s těžkým postižením | 38 |
| 5.1 Pojetí tranzitního programu v širším smyslu a s akcentem na školní prostředí . . | 39 |
| 5.2 Pojetí tranzitního programu v užším smyslu a akcentem na školní prostředí . . | 40 |
| 5.3 Realizace tranzitního programu s akcentem na oblast zaměstnávání | 41 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 5.3.1 | Vybrané principy práce při realizaci tranzitního programu s akcentem na oblast zaměstnávání | 42 |
| 6 | Efektivita přípravných ročníků v stredoškolskom vzdelávaní mentálne postihnutých | 43 |
| 6.1 | Odborné učilištia | 43 |
| 6.1.1 | Přípravný ročník v OU | 44 |
| 6.1.2 | Školský vzdelávací program pre prípravný ročník | 45 |
| 7 | Specializovaní zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením v České republice | 52 |
| 7.1 | Vztah zdravotního postižení a využitelného pracovního potenciálu | 52 |
| 7.1.1 | Motivace osob se ZP k pracovnímu uplatnění | 53 |
| 7.2 | Trh práce a uplatnění OZP | 53 |
| 7.3 | Vývoj trhu práce a jeho požadavků vs. vývoj typů ZP, změny, trendy | 55 |
| 7.3.1 | Bariéry, administrativa, absence praktické podpory. | 56 |
| 7.4 | Podporovaný (chráněný) trh práce. | 56 |
| 7.4.1 | Počet, struktura, regionální rozložení. | 57 |
| 7.4.2 | Trendy 2016–2021 | 60 |
| 7.4.3 | Stručná historie, vývoj a formy podpory, pozitiva a negativa systému podpory | 61 |
| 7.4.4 | Ekonomika, konkurenceschopnost, pozitivní a negativní role subvence. | 63 |
| 7.4.5 | Personalistika a management | 64 |
| 7.4.6 | Příležitosti, hrozby, rizika a možná řešení | 65 |
| 7.4.7 | Spolupráce se stakeholdery, zejména se školami | 66 |
| 7.5 | Příklad dobré praxe: Pferda | 66 |
| 8 | Možnosti Úřadu práce ČR v oblasti poradenství osobám se zdravotním postižením | 69 |
| 8.1 | Informační a poradenská střediska Úřadu práce České republiky | 70 |
| 8.1.1 | Pro koho je poradenství určeno | 70 |
| 8.1.2 | Skupinové poradenství | 70 |
| 8.1.3 | Individuální poradenství | 71 |
| 8.2 | Další činnost Informačních a poradenských středisek Úřadu práce České republiky a faktory ovlivňující současné poradenství | 72 |
| 8.3 | Poradenství pro uchazeče a zájemce se zdravotním postižením | 73 |
| 8.3.1 | Pro koho je poradenství určeno | 74 |
| 8.3.2 | Poradenské činnosti | 74 |
| 8.4 | Pracovní rehabilitace (PR) | 75 |
| 8.4.1 | Formy pracovní rehabilitace | 76 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 8.4.2 | Příprava k práci | 76 |
| 8.4.3 | Ergodiagnostické vyšetření. | 76 |
| 8.4.4 | Specializované rekvalifikační kurzy | 76 |
| 8.5 | Příklady dobré praxe poradenství Úřadu práce České republiky | 77 |
| 9 | Ostatní faktory ovlivňující zaměstnanost osob s těžkým postižením (včetně mýtů a pověr) | 79 |
| 9.1 | Koncept společenské (firemní) odpovědnosti. | 80 |
| 9.2 | Informace, znalost a zkušenost zaměstnavatelů vůči OZP. | 81 |
| 9.3 | Mýty, předsudky a generalizace k zaměstnávání OZP. | 82 |
| 9.4 | Výhody zaměstnávání OZP a profil „disabled friendly“ zaměstnavatele | 84 |
| 10 | Příklad dobré praxe: Rytmus – pohled na zaměstnávání osob s těžkým postižením | 86 |
| 10.1 | Přístup zaměřený na člověka | 87 |
| 10.2 | Tranzitní program | 88 |
| 10.3 | Spolupráce se školami | 89 |
| 10.4 | Hledání praxí a spolupráce se zaměstnavateli (poskytovateli praxí) | 91 |
| 10.5 | Přechod z tranzitního programu do podporovaného zaměstnávání. | 93 |
| 10.6 | Podporované zaměstnávání | 94 |
| 11 | Příklad dobré praxe: Zkušenosti s tranzitním programem u osob s těžkým postižením | 96 |
| 12 | Příklad dobré praxe: Sociální rehabilitace centra Arpida podporující pracovní a sociální začlenění lidí s tělesným a kombinovaným postižením | 101 |
| 12.1 | Sociální rehabilitace v komplexu služeb centra ARPIDA | 102 |
| 12.2 | Spolupráce a služby navazující na sociální rehabilitaci centra ARPIDA. | 103 |
| 12.3 | Projekt Spolu do života | 105 |
| 12.4 | Další projekty centra ARPIDA podporující pracovní uplatnění | 106 |
| 12.5 | Závěr | 107 |
| 13 | Příklad dobré praxe: Komplexní služby občanského sdružení Arkadie Teplice v podpoře osob se znevýhodněním | 108 |
| 14 | Stanoviska managementu základních škol speciálních k vybraným otázkám studijního programu a k možnostem dalšího uplatnění absolventů – interpretace výsledků dotazníkového šetření | 112 |

| | |
|---|------------|
| 15 Stanoviska managementu praktických škol k vybraným otázkám studijního programu a k možnostem pracovního uplatnění absolventů – interpretace výsledků dotazníkového šetření | 123 |
| 15.1 Praktická škola jednoletá | 124 |
| 15.2 Praktická škola dvouletá | 139 |
| Závěr | 156 |
| Seznam použité literatury a dalších zdrojů | 158 |
| Přílohy | 161 |
| Přehled a charakteristika publikačních výstupů projektu Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP v ČR, reg. č. CZ.02.3.62/0.0/0.0/19_077/0016805 | 164 |

Úvod

Jan Michalík

Analýza podmínek pracovního uplatnění osob s těžkým zdravotním postižením na trhu práce je jedním z mnoha výstupů projektu „Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP v ČR“, řešeného na Ústavu speciálněpedagogických studií Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci v letech 2020–2022.

Analýza představuje úvod do složité a rozsáhlé problematiky kariérového poradenství a tranzitních programů určených k podpoře osob se zdravotním postižením při jejich přechodu ze vzdělávání do světa práce či do života obecně.

Její tvůrci předkládají soubor informací řazených k jednotlivým oblastem, které v souhrnu utvářejí výšeč zájmového pole „přípravy na pracovní uplatnění“ dětí, žáků a studentů z cílové skupiny.

Na prvním místě nalezne čtenář zajímavou kapitolu vymezující podstatu popisovaného jevu, a to určení okruhu osob s těžkým zdravotním postižením, jimž je (případně měla by být) věnována cílená podpora při rozvoji jejich pracovního potenciálu. Velmi podrobně se věnuje deskripci vzdělávacích příležitostí těchto žáků, specificky velmi zajímavému (a opomíjenému) segmentu naší vzdělávací soustavy, kterou představují praktické školy jednoleté a dvouleté.

Následuje podrobný popis (ve školství) relativně nového fenoménu, kterým je soustava tranzitních programů a možnosti jejich implementace do vzdělávací soustavy. Je pravdou, že tranzitní programy vznikaly v gesci resortu práce a sociálních věcí, velmi často s podporou Evropského sociálního fondu. Rozvíjeny byly zejména v prostředí neziskových organizací, postupně i v prostředí některých tzv. speciálních škol.

Publikace samozřejmě přináší i očekávanou sumu poznatků a informací ze světa práce. Nejprve se věnuje prostředí potenciálních zaměstnavatelů osob cílové skupiny a následně popisuje tzv. chráněný trh práce, ať již v tzv. chráněných dílnách, u specializovaných zaměstnavatelů osob se ZP, nebo v rámci sociálních podniků.

Text je završen poznatky zkušených pedagogů – pracovníků tranzitních programů, kteří na konkrétních příkladech podávají příklady dobré i obvyklé praxe.

Vzdělávací soustava jako celek dosud zůstávala poněkud rigidně zaměřena na předávání určitého objemu „vyučovaných“ informací, bez potřebného zřetele k cílené podpoře těch složek osobnosti žáka, které mohou být pro jeho (nejen) pracovní život v budoucnu rozhodující. To se týká jak kariérového poradenství obecně, tak i poradenství specificky zaměřeného na žáky s jednotlivými druhy zdravotního postižení.

Soubor výstupů výše uvedeného projektu chce dílčí měrou přispět k odstranění tohoto handicapu a svým způsobem tak podpořit ty učitele, kteří ve svém působení u žáků se zdravotním postižením „dohlédnou“ dál než za horizont školních let.

Analýza podmínek pracovního uplatnění osob s těžkým zdravotním postižením na trhu práce tak představuje zároveň vstupní klíč k ostatním, postupně vytvářených výstupům našeho společného snažení.

1 Charakteristika těžkého postižení

Pavčina Baslerová

Cílem předkládané Analýzy uplatnitelnosti absolventů s těžkým postižením na trhu práce (dále také Analýza) je předložit aktuální stav vzdělávacích a pracovních příležitostí a aktivit podporovaných zejména sociálními službami a vedoucích k dosažení co nejvyššího stupně kvality života osob s těžkým postižením.

Vzhledem k tomu, že pojem „těžké postižení“ není v české odborné literatuře jednoznačně vymezen, považujeme za důležité popsat jej tak, aby odpovídal cílům projektu Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitního programu žáků se SVP, vymezení oblastí popsaných v této Analýze a zejména současné strategii v posuzování speciálních vzdělávacích potřeb. Strategii, která namísto příčiny znevýhodnění (diagnózy) upřednostňuje dopady tohoto znevýhodnění do života jedince jako východisko pro nastavení potřebné podpory.

Po studiu dostupných teoretických pramenů i na základě odborných zkušeností realizátorů projektu byly zvaženy následující limity:

- potřeba sjednocení komunikace,
- vymezení jednotného odborného jazyka ve výstupech projektu,
- snaha definovat rozhodující prvek ovlivňující (nejen) pracovní úspěšnost dané skupiny žáků.

Následně byla přijata tato charakteristika těžkého postižení:

Za osoby s těžkým postižením jsou považováni všichni (žáci, studenti, dospělí), kteří pro uplatnění na trhu práce (ti, kteří jsou pracovního zapojení schopni) a pro zvýšení kvality života (zejména ti, jejichž handicap je z pracovního uplatnění vylučuje) potřebují podporu.

Pro potřeby projektu jde zejména o vymezení cílové skupiny žáků, kteří jsou potenciálními příjemci tranzitního programu.

K výše uvedené charakteristice nás přivedly následující důvody:

1. Obecný ústup od pojmů majících svůj původ v medicíně

Stále častěji jsme svědky neustálého hledání nových pojmů/výrazů i v rámci speciálněpedagogické terminologie. Odborná přesnost či výstižnost jako znak správnosti

daného pojmu je stále častěji doprovázena i společenskými konotacemi: daný pojem není hodnocen jen z hlediska odborné správnosti, ale čím dál častěji i z hlediska tzv. společenské přijatelnosti, či dokonce přímo politické korektnosti. Hodnoticí kritéria pro onu „přijatelnost“ jsou totiž stále více mimo působnost dané vědní disciplíny – v našem případě speciální pedagogiky.

2. Nejednoznačnost speciálněpedagogické terminologie

Nejednoznačnost speciálněpedagogické terminologie, které jsme dnes svědky, je tak svým způsobem přirozeným odrazem měnících se obecných společenských podmínek. Nadále zůstává základním přístupem snaha o zvýraznění přístupu „člověk na prvním místě“. Hodnoticí/klasifikační kritérium – „adjektivum“ – je pak skutečným přídavkem stojícím (téměř) vždy až za osobností nositele dané charakteristiky.

Uvedený vývoj je přirozený. Na druhé straně se tím značně komplikuje komunikace uvnitř vědní disciplíny a tvorba normativních, metodických i odborných výstupů.

1.1 Pojem „těžké postižení“ v odborné literatuře a v legislativních normách

Pojem „těžké postižení“ má v české odborné (speciálněpedagogické) literatuře velmi neurčitý a různě pojmávaný obsah. Marie Vítková (2003, s. 152) chápe těžké postižení jako „komplex omezení člověka jako celku ve všech jeho prožitkových sférách a výrazových možnostech“. Tato definice dává uživatelům širokou možnost výkladu a pro potřeby kategorizace skupiny žáků, kteří mají být příjemci podpory, je velmi ovlivněna osobní zkušeností. Otázkou je, zda je nějaké přesnější vymezení vůbec možné. Pro potřeby normování podpory je však nutné.

Jedním z dokumentů, které by měly průkazně identifikovat pojem těžké postižení, jsou metodické pokyny vztahující se k výkaznictví škol (např. metodický pokyn k výkazu M3 o základní škole), které mají přímý dopad na čerpání státního rozpočtu.

V položkách zaměřených se vykazování žáků podle druhů zdravotního postižení (tabulky statistických výkazů pod čísly VIII a IX) se u položek týkajících se mentálního postižení objevuje rozdělení na středně těžké, těžké, hluboké s poznámkou, že se jedná o žáky, „kteří nemají souběžné postižení více vadami“. Pomineme-li problém s dalším nevyjasněným pojmem „souběžné postižení více vadami“ (viz dále v textu), neměl by být se zařazením žáků s mentálním postižením do jednotlivých kategorií problém, neboť to vychází ze standardně realizované diagnostiky.

Jinak je tomu u skupin žáků se sluchovým postižením, zrakovým postižením, se závažnými poruchami řeči a s tělesným postižením. Výkaznictví zde žádá uvést počet žáků s těmito druhy postižení a z nich specifikovat ty, kteří jsou diagnostikováni v rámci těchto postižení jako „z toho těžkým“, přičemž dopady pro výběr a výkon povolání jsou kvalitativně odlišné od skupiny žáků s mentálním postižením.

Ve vykazování žáků se zrakovým postižením by bylo možné řídit se aktuálně zveřejněnou tabelární částí MKN-10, kde jsou pro jednotlivé kategorie využívané pojmy lehká, středně těžká a těžká zraková vada, viz <https://mkn10.uzis.cz/prohlizec/H53-H54>.

Je zřejmé, že pojem zraková vada není totéž jako pojem zrakové postižení/znevýhodnění. Pro vzdělávání jsou důležité i další faktory osobnostní a sociální, i když vidění (zraková vada) hraje zásadní roli. Možná je zde také prostor pro zamyšlení se nad nutnými změnami ve vykazování jedince se závažným zrakovým postižením v základním a dalším vzdělávání. Zásadní změna ve vykazování v oblasti školství ve středním a vyšším odborném vzdělávání může nastat při hodnocení požadavků na praktickou část výuky. Zde je žák se zrakovým postižením nejen výrazně omezen ve výběru oborů, ale i u vybraných (doporučených) oborů je často třeba zvolit vyšší stupeň podpůrných opatření (úprava pracoviště, bezpečnost při práci, navýšení časových limitů).

Potřeba zvýšené podpory zejména při praktické výuce se následně promítá do volby povolání, uplatnění na trhu práce. Zde je často třeba podpora poskytovaná v gesci MPSV.

U tělesného postižení se nezřídka setkáváme s tím, že pojem těžké postižení (které tedy ze zdravotního hlediska může znamenat omezení pohybu a motoriky všech čtyř končetin) bývá definován v různých systémech různě.

- Pro účely zdravotnictví se vychází z různých diagnóz a pojem těžké tělesné postižení se spíše neuvádí.
- V rámci MPSV se rozlišují dopady tělesného postižení do oblasti mobility přidělením průkazu TP, ZTP a ZTP/P, případně příspěvku na péči, přičemž se hodnotí schopnost samostatného života osoby v jejím přirozeném sociálním prostředí v rozsahu 1. stupně (lehká závislost), 2. stupně (středně těžká závislost), 3. stupně (těžká závislost) a 4. stupně (úplná závislost).

Potřeba klasifikace a třídění závažnosti postižení ve školství vyplývá z nutnosti nastavit adekvátní stupně podpory promítající se nejen do podpory samotného vzdělávání, ale také do přípravy na povolání vedoucí ke skutečnému zařazení do pracovního procesu. U klientů s tělesným postižením se však k jednotné klasifikaci nedopracujeme. Jedná se totiž o příliš širokou skupinu klientů s vysokou variabilitou postižení a onemocnění. Značnou část dopadů ve vzdělávání lze kompenzovat podpůrnými opatřeními, při volbě povolání se však situace mnohdy dramaticky mění.

Pokud žák není kognitivně vybaven tak, aby zvládal nároky studijního oboru s maturitou, zásadně se mění jeho možnosti zapojení do učňovského školství (zaměření na zvládnutí manuálních činností může být v přímém rozporu s fyzickými možnostmi jedince). U žáků s tělesným postižením, často s diagnózami, které bychom neo značili jako vyloženě těžké, zjišťujeme, že dopad na volbu povolání je výrazně větší než do vzdělávání na základní škole. V nabídce oborů v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 211/2010 jsou uvedeny pod čísly 1 až 28 zdravotní problémy limitující doporučení na střední školy, které vydávají lékaři žákům před odevzdáním přihlášek ke studiu. Žáků s tělesným postižením a žáků zdravotně znevýhodněných se týkají body 1 až 19 a bod 25. To znamená, že z 28 bodů je 20 limitujících pro žáky s tělesným postižením a zdravotním znevýhodněním. Pro tyto žáky bude třeba nastavovat zcela specifické

podmínky a podpory, aby se jim podařilo alespoň některé obory s podporou a úpravou zvládnout.

Ještě komplikovanější je pak zařazování těchto žáků do praxe. Mnoho z nich je v běžném pracovním procesu nezaměstnatelných. Pokud bychom odvíjeli pojem těžké postižení v pracovním procesu od dopadů a zaměstnatelnosti, pak by se právě tyto problémy měly promítnout i do definice těžkého postižení.

Není tedy zřejmé, podle jakých parametrů přistupovat k zařazování žáků do skupin „postižení“ a „těžké postižení“.

Podobně komplikovaná je situace u vykazování žáků s poruchami autistického spektra. Zde statistický výkaz vůbec nespécifikuje závažnost postižení. Obecně je totiž autismus považován za postižení těžké. Do identifikátoru uváděného v doporučení ke vzdělávání pracovníci uvádějí tzv. lehké dopady do vzdělávání a těžké dopady do vzdělávání. Nikde však není uveden žádný parametr, který dokáže míru dopadů do vzdělávání rozlišit, navíc chybí tzv. dopady střední závažnosti. Zařazení do jednotlivých „skupin“ závisí zcela na empirii poradenských pracovníků, což může vést k rozdílným výkladům v jednotlivých školských poradenských zařízeních (ŠPZ).

Metodický list pro školská poradenská zařízení určený k zařazování žáků do kategorií zdravotních znevýhodnění za účelem je jich zařazení do vzdělávání – terminologický výklad pojmů k 1. 9. 2016 nikde nespécifikuje, jakým způsobem mají být žáci s těžkým postižením identifikováni.

Logicky se nabízí vysvětlení, že závažnost postižení bude uvedena v doporučení ke vzdělávání, které vydává školské poradenské zařízení a které disponuje jasným vymezením pojmu těžké postižení daným závazným metodickým materiálem.

V návaznosti na legislativně ukotvené právo žáka na podpůrná opatření (§ 16, novela školského zákona č. 82/2015 Sb.) byla pro potřeby ŠPZ vydána Metodika pro vyplňování identifikátoru znevýhodnění (Identifikátor znevýhodnění). Ta je vodítkem pro uvedení identifikátoru, který lépe vystihuje postižení z hlediska vzdělávání lépe než jen uvedením, že je vada lehká, středně těžká nebo těžká, kdy se vychází (zejména u smyslových postižení) z lékařské diagnózy.

Bohužel vážnost této metodiky závažně komplikuje práci školských poradenských pracovníků.

Provázanost pojmu „těžké postižení“ se školskými normami je minimální a identifikace těchto žáků více méně záleží pouze na míře altruismu každého poradenského pracovníka (případně na striktních instrukcích zřizovatele ŠPZ, vedeného snahou snížit finanční náklady na podpůrná opatření). Neurčité vymezení pojmu „těžké postižení“ může mít kromě dopadů do využitelnosti dat statistických výkazů MŠMT ČR také dopad ekonomický.

Další skupinou, z níž většina účastníků jistě naplňuje výše uvedenou charakteristiku, jsou žáci se souběžným postižením více vadami.

O definování tohoto pojmu se snaží česká speciální pedagogika již mnoho let. Často se můžeme setkat s pojmy jako „kombinované postižení“ či „vícečetné postižení“, které jsou chápány jako identické s pojmem „souběžné postižení více vadami“.

L. Monátová (1990, s. 26) uvádí, že jde o „kombinované neboli sdružené defekty do různých oblastí, které jsou mnohočetné. Nejčastěji se vyčleňuje slepohluchota, defekt pohybový a zrakový, pohybový a sluchový, pohybový a řečový, duševní a zrakový a dále kombinace různých organických defektů s neurotickými projevy“.

Další autoři (např. Švarcová, 2013, nebo Teplá, 2012) tyto pojmy užívají, ale nevyvětlují je. Školský zákon i školská statistika operují výhradně s pojmem „souběžné postižení více vadami“.

MŠMT ČR v roce 1997 vymezilo pojem souběžné postižení více vadami následovně: „Za vícenásobně postiženého se považuje dítě, respektive žák postižený současně dvěma nebo více na sobě kauzálně nezávislými druhy postižení, z nichž každé by jej vzhledem k hloubce a důsledkům opravňovalo k zařazení do speciální školy příslušného typu“ (Věstník MŠMT č. 8/1997, č. j. 25602/97-22).

Aktuálně však chybí metodika, která by poradenské pracovníky instruovala v tom, jakého žáka „vykazovat“ jako žáka s vícečetným postižením.

Praxe vykazuje, že aktuálně nejvíce respektovanou definicí souběžného postižení je definice nestora české speciální pedagogiky Miloše Sováka z roku 1986. Ten uvádí, že jde o „kombinaci postižení jako sdružení několika vad u téhož jedince, kde určujícím činitelem závažnosti vady je spíše hledisko metodické než etiologické“. Tato definice je v souladu s aktuálně realizovanou praxí, která před kauzální nezávislostí jednotlivých znevýhodnění upřednostňuje potřebu nastavit podpůrná opatření ve prospěch žáka komplexně – bez ohledu na druh postižení (např. je zřejmé, že narušená komunikační schopnost žáka se sluchovým postižením má kauzální závislost, přesto je tento žák často vykazován jako vícenásobně postižený, protože jinak nelze žákovi se sluchovým postižením doporučit pomůcku určenou pro žáka s NKS).

Pro vymezení cílové skupiny žáků, se kterými pracujeme v rámci projektu v tranzitním programu, je však tato definice poměrně nevypovídající.

I to byl důvod, který vedl realizátory projektu k definování těžkého z pohledu vymezení těch skupin žáků, kteří jsou potenciálními účastníky tranzitního programu (namísto z pohledu jednotlivých zdravotních postižení).

Praktické odborné zkušenosti realizátorů projektu ukazují, že jde o následující skupiny žáků:

- absolventi základní školy speciální (žáci se středně těžkým a těžkým mentálním postižením),
- část žáků s lehkým mentálním postižením (zejména těch, u kterých je výrazně oslabena oblast adaptivního chování),
- část skupiny žáků z nepodnětného rodinného prostředí (zejména z rodin závislých dlouhodobě na dávkách v nezaměstnanosti),

- část skupiny žáků, kteří ukončili povinnou školní docházku v nižším než v 9. ročníku,
- část skupin žáků s odlišným mateřským jazykem,
- absolventi praktické školy jednoleté i dvouleté,
- část skupiny žáků absolvujících vzdělávání u učebních oborech kategorie E, J (zejména těch, u kterých je výrazně oslabena oblast adaptivního chování či nemají dostatečnou podporu ve svých rodinách),
- část skupiny žáků, kteří opustili vzdělávací systém předčasně – před absolvováním střední školy,
- část skupiny žáků učebních oborů kategorie H a studijních oborů kategorie L, M (zejména těch se souběžným postižením více vadami se středně závažnými dopady do vzdělávání v kombinaci především se sociálním znevýhodněním a s těžkým smyslovým nebo tělesným postižením, NKS, SPUCH).

Pro potřeby tranzitního programu z výše uvedeného vyplývá:

- Tranzitní program by se měl realizovat u naprosté většiny žáků, kteří jsou ohroženi předčasným odchodem ze vzdělávání bez ohledu na míru jejich speciálních vzdělávacích potřeb.
- V souladu se zaměřením tranzitního programu, který není chápán pouze jako prostředek k přestupu žáka ze světa školy do světa práce, má tranzitní program zásadní postavení i v plánování dalšího vzdělávání těch skupin žáků základních škol, kteří k tomu potřebují podporu. Zde se tranzitní program může krýt do velké míry s kvalitním kariérovým poradenstvím – tedy takovým, které není založeno pouze na sdělování informací, ale zahrnuje také konkrétní aktivity, jako jsou osobní plánování, exkurze, stáže...
- Tranzitní program je strategií pro fungování praktických škol a jeho zavedení do jejich kurikula navrátí tyto školy k jejich skutečnému poslání.
- Tranzitní program je výhodný i pro řadu žáků učebních oborů (zejména těch kategorie E). Jde o skupinu žáků s vysokou mírou problematického postoje ke vzdělávání a k pracovnímu uplatnění a s disproporcemi v oblasti samostatnosti a sebehodnocení. Intenzivní podpora prostřednictvím tranzitního programu může zvýšit uplatnitelnost těchto absolventů na trhu práce.
- Mezi absolventy maturitních oborů středních škol i mezi absolventy vysokých škol je množina žáků zejména s těžkým smyslovým a tělesným postižením, která spolu s rapidně zvyšujícím se počtem osob s duševním onemocněním nenačází přes svou vysokou odbornost místo ve světě práce.
- U žáků základních škol jde v tranzitním programu primárně o podporu vedenou ve prospěch dalšího vzdělávání.
- U žáků učebních oborů, oborů kategorie J a maturitních oborů středních škol se primárně počítá s tranzitním programem zacíleným na přechod do světa práce.
- Míra dopadů postižení žáků praktických škol do jejich vzdělávání a života obecně je rozhodujícím faktorem pro to, zda tranzitní program povede k přechodu do světa

práce či k přechodu do další etapy života bez pracovního uplatnění (ke zvýšení kvality života).

- Tranzitní program by měl být základnou pro spolupráci v oblastech zdravotnictví, školství a MPSV.

2 Možnosti a formy vzdělávání žáků s těžkým postižením v České republice

Pavλίna Baslerová

Cílem této kapitoly je uvést přehled a základní charakteristiky škol, ve kterých se vzdělávají žáci s těžkým postižením v České republice.

Školský zákon v odst. 9 § 16 uvádí, že „pro děti, žáky a studenty s mentálním, tělesným, zrakovým nebo sluchovým postižením, závažnými vadami řeči, závažnými vývojovými poruchami učení, závažnými vývojovými poruchami chování, souběžným postižením více vadami nebo autismem lze zřizovat školy nebo ve školách třídy, oddělení a studijní skupiny“.

Tím však nijak není omezeno právo každého žáka (tedy i žáka s těžkým postižením) vzdělávat se formou individuální integrace – to znamená v běžné třídě běžné školy. V tomto případě je nutné upravit formou doporučených podpůrných opatření vzdělávací podmínky každému konkrétnímu žákovi.

Samostatně zřízené třídy (v běžných školách či ve školách samostatně zřízených pro vzdělávání žáků se závažným zdravotním postižením) profitují z menšího počtu žáků ve třídě, z vyššího počtu pedagogických pracovníků se speciálněpedagogickým vzděláním a ze zkušeností těchto pedagogů vzdělávat konkrétní cílovou skupinu žáků. Tato forma vzdělávání však s sebou přináší riziko omezení možností kontaktů žáka s vrstevnickou skupinou, rodinou žáka i další rizika, a to zejména v otázce sociálního začlenění.

Volba školy je tak závažným rozhodnutím, kterému předchází důkladná analýza životních podmínek žáka a jeho rodiny, vzdělávacích a životních cílů i dalších individuálních faktorů souvisejících s konkrétním žákem.

Česká vzdělávací soustava nabízí žákům s těžkým postižením níže uvedené formy vzdělávání.

2.1 Základní školy

2.1.1 Běžná základní škola

Právo žáka se zdravotním postižením (tedy i s těžkým postižením) na vzdělávání v hlavním vzdělávacím proudu společně s ostatními vrstevníky školský zákon nijak nevymezuje, neboť předpokládá, že je to samozřejmé. Naopak v § 16 odst. 9 uvádí ty skupiny žáků se zdravotním postižením, pro které lze zřizovat samostatné škol, třídy či skupiny. Vyhláška č. 27/2016 uvádí v § 17 maximální počet žáků s podpůrnými opatřeními (PO) 2. až 5. stupně, které lze vzdělávat v jedné třídě běžné základní školy. Zároveň uvádí podmínku, že celkový počet těchto žáků v jedné třídě nesmí přesáhnout jednu třetinu žáků třídy. Obě tyto podmínky nemusí škola respektovat, pokud jde o třídu školy, která je pro žáka tzv. spádová. V běžné třídě mohou souběžně působit maximálně tři pedagogičtí pracovníci.

Žáci s PO 2. až 5. stupně jsou v těchto třídách vzdělávání podle školního vzdělávacího programu (ŠVP) dané školy s právem na respektování podpůrných opatření, která jsou jim doporučena školským poradenským zařízením (SPC nebo PPP). Škola je v souladu s tímto doporučením a na základě souhlasu zákonného zástupce povinna uzpůsobit podmínky vzdělávání konkretizované v tomto doporučení.

Praxe ukazuje, že ve třídách tzv. běžných škol jsou integrováni zejména žáci s těžkým smyslovým postižením, tělesným postižením, žáci se závažnými dopady narušené komunikační schopnosti a s poruchami autistického spektra. Situace, kdy jsou do běžných škol individuálně integrováni¹ žáci se středně těžkým a těžkým mentálním postižením je méně častá. Souvisí to zejména s tím, že tito žáci potřebují ke svému vzdělávání často menší počet žáků ve třídě, což nabízí základní škola speciální.

2.1.2 Základní škola speciální

Jedná se o školu se samostným Rámcovým vzdělávacím programem (RVP) pro základní školy speciální, který je přímo uzpůsoben potřebám žáků se středně těžkým a těžkým mentálním postižením. Často se jedná o žáky se závažnými dopady kombinovaného postižení (z nichž jedno je mentální) do vzdělávání.

RVP pro základní školy speciální má dva díly:

- Cílem dílu I (určeno pro žáky se StMP) je kromě výuky trivia dosáhnout u žáka co nejvyšší míry samostatnosti a soběstačnosti.
- Hlavní posláním vzdělávacího obsahu dílu II (určeno pro žáky s TMP) je dosáhnout takového stupně samostatnosti a soběstačnosti žáka, které je v souladu s jeho

¹ Pojem individuální integrace používáme jako ekvivalent situace, kdy je žák s postižením začleněn do běžné třídy. Přestože byl v současnosti pojem integrace nahrazen pojmem inkluze, považujeme pojem individuální integrace za lépe vystihující výše uvedenou situaci.

možnostmi, a zaměřit se na takové aktivity, které umožní dosáhnout potřebné kvality života.

Vyhláška č. 27/2016 v § 25 uvádí, že ve třídě ZŠ speciální se vzdělávají nejméně čtyři a nejvíce šest žáků. V této třídě mohou působit nejvýše čtyři pedagogičtí pracovníci.

V rámci projektu bylo realizováno dotazníkové šetření mezi řediteli základních škol speciálních, které bylo zaměřeno na některé aspekty vzdělávání v těchto školách. Výsledky tohoto šetření jsou uvedeny v kapitole 14.

2.1.3 Základní škola vzdělávající žáky s lehkým mentálním postižením

Identifikace škol pro žáky s lehkým mentálním postižením (LMP) je po roce 2016 poměrně obtížná. Z názvu základních škol zmizel přívlastek „praktická“ (a ještě dříve „zvláštní“). Navíc byla zrušena příloha RVP ZV č. 2, určená ke vzdělávání žáků s LMP. Žáci s LMP jsou vzděláváni s využitím minimální úrovně očekávaných výstupů (výstupů „p“) uvedených v RVP ZV dle učebního plánu určeného (ve skladbě předmětů a jejich hodinové dotaci) pro vzdělávání intaktních žáků. Tento stav sice výrazně zjednodušil základním školám organizaci společného vzdělávání žáků s LMP a žáků intaktních, otázkou ovšem je, zda toto pozitivum vyváží zásadní úbytek vyučovacích hodin „praktických činností“.

Školy (třídy), které jsou organizovány jako určené pro vzdělávání žáků s LMP, tento nedostatek saturovaly určením disponibilní hodinové dotace právě pro výuku praktických činností. Avšak ani to jim neumožní dosáhnout pro výuku této vzdělávací oblasti takové hodinové dotace, jakou měla tato oblast ve zrušené příloze.

Počet žáků vzdělávaných v samostatně zřízených školách (třídách) je 6–14. V těchto třídách se nesmějí vzdělávat žáci bez LMP. Pokud jsou v těchto třídách vzděláváni žáci s kombinovaným postižením, musí být jedním z těchto postižení lehké mentální.

2.1.4 Základní škola vzdělávající žáky se zdravotním postižením (bez škol přímo určených pro vzdělávání žáků s mentálním postižením)

Jedná se o školy, které byly původně zřízeny pro žáky s jednotlivými druhy zdravotního postižení a často se specializovaly i na vzdělávání žáků podle stupňů těchto postižení (např. ZŠ pro slabozraké, ZŠ pro nevidomé, ZŠ pro žáky se zbytky zraku).

Společné vzdělávání a s ním související přesun žáků z tzv. speciálních škol do běžných škol zásadně změnil skladbu žáků. Některé školy v průběhu 90. let minulého století zanikly (např. ZŠ pro žáky se zbytky zraku v Praze), většina z nich postupně rozšířila svou vzdělávací nabídku o žáky jiné věkové kategorie (rozšířily se o mateřské

a střední školy), v mnoha případech došlo k zrušení specifikace na stupně jednotlivých postižení (ve školách pro žáky se zrakovým postižením jsou vzděláváni vedle sebe žáci slabozrací, žáci se zbytky zraku i žáci nevidomí). Velmi často tyto školy rozšířily svou vzdělávací nabídku i pro žáky s jiným druhem postižení (např. ZŠ pro žáky se zrakovým postižením se zároveň vyprofilovala jako ZŠ logopedická).

U některých škol dnes podle jejich názvu nejsme schopni identifikovat, které skupiny žáků se v nich vzdělávají (např. Střední škola, základní škola a mateřská škola pro zdravotně znevýhodněné, Brno, Kamenomlýnská). Teprve studiem rejstříku školy či jejich webových stránek jsme schopni identifikovat skladbu žáků většiny těchto škol.

V těchto školách jsou žáci v období základního vzdělávání zpravidla vzděláváni:

- ve třídách pro žáky bez mentálního postižení – podle ŠVP vycházejícího z RVP ZV s akceptací očekávaných výstupů a s tím, že pro nácvik specifických dovedností vycházejících z charakteru postižení je zpravidla využívána disponibilní hodinová dotace,
- ve třídách pro žáky s lehkým mentálním postižením (v kombinaci s postižením, pro které je škola určena) – podle ŠVP vycházejícího v obsahu vzdělávání z minimální úrovně očekávaných výstupů,
- ve třídách pro žáky s kombinací daného postižení se StMP a TMP – podle RVP ZŠ speciální.

Přitom platí, že ve třídách pro žáky s LMP se nesmějí vzdělávat žáci bez mentálního postižení.

2.2 Střední školy

2.2.1 Praktická škola jednoletá a dvouletá (střední škola kategorie C)

Podle textu v úvodu stávající verze RVP PrŠ jednoleté je tento typ vzdělávání určen pro „*žáky s těžkým stupněm mentálního postižení, souběžným postižením více vadami a autismem, kteří ukončili základní vzdělávání v základní škole speciální podle vzdělávacího programu určeného pro tuto skupinu žáků (Rámcový vzdělávací program pro základní školu speciální – díl II)*“ (RVP PrŠ 1, s. 5).

Dvouletý obor je pak určen pro žáky se středně těžkým mentálním postižením, případně lehkým mentálním postižením v kombinaci s dalším zdravotním postižením (RVP PrŠ 2, s. 7).

Ve skutečnosti jde o skupinu žáků se závažným postižením, s takovými dopady do vzdělávání, které žákům znemožňují absolvovat jiný, náročnější vzdělávací program.

Počet žáků ve třídách se řídí závažností dopadů postižení žáků. Mohou tak být vytvořeny třídy v režimu 6–14 žáků, ale i 4–6 žáků.

Cílem vzdělávání v praktických školách je připravit absolventy na zvládnání jednoduchých pracovních činností a organizování soukromého života s využitím co nejvyššího stupně samostatnosti a soběstačnosti. Její míra je u jednotlivých žáků zpravidla velmi specifická, proto i samotné vzdělávání (včetně jeho cílů a obsahu) musí respektovat především individuální možnosti a schopnosti každého žáka.

Studium oboru je ukončeno závěrečnou zkouškou a absolvováním oboru žáci dosáhnou středního vzdělání.

Revizí obsahu stávající verze obou RVP PrŠ se zabývají tři dokumenty zpracovávané v rámci projektu Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP v ČR:

- Analýza koherence aktuálně platného RVP a skutečných možností stávajících absolventů praktických škol,
- Návrh revize RVP praktické školy jednoleté,
- Návrh revize RVP praktické školy dvouleté.

Cílem obou revizí je především implementace principů a postupů tranzitního programu do vzdělávacích programů obou typů škol.

Názory na aktuální podobu vzdělávání žáků na praktických školách včetně problematiky délky vzdělávání, které je zde velmi specifické, jsou shrnuty v kapitole 15 této Analýzy. Ta sumarizuje výsledky dotazníkového šetření u managementu těchto středních škol, které bylo realizováno v průběhu projektu.

2.2.2 Střední škola kategorie J

Jedná se o dvouleté studijní programy určené primárně pro žáky bez studijních aspirací. I přesto, že tyto obory nejsou de facto určeny žákům se SVP, jsou často jedinou vzdělávací příležitostí pro žáky s těžkým postižením bez kombinace s mentálním postižením. V ČR je aktuálně provozováno 16 škol, jejichž součástí je vzdělávání v oboru vzdělání kategorie J:

- 6 škol s oborem: Obchodní škola,
- 5 škol s oborem: Pečovatelské služby,
- 2 školy s oborem: Pedagogika pro asistenty ve školství,
- 2 školy s oborem: Zubní instrumentář/ka,
- 1 škola s oborem: Ladění klavírů.

Obor Obchodní škola je součástí zejména vzdělávání ve školách vzdělávajících žáky s tělesným postižením, obor Ladění klavírů je součástí konzervatoře pro zrakově postižené.

2.2.3 Učební obory kategorie E

Podstatná část žáků s lehkým mentálním postižením se vzdělává v učebních oborech kategorie E. Jedná se o zpravidla tříleté učební obory zakončené výučním listem, který absolventa opravňuje k výkonu jednoduchých prací v rámci dělnických povolání a ve službách. Výuční list je formulován (na rozdíl od tradičních učebních oborů – např. kuchař) tak, že absolvent je oprávněn v daném oboru provádět práce (např. kuchařské práce). Ve skutečnosti však profesní dráhu absolventa determinují i jiné faktory (šikovnost, pracovitost, volní vlastnosti).

Vzdělávání v učebních oborech kategorie E může být organizováno:

- ve třídě zřízené podle § 16 odst. 9 – pak je počet žáků ve třídě 6–14 a jsou do nich zpravidla zařazováni žáci s LMP;
- ve třídě tzv. běžné – zde jsou vzděláváni žáci bez LMP v běžném počtu žáků třídy učiliště.

V České republice existuje síť učilišť, která byla zřízena jako instituce v systému speciálního školství. Tato učiliště se nadále specializují zejména na vzdělávání žáků se SVP.

Při řadě běžných středních odborných škol vznikly kromě tradičních učebních oborů kategorie H i učební obory kategorie E, které zpravidla vzdělávají žáky v režimu běžných tříd.

Konkrétní identifikaci organizace učebních oborů kategorie E disponují zřizovatelé – kraje, případně lze formu třídy identifikovat na webových stránkách školy.

2.2.4 Další střední školy určené pro vzdělávání žáků se zdravotním postižením (bez škol přímo určených pro vzdělávání žáků s mentálním postižením)

Většina žáků se zdravotním postižením se vzdělává v době středoškolské přípravy na tzv. běžných středních školách. Přesto v ČR existuje řada škol zřízených podle § 16 odst. 9, které jsou určeny pro získání úplného středoškolského vzdělání.

Jedná se o školy určené pro vzdělávání žáků se zrakovým, sluchovým a tělesným postižením. Dnes jsou součástí škol, které často poskytují vzdělání žákům s daným postižením od předškolního až po střední vzdělání.

Žákům poskytují vzdělání ve studijních oborech kategorie H, L, M a K.

Obor kategorie H: tradiční učební obory zakončené výučním listem (např. učební obor Prodavač: Střední škola, základní škola a mateřská škola pro zdravotně znevýhodněné, Brno, Kamenomlýnská 2).

Obor kategorie L: úplné střední odborné vzdělání s odborným výcvikem a maturitou (např. Masér sportovní a rekondiční: Střední škola, základní škola a mateřská škola pro zdravotně znevýhodněné, Brno, Kamenomlýnská 2).

Obor kategorie M: úplné střední odborné vzdělání s maturitou (např. Gymnázium pro zrakově postižené a Střední odborná škola pro zrakově postižené, Praha 5, Radlická 115).

Obor kategorie K: všeobecná příprava v 4letých a víceletých gymnáziích s maturitou (Gymnázium pro zrakově postižené a Střední odborná škola pro zrakově postižené, Praha 5, Radlická 115).

Jak již bylo uvedeno v úvodu této kapitoly, samostatně zřízené školy a třídy pro žáky se zdravotním postižením představují dnes jednu z možností vzdělávací dráhy žáků s postižením. Většina těchto žáků se dnes vzdělává v mainstreamovém proudu škol. Přesto je důležité, aby pro ně i nadále existovala možnost vzdělávání ve specializovaných zařízeních.

3 Sociální služby a jejich postavení v podpoře osob s těžkým postižením a jejich rodin²

Jana Ochotová

Sociální služby jsou specializované činnosti, které mají podpořit vlastní aktivitu člověka se znevýhodněním při řešení jeho nepříznivé sociální situace. Jejich cílem je zlepšení kvality života lidí se sociálním znevýhodněním.

V České republice upravuje poskytování sociálních služeb **zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách**, a vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. Zákon o sociálních službách definuje sociální službu jako „*činnost nebo soubor činností zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení*“.

Další významný dokument – mezinárodní **Úmluva o právech lidí s postižením** – zdůrazňuje, že lidé s postižením mají stejné právo žít ve společnosti jako všichni ostatní; nadto mají být respektováni takoví, jací jsou, což znamená, že mají být přijati mezi ostatní. Všichni mají mít v životě stejné příležitosti – na vzdělání, práci, rodinu, mezilidské vztahy, veřejné zapojení apod.

Zákon o sociálních službách dělí **sociální služby** na 3 základní okruhy:

- **služby sociálního poradenství** (§ 37 zákona o sociálních službách), které **poskytují** potřebné **informace** přispívající k řešení nepříznivé sociální situace (základní sociální poradenství) nebo které se zaměřují na potřeby jednotlivých sociálních skupin (odborné sociální poradenství v poradnách);
- **služby sociální péče** (§ 38 – § 52 zákona o sociálních službách), které **pomáhají** uživatelům s posilováním vlastní soběstačnosti a zapojováním do přirozeného sociálního prostředí (sem patří například služby osobní asistence, podpora samostatného bydlení, odlehčovací služby, denní, týdenní stacionáře nebo chráněné bydlení atd.). Tyto služby jsou poskytovány za úhradu nákladů. Výše úhrad je limitována vyhláškou č. 505/2006 Sb.;
- **služby sociální prevence** (§ 53 – § 70a zákona o sociálních službách), které **podporují** uživatele sociálních služeb, aby překonávali vlastní nepříznivou sociální situaci a působili tak proti svému vyloučení (zde jsou to například služby rané péče,

² Text kapitoly vznikl díky spolupráci autorky s Mgr. Radkou Fiuráškovou, Bc. Vendulou Solovskou a Bc. Davidem Ryglem.

sociálně aktivizační služby, sociálně terapeutické dílny nebo sociální rehabilitace). Tyto služby jsou poskytovány zdarma.

Zákon kromě typu sociálních služeb definuje také **formu jejich poskytování**:

- **ambulantní služby**, za kterými uživatel služby dochází do zařízení sociálních služeb, součástí služby není ubytování;
- **terénní služby**, které jsou poskytovány v přirozeném prostředí uživatele;
- **pobytové služby**, které jsou poskytovány v zařízení sociálních služeb a jejichž součástí je ubytování.

Ucelený přehled sociálních služeb lze najít v Registru poskytovatelů sociálních služeb <http://iregistr.mpsv.cz>.

Od roku 1989 probíhá s většími či menšími úspěchy proces deinstitucionalizace, který se snaží o přechod od dominantního poskytování pobytových služeb ke službám komunitním, které podporují individualitu člověka a umožní jeho setrvání v přirozeném prostředí.

Autoři této kapitoly jsou pracovníky SPOLU Olomouc. Organizace podporuje osoby se zdravotním, primárně s **mentálním postižením**, aby byli rovnocenným a plnohodnotným způsobem co nejvíce **začleněni do běžného, každodenního života**. Vychází z partnerského a respektujícího přístupu, usiluje o propojování světa „lidí s postižením a bez“ a vidí budoucnost v jejich vzájemném obohacování.

Z důvodu adekvátního pokrytí potřeb zmíněné cílové skupiny poskytuje SPOLU Olomouc čtyři **sociální služby**: Osobní asistence, Odlehčovací služba, Sociálně aktivizační služba a Sociální rehabilitace.

Sociální službou, která může být nejvíce nápomocná při rozvoji pracovních dovedností a hledání zaměstnání, je **sociální rehabilitace**. Jejím cílem je podpořit člověka se zdravotním postižením směrem k co největší samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti prostřednictvím rozvoje jeho specifických schopností a dovedností, posilování návyků a nácviku výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností, a to alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí.

Sociální rehabilitace (§ 70) podporuje osoby se zdravotním, primárně s mentálním postižením, aby byly schopny samostatně využívat běžné zdroje společnosti (jako jsou například úřady a další instituce, doprava, nemocnice, obchody, služby, volnočasová zařízení apod.) a uspět na trhu práce (získat zaměstnání).

Služba se prostřednictvím individuálních a skupinových aktivit snaží u uživatelů:

- posilovat návyky, které povedou ke zvýšení míry jejich samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti;
- rozvíjet schopnosti a dovednosti, jež zvyšují jejich zaměstnatelnost;
- podporovat uživatele při získání a udržení pracovního místa na otevřeném trhu práce.

Specifičností v rámci sociální rehabilitace SPOLU Olomouc je využívání **metody Podporovaného zaměstnávání**, která je přesvědčena o účinnosti zvýšené pozornosti věnované osobě se zdravotním postižením, jež chce pracovat. A to od prvotního podnětu k práci přes dílčí kroky směřující k nalezení pracovního místa až po asistenci přímo na pracovišti, v pracovním procesu.

Příklad dobré praxe: Pan J. žije se svou rodinou v blízké obci nedaleko Olomouce. Po skončení střední školy hledal práci. Nejdříve neúspěšně s pomocí ÚP, pak (už s větším úspěchem) přes Podporované zaměstnávání Sociální rehabilitace SPOLU Olomouc. Dostal časově limitovanou příležitost jako úklidový pracovník ve společném projektu Technických služeb města Olomouce a společnosti Zeměsvit. Na poloviční úvazek uklízel vždy po dobu tří měsíců na jaře a na podzim některou z místních částí Olomouce. Působil v menším týmu a osvojoval si nové pracovní kompetence, například schopnost snášet zátěž či být přiměřeně samostatný.

Poté, co tato příležitost po dvou letech skončila, začal J. opět s pomocí sociální rehabilitace hledat novou pracovní pozici. Pátrali jsme jak v oblasti uklízení, s níž měl zkušenost, tak v oblasti práce ve skladu, kde by mohl uplatnit své fyzické přednosti, nebo ve sféře obsluhy IT technologií. Po několika pokusech se mu ozvali z internetového obchodu zaměřeného na prodej zdravotnických potřeb a materiálů. Úvodní pohovor vyjasnil panu J. pracovní náplň: příprava balíků pro expedici. Pro tuto činnost potřeboval uplatnit svou zručnost a motorické schopnosti, jednoduchou rozvahu a odhad velikosti a množství, umění přijmout, vytisknout a zpracovat objednávku, být schopen komunikovat a kooperovat se svými kolegy.

Pan J. využil podporu zejména v samotném začátku a pracovní asistence probíhala po celou pracovní dobu (čtyři hodiny denně). Obsahovala například podporu při tom, jaký spoj si vybrat, aby přišel do práce včas; kde a jak se v práci převléct a co si má doma připravit; jak se dozví, co má dělat, a jak se zeptat se při neporozumění zadání; jak pozná, že je hotov a kdo mu to zkontroluje; zda a o čem se baví s kolegy; co dělat, když si myslí, že je hotov; kdy může svačit; jak pozná, že je konec směny; koho se ptát, když bude něco potřebovat, a podobně.

Zmíněná intenzivní podpora pomohla J. překlenout počáteční obavy a vytvořila mu prostředí, v němž se mohl začít učit novým úkolům. Učil se velmi rychle, a tak po zhruba dvou týdnech se začal osamostatňovat. Dnes pracuje spolehlivě a vytrvale, zvládá mnoho nových činností, baví se s kolegy. J. je v zaměstnání spokojený, jeho práce přináší užitek – připravuje mj. ochranný zdravotnický materiál do nemocnic, ordinací a kanceláří.

Protože se nám ukazuje, že zvládnutí pracovních kompetencí je dlouhodobý proces vázaný přímo na pracovní prostředí, rozvíjíme v rámci metody Podporovaného zaměstnávání jako její předstupeň **Tranzitní program**. Ten probíhá v přechodném období mezi ukončením vzdělávání a plným uplatněním na pracovním trhu. Nejčastěji formou praxí, které probíhají v **reálném pracovním prostředí**. Trénink potřebných kompetencí ve skutečnosti – nikoliv v přizpůsobené školní realitě – přináší výrazný benefit účastníkům zmíněného programu. Proto je velmi důležitá a nezbytná **spolupráce se školami**, která může mladým lidem s postižením (zejména studujícím v posledních ročnících) přinést následující výhody:

- rozšíří si své pracovní zkušenosti; zkusí si ještě jinou praxi (třeba lépe odpovídající jejich schopnostem);
- získají cennou informaci; po absolutoriu budou vědět, že existuje sociální služba, která je bude při prvních pracovních krůčcích dále doprovázet;
- získají představu o kontextu sociálních služeb; budou vědět, že jim tato i další navazné sociální služby mohou pomoci s mnohými dalšími praktickými výzvami.

Sociálně aktivizační služba (§ 66) podporuje osoby s mentálním postižením, aby byly schopny s co největší samostatností se zapojit do svého přirozeného sociálního prostředí, ovládat sociální dovednosti potřebné k běžnému životu a využívat běžnou veřejnou nabídku služeb.

Služba se prostřednictvím individuálních a skupinových aktivit snaží u uživatelů:

- posilovat návyky, které povedou ke zvýšení míry jejich samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti (práce s penězi, orientace ve vnějším prostředí, orientace v denní době, péče o sebe apod.);
- posilovat sociální dovednosti, jako jsou komunikace, spolupráce, schopnost rozhodovat se a řešit běžné obtíže, schopnost převzít odpovědnost za vlastní jednání, rozhodovat o svém životě a chápat svá práva a povinnosti;
- rozšiřovat povědomí o významu života ve společnosti dalších lidí a o běžných společenských pravidlech;
- podporovat v navazování a udržování mezilidských vztahů (rodinných, přátelských, partnerských i profesionálních);
- rozšiřovat povědomí o běžné náplni dne ve smyslu dělení času mezi školu/zaměstnání a volnočasové aktivity a seznámit s možnostmi a nároky volnočasových aktivit.

V některých organizacích jsou prostředkem pro naplňování cílů zejména skupinové volnočasové aktivity, jako jsou kroužky s rozličnou náplní, výlety a pobyty. SPOLU Olomouc si klade za cíl rozvíjet osoby s mentálním postižením prostřednictvím skupinových, časově ohraničených rozvojových kurzů a jednodenních a vícedenních aktivit, které si z velké části plánují a připravují sami účastníci. Velký důraz je kladen také na individuální službu, která cílí na konkrétní a aktuální potřeby každého jednotlivce.

Ačkoli sociálně aktivizační služba není zacílena na rozvoj pracovních činností, rozvíjí u osob s mentálním postižením takové kompetence, které jim v procesu hledání a udržení zaměstnání pomáhají.

Příklad dobré praxe: *Pan V. je dospělý muž, který dokáže s ostatními lidmi slovně komunikovat, umí říct, jaká má přání a co se mu nelíbí, dokáže plánovat svoji budoucnost a při naplňování svých cílů je velmi motivovaný. Je pro něj velmi důležité, aby se k sobě lidé chovali slušně a dodržovali společenská pravidla.*

Když začal spolupracovat se Sociálně aktivizační službou, jeho cílem bylo nalézt sportovní aktivitu, u které může zhubnout. Během prvotní spolupráce však vyšlo najevo, že má další dosud nepojmenovaná přání – po skončení školy chtěl nastoupit do práce, následně si najít samostatné bydlení a potom přítelkyni. Školní prostředí chtěl opustit také proto, že se

obtížně vyrovnával s ústrky ze strany spolužáků. Bylo to důvodem jeho častého rozhořčení, které sám obtížně zvládal.

Společně jsme začali pracovat na dovednostech vedoucích k osamostatnění – pan V. se učil orientovat v Olomouci a cestovat na různých trasách MHD, samostatně nakupovat a platit, požádat obsluhu o radu. Projevil přání být v kontaktu s přáteli a s podporou asistenta se naučil zorganizovat jejich společné setkání. Pracovali jsme také na tématu různých mezilidských vztahů a podpořili jsme pana V. v rozvíjení vztahu s přítelkyní. Společně jsme také přišli na způsob, jak zvládnout nával negativních emocí, aniž by pan V. v pozdních hodinách volal někomu jinému.

Jakmile pan V. ukončil docházku do školy, začal spolupracovat se Sociální rehabilitací na hledání práce. Dovednosti a schopnosti získané v Sociálně aktivizační službě již využil v procesu hledání zaměstnání, dojíždění do práce a při samostatném bydlení.

Osobní asistence (§ 39) „pomáhá“ s posilováním vlastní soběstačnosti a zapojováním uživatelů do přirozeného sociálního prostředí. Využívají ji především uživatelé, kteří potřebují trvalou podporu druhé osoby při každodenních činnostech. Ve spojitosti s pracovním uplatněním lidí s mentálním postižením ji lze využívat především v případech, kdy člověk s postižením potřebuje dopomoc s úkony, které souvisejí přímo s jeho základními potřebami. Nejde tak většinou o přímou podporu v pracovním procesu. Jedná se například o doprovod do a ze zaměstnání, dopomoc při plánování a přípravě jídla před nebo během práce, doprovod a dopomoc při hygieně, dopomoc při převlékání pracovního oděvu, ale i v komunikaci s dalšími zaměstnanci. V celkovém konceptu zaměstnávání lidí s postižením tedy hraje důležitou, ale spíše doplňkovou roli.

Příklad dobré praxe: Pan A. je mladý muž, který se velmi rád zapojuje do dění okolo sebe. Nejen proto bylo vždy jeho cílem pravidelně chodit do zaměstnání, které by ho naplňovalo. Toto přání mu splnila příležitost pracovat na pozici v jedné olomoucké bance. Na získání pracovních dovedností a vysněného pracovního místa spolupracoval nejdříve se službou Sociální rehabilitace. Následně, když bylo zřejmé, že pan A. bude potřebovat stálou podporu druhé osoby, mu podporu začala poskytovat služba Osobní asistence. Pracovníci banky byli informováni o přítomnosti asistenta a jeho úkolech.

Pan A. je v pracovní činnosti samostatný a dokáže popsat všechny své potřeby jasně a srozumitelně. Stejně tak byl s podporou asistenta schopný domluvit si pracovní podmínky v rámci své pozice v bance. Tuto podporu mu dlouhodobě poskytovala koordinátorka Osobní asistence. V rámci individuálního plánování se s koordinátorkou dohodli, v čem konkrétně bude panu A. pomáhat osobní asistent. Jednalo se zejména o menší fyzické úkony (např. drobný úklid pracovního místa, dopomoc s převlékáním do pracovního oděvu) nebo dopomoc s překonáváním překážek přímo v budově banky, které panu A. bránily v samostatném pohybu (pan A. využívá invalidní vozík a v bance jsou těžké bezpečnostní dveře). Díky spolupráci a návaznosti služeb Sociální rehabilitace a Osobní asistence je zajištěno trvalé pracovní uplatnění pana A.

Plné zapojení osob se zdravotním postižením znamená jejich podíl na ekonomickém, sociálním i kulturním životě společnosti. Znamená mít možnost žít způsobem, který je v české společnosti považován za běžný. Prostředí, v němž se začleňování děje, se

má co nejvíce blížit tzv. přirozenému sociálnímu prostředí – sem patří zejména rodina, vlastní domácnost, sousedské a kamarádské vztahy, škola, pracovní prostředí, komunitní služby. A je nezbytné si uvědomit, že osoby se zdravotním postižením mohou žít běžný život jako ostatní, pokud dostanou náležitou podporu, ať již od své rodiny, komunity, sociálních služeb, školy, nebo pracoviště.

4 Kariérové poradenství u osob s těžkým postižením

Pavína Baslerová, Jaromír Maštaliř

Kariérové poradenství (KP) žákům nabízejí jednak školy a školské instituce, jednak další kariéroví poradci ze sektoru sociálních služeb či dalších organizací.

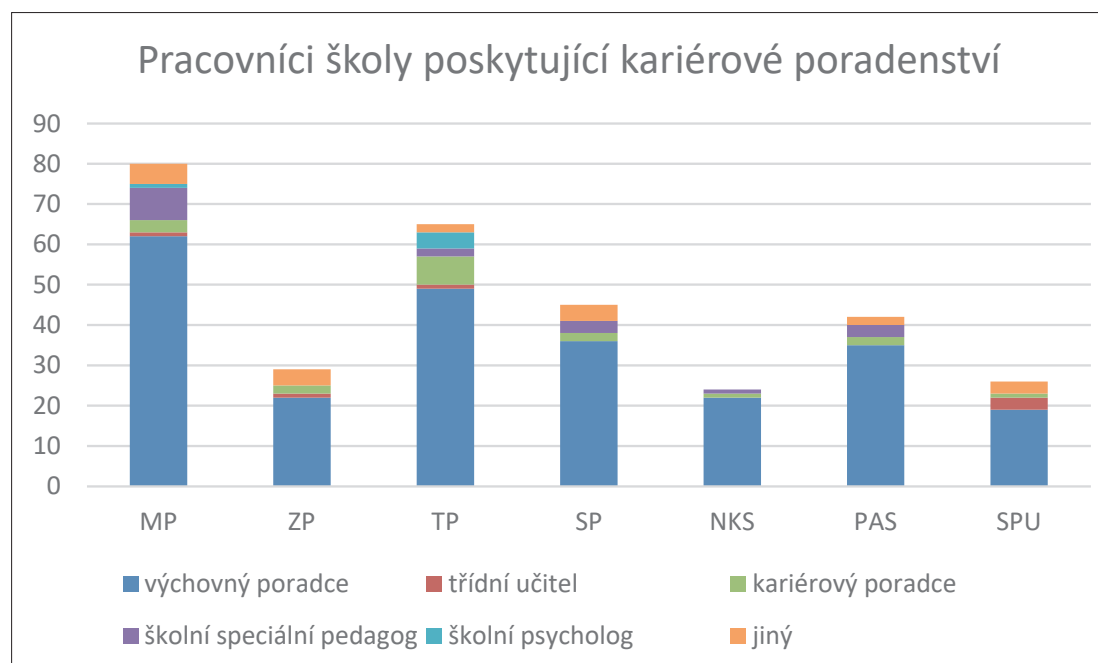
Tato kapitola představuje charakteristiky poradenských služeb v oblasti kariérového poradenství poskytovaných těmito subjekty.

4.1 Kariérové poradenství realizované ve školách (základních a středních)

Na konci roku 2020 bylo v rámci projektu realizováno dotazníkové šetření ve vybraných školách, v nichž jsou žáci – klienti SPC s jednotlivými druhy zdravotního postižení. Výsledky tohoto šetření jsou uvedeny v Analýzách podmínek a předpokladů úspěšného pracovního uplatnění žáka se zdravotním postižením (další výstupy projektu uveřejněné na www.karierazp.upol.cz).

Jednou ze zjišťovaných informací bylo to, kdo ve školách zabezpečuje kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením.

Graf 4.1: Pracovníci škol zabývající se kariérovým poradenstvím pro žáky se ZP



Z uvedených dat jasně vyplývá, že tímto poradenstvím jsou pověřeni především výchovní poradci (78 % z celkového počtu poskytovatelů KP). Je potěšitelné, že se ve školách začínají prosazovat i kariéroví poradci – tedy pedagogičtí pracovníci, kteří se (samozřejmě mimo své učitelské povinnosti) specializují přímo na podporu KP. Ve stejném procentuálním zastoupení jsou do KP zapojeni i výchovní poradci. Zapojení třídních učitelů a školních psychologů je marginální. Z jiných pracovních pozic školy uváděly zapojení ředitelů škol a jejich zástupců, vyučujícího předmětu Člověk a svět práce (na základních školách), případně další vyučující.

V následujícím textu jsou uvedeny kompetence zásadních pracovních pozic ve vztahu ke KP.

VÝCHOVNÝ PORADCE

Každá základní a střední škola poskytuje svým žákům poradenství prostřednictvím školního poradenského pracoviště (ŠPP). Jednou z pracovních pozic, která je pro každé ŠPP obligatorní, je pozice výchovného poradce. Vykonává ji pedagogický pracovník školy – učitel, který prostřednictvím studia v programu celoživotního vzdělávání na vysoké škole získal tuto kompetenci (§ 8, vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků). Vzdělávací program výchovného poradenství (250hodinový) obsahuje modul věnovaný konkrétně žákům se SVP a žákům s nadáním.

Výčet standardních činností vykonávaných výchovným poradcem je uveden v příloze vyhlášky č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Zjednodušeně lze říct, že mezi hlavní činnosti vykonávané výchovným poradcem patří podpora žáků se SVP ve škole a právě kariérové poradenství.

Po roce 2016, kdy se zásadně rozšířila skupina žáků se SVP (o žáky s potřebou PO v 1. stupni a značnou část žáků s potřebou podpory 2. stupně), se výrazně zvýšil výchovným poradcům objem těch činností, které souvisejí právě s podporou vzdělávání žáků se SVP (a žáků nadaných). Mnohde to znamenalo rezignaci na soustavné kariérové poradenství.

Důsledkem byl tlak na zvýšení počtu speciálních pedagogů a psychologů ve školách (to umožňuje zvýšení kapacity výchovného poradce pro činnosti související s kariérovým poradenstvím) nebo na zavedení pozice kariérový poradce.

KARIÉROVÍ PORADCI

Organizace zabývající se dalším vzděláváním nabízejí v posledních letech v rámci dalšího vzdělávání pro absolventy vyššího odborného nebo bakalářského stupně vzdělávání vzdělávací program: **Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu** (kód: 75-004_R). Bližší informace o tomto programu vzdělávání jsou uvedeny v Národní soustavě povolání (Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu – Národní soustava kvalifikací (narodnikvalifikace.cz)).

Tito odborníci jsou jistě ve školách žádoucí, problém je však s jejich financováním. V rámci tzv. šablon II si mohly školy zvolit personální šablonu kariérový poradce

(Vyhlášení výzev Šablony II, MŠMT ČR (msmt.cz). Avšak toto řešení je krátkodobé, i když může být pro školy dobrým startem ke koncepčnímu kariérovému poradenství.

ŠKOLNÍ SPECIÁLNÍ PEDAGOGOVÉ

Benefitem školního speciálního pedagoga v poskytování kariérového poradenství žákům se zdravotním postižením je odborná znalost problematiky dopadů zdravotního postižení do vzdělávání, a to včetně limitů, které toto postižení může mít pro volbu dalšího studia či povolání.

Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb, uvádí mezi standardními činnostmi školního speciálního pedagoga „... *participace na kariérovém poradenství – volba vzdělávací dráhy žáka, individuální provázení žáka*“.

Zásadním přínosem školního speciálního pedagoga v oblasti kariérového poradenství je však odborné vedení žáka v předmětu speciálněpedagogické péče. Jeho obsahem je nácvik vzdělávacích strategií, reedukační a kompenzační činnosti umožňující eliminovat dopady postižení tak, aby nebyly překážkou (nebo se tato překážka minimalizovala) pro další studium a pracovní uplatnění.

VYUČJÍCÍ VZDĚLÁVACÍHO OBSAHU SVĚT PRÁCE NA ZÁKLADNÍCH ŠKOLÁCH

V rámci vzdělávací oblasti Člověk a svět práce je povinně volitelný tematický okruh, který je na ZŠ řazen v jednom ročníku 2. stupně do učebního plánu. Obsahově je zaměřen na „*orientaci v různých oborech lidské činnosti, formách fyzické a duševní práce a osvojení potřebných poznatků a dovedností významných pro možnost uplatnění, pro volbu vlastního profesního zaměření a pro další životní a profesní orientaci*“ (RVP ZV, s. 101).

4.2 Kariérové poradenství realizované ve školských poradenských zařízeních

PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉ PORADNY (PPP)

Mezi standardní činnosti PPP v oblasti kariérového poradenství patří „*koordinace a metodické vedení práce výchovných poradců, školních metodiků prevence v základních a středních školách a dalších pedagogických pracovníků škol*“ a „*individuální a skupinové kariérové poradenství pro žáky základních a středních škol a studenty vyšších odborných škol*“ (vyhláška č. 72/2005 Sb.).

Odborní pracovníci PPP poskytují kariérové poradenství ve školách zejména formou skupinových vyšetření (s využitím diagnostických nástrojů – např. testů intelektu), ale i formou individuálních konzultací. Podstatným přínosem je pak metodické vedení výchovných poradců z jednotlivých škol. Možnost výměny zkušeností mezi jednotlivými výchovnými poradci je velmi žádoucí.

Pracovníci PPP také realizují vyšetření pro úpravu přijímacího řízení, závěrečných zkoušek a státní maturitní zkoušky u žáků s poruchami učení.

SPECIÁLNĚPEDAGOGICKÁ CENTRA (SPC)

Ve společných standardních činnostech SPC je uvedeno „poskytování služeb kariérového poradenství pro žáky uvedené v § 6 odst. 1“ (vyhláška č. 72/2005 Sb.).

Úprava podmínek přijímacího řízení, závěrečných zkoušek a státní maturitní zkoušky je součástí standardních činností SPC – podle jednotlivých cílových skupin klientů se zdravotním postižením, kterým SPC poskytují své služby.

Z dotazníkového šetření realizovaného v SPC na přelomu let 2020 a 2021 vyplynulo, že kariérové poradenství je procesem realizovaným v rámci týmu, který má konkrétního klienta na starost. Je tak přirozeným vyvrcholením dlouhodobé péče, kterou SPC mnohdy svým klientům poskytují od nástupu do vzdělávacích institucí (od mateřské školy) až po ukončení vzdělávání (nejčastěji střední či vyšší odborná škola).

4.3 Kariérové poradenství realizované v oblasti státní správy³

Při řešení problematiky ukončování povinné školní docházky (PŠD) se mohou zákonní zástupci žáka se zdravotním postižením obrátit také na instituce, „které mají prvotně jinou, širší náplň činností a věnují se také poradenským aktivitám velmi specifického typu či zaměření“ (Novosad, 2009, s. 238). V rámci institucí z oblasti **veřejné státní správy** je možné se obrátit se specifickým požadavkem na pracovníky těchto vybraných institucí:

1. sociální pracovníci na krajských, městských, obvodních a obecních úřadech obcí s rozšířenou působností či pověřených obecních úřadech,
2. vybraní pracovníci ÚP ČR – krajské pobočky dle místa trvalého pobytu jedince.
 - a) Z náplně činnosti sociální práce a metodického poradenství, které **pracovníci odboru sociálních věcí** (pozn.: odbor sociálních věcí se ještě může diferencovat na jednotlivá oddělení zajišťující specifickou agendu činností – např. oddělení sociálních služeb, péče o rodinu a děti, sociální práce a poradenství aj.) samostatně či v přenesené působnosti poskytují, lze mj. zmínit:
 - a) poskytování sociálního poradenství (základní, případně i odborné),
 - b) spolupráce se subjekty působícími na úseku péče o občany se zdravotním postižením,
 - c) poskytnutí informací o možnostech a způsobech poskytování sociálních služeb,
 - d) půjčování speciálních rehabilitačních a kompenzačních pomůcek pro osoby se zdravotním postižením na nezbytnou dobu,
 - e) výkon práce a realizace opatření vedoucích k řešení problematiky sociálního vyloučení z důvodu zdravotního postižení v obci

³ Převzato z: Maštaliř, J. (2021). *Kam dál? Ukončování školní docházky a plánování přechodu u žáků se speciálními vzdělávacími potřebami.*

- f) zprostředkování pomoci poradenských, zdravotnických a jiných odborných pracovišť občanům se zdravotním postižením a občanům ohroženým sociálním vyloučením,
- g) spolupráce s dalšími obcemi, kraji a s poskytovateli sociálních služeb při zprostředkování pomoci osobám, popřípadě zprostředkování kontaktu mezi poskytovatelem a osobou,
- h) realizace terénní sociální práce,
- i) realizace činností vedoucích ke zlepšení životní situace klientů (motivační rozhovory, individuální plánování, aktivizace a zplnomocňování klienta, doprovázení) (Statutární město Olomouc – oficiální informační portál, 2015).

I přes určité kompetenční rozdíly a procesní poslušnosti jednotlivých orgánů státní správy a samosprávy lze za jeden společný jmenovatel všech pracovníků v oblasti státní správy považovat poradenskou podporu klientovi-občanovi ve smyslu pomoci mu zorientovat se ve struktuře (nejen) státní správy či samosprávy a jeho případné nasměrování k odpovídajícímu odborníkovi, aby „došlo k uspokojivému vyřízení jeho záležitostí a jeho problém či obtížná situace se vyřešily“ (Novosad, 2009, s. 239).

Úřad práce ČR (ÚP ČR) je správním úřadem, který v současné době plní úkoly zejména v oblasti: zaměstnanosti, státní sociální podpory, hmotné nouze, příspěvků na péči, dávek pro osoby se zdravotním postižením. ÚP ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou tzv. kontaktní pracoviště (ÚP ČR, 2015).

Co se zaměstnanosti týče, ÚP ČR v současné době zajišťují poradenské činnosti a služby týkající se mj.:

- a) volby povolání,
- b) rekvalifikace,
- c) testování profesních předpokladů a volby studijní i profesní orientace,
- d) poradenských služeb při zprostředkování vhodného zaměstnání a pracovního uplatnění pro znevýhodněné občany,
- e) poskytování informací zaměstnavatelům a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- f) možností poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání těchto osob.

Dále vybraní zaměstnanci ÚP ČR spolupracují s dalšími osobami při vytváření a při způsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením aj. (Novosad, 2009; ÚP ČR, 2015).

Za účelem prevence nezaměstnanosti či podpory dalšího vzdělávání byla při **úřadech práce** v letech 1993–1996 zřízena síť **informačních a poradenských středisek**. Jak již napovídá název, smyslem informačních a poradenských středisek při úřadech práce (dále také IPS) je bezplatně poskytovat žákům, studentům, zákonným zástupcům, třídním učitelům, školským poradenským pracovníkům, dalším zájemcům o vzdělávání či odborníkům aktuální informace o možnostech dalšího vzdělávání, podmínkách a průběhu přijímacího řízení, nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání, mož-

nostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi včetně podrobné deskripce jednotlivých profesí (obsahující výčet pracovních činností, používaných pracovních prostředků, popis pracovního prostředí apod.), možnostech rekvalifikace či informací o aktuální situaci na trhu práce jak v regionu, tak i v celé ČR. IPS při své práci také využívají specifické diagnostické či jiné poradenské nástroje (Freibergová, Maříková, Vepřková, 2013; Informační a poradenská střediska při úřadech práce, 2006).

V rámci výzkumné studie realizované v letech 2010–2011 (MPSV č. HC 207/10), která byla zaměřena na analýzu činnosti informačních a poradenských středisek ÚP ČR v přechodu mladých lidí na trh práce v oblasti podpory, bylo zjištěno, že se pracovníci IPS setkávají při své práci i s klienty se speciálními potřebami (v dotazníku vedeni pod poměrně obecnou položkou „osoby se zdravotními problémy bez ohledu na věk“) takto: velmi často (7,5 %), často (38,3 %), zřídka (39,5 %), velmi zřídka (12,3 %), vůbec (12,3 %). Odpovědi respondentů ukazují (více než třetina odpovědí) na ne příliš časté poradenské aktivity pracovníků IPS ve vztahu k setkávání se na svém pracovišti s klienty se SVP. Předkládaná studie rovněž odhalila skutečnost, že „v rámci činnosti IPS jsou rezervy v práci s klienty, kteří mají zdravotní nebo sociální znevýhodnění a ve spolupráci IPS se základními školami, které navštěvují žáci s těmito handicap“ (Freibergová, Maříková, Vepřková, 2013, s. 216). Tytéž autorky pak v tomto směru doporučují, aby IPS měla přehled nejen o těchto školách a neziskových organizacích, které se zaměřují na danou cílovou skupinu jedinců, ale aby s nimi spolupracovala stejně jako s ostatními školami ve své spádové oblasti.

4.4 Kariérové poradenství realizované v oblasti sociálních služeb

Oblast **sociálních služeb** je vymezena zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. Ty lze charakterizovat jako soubor specifických činností, které mají – prostřednictvím vybraných konkrétních poskytovatelů – směřovat k co možná nejvyššímu dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osobám v nepříznivé sociální situaci. V našem případě se tedy jedná zejména o podporu velmi široké a různorodé skupiny osob (žáků–absolventů) se speciálními vzdělávacími potřebami a v některých situacích i osob o ně pečujících.

Zde je vhodné zmínit existenci dvou typů sociálních služeb: **sociální rehabilitace** a **sociálně terapeutické dílny**, neboť ty se v porovnání s jinými sociálními službami zaměřují zejména na nácvik potřebných dovedností směřujících k dosažení co největší samostatnosti, soběstačnosti včetně těch aktivit, které směřují do oblasti zvýšení pracovního uplatnění daného jedince, popřípadě podporu zdokonalování pracovních návyků a dovedností. Zde se může jednat o podporu terénní či ambulanti formou.

Cílem poskytování služby **sociální rehabilitace** (§ 70) je pomoci lidem dosáhnout větší míry samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti v běžném životě. Poskytovatel služby sociální rehabilitace vždy nabízí klientům celé spektrum základních činností, prostřednictvím nichž lze tento cíl služby naplňovat. Pomáhá lidem rozvíjet jejich

schopnosti a dovednosti, posilovat jejich pozitivní návyky a nacvičovat výkon běžných činností, které jsou nezbytné pro samostatný život. Spolupráci s klientem staví vždy na tom, že v maximální možné míře využívá jeho zachovaných schopností a kompetencí, které se snaží posilovat, upevňovat a dále je rozvíjet (MPSV, 2012).

Na rozdíl od sociální služby sociálně terapeutické dílny není u sociální rehabilitace primárním cílem zdokonalování těch návyků a dovedností, které bezprostředně souvisejí se schopností člověka uplatnit se v rámci pracovního procesu v sociálně terapeutické dílně, případně pak i na chráněném nebo na otevřeném trhu práce. V porovnání se sociálně terapeutickými dílnami tedy představuje sociální rehabilitace jakýsi předstupeň k sociálně pracovní terapii provozované sociálně terapeutickými dílnami. Klient sociální rehabilitace, který se stal více samostatným a soběstačným v běžném životě, může projevit zájem rozvíjet dál svůj potenciál ve směru zdokonalování pracovních návyků a dovedností. V takové situaci má poskytovatel služby sociální rehabilitace s klientem ukončit poskytování služby sociální rehabilitace a nabídnout mu poskytování služby sociálně terapeutické dílny. Zde může klient na schopnostech a dovednostech posílených v sociální rehabilitaci začít stavět novou úroveň svých kompetencí v oblasti pracovních dovedností a návyků. K tomuto účelu slouží sociálně pracovní terapie provozovaná v **sociálně terapeutických dílnách** (§ 67) (tamtéž).

Sociálně terapeutické dílny jsou tedy místem, kde může člověk bezpečně rozvíjet svůj potenciál v pracovní oblasti. Současně představují další stupeň v přechodu člověka směrem k následným úrovním, a to na chráněný nebo otevřený trh práce. To platí pro ty klienty sociálně terapeutických dílen, jejichž pracovní potenciál není z různých důvodů limitovaný do té míry, že by jim znemožňoval uplatnit se na chráněném nebo pak i na otevřeném trhu práce, udržet se na něm a obstát. Pro ty klienty, kteří nemohou postoupit na další úroveň, mohou sociálně terapeutické dílny představovat prostor, kde lze smysluplně provozovat pracovní činnosti, které sice neuplatní ani na chráněném, ani na otevřeném trhu práce, avšak umožňují jistou seberealizaci v rámci maximální možné aktivace pracovního potenciálu člověka (tamtéž).

Pro lepší představu níže přikládáme ilustrativní příklad náplně konkrétních činností a možností, jedné ze sociálních služeb provozující **sociální rehabilitaci** i **sociálně terapeutické dílny**. Z nich je patrné, co mají oba typy sociálních služeb společného a v čem lze spatřovat rozdíly (Centrum ARPIDA, 2022).

Sociální rehabilitace:

- nácvik péče o domácnost (příprava pokrmů, úklid domácnosti, nácvik nakupování – hospodaření s penězi, učení se hodnoty peněz, nácvik obsluhy běžných zařízení a domácích spotřebičů, péče o oděvy, praní ložního a osobního prádla, žehlení, chod kuchyně, vaření atp.),
- nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu (hygiena, oblékání atp.),
- nácvik samostatného pohybu (orientace ve vnitřním i venkovním prostoru, nácvik schopnosti využívat dopravní prostředky),
- nácvik vyřizování osobních a úředních záležitostí (úřad, pošta, lékař, telefonování atp.),

- nácvik způsobu chování v běžných sociálních situacích,
- nácvik komunikačních dovedností,
- nácvik obsluhy a využívání rehabilitačních a kompenzačních pomůcek,
- nácvik počítačové gramotnosti (e-mail, internet, FB),
- udržování a rozvíjení bazálních vědomostí a dovedností (čtení, psaní, počítání, všeobecný přehled),
- podpora při hledání pracovního uplatnění,
- podpora při vyhledávání a využití příležitostí pro pracovní uplatnění a samostatné bydlení,
- účast na kulturních, sportovních a vzdělávacích akcích a kulturních akcí (kino, divadlo, koncert, výstava, kavárna),
- realizace aktivizačních činností (výtvarné, hudební, dramatické, rukodělné),
- realizace motivačních, zážitkových a relaxačních programů a pobytů,
- možnost poradenství týkající se bezbariérových úprav prostředí, podávání informací o možnostech získávání a výběru rehabilitačních a kompenzačních pomůcek, včetně testování a doporučení jejich vhodnosti.

Náplň činností uživatelů sociálně terapeutických dílen:

- nácvik a provádění zahradnických prací (péče o květiny v atriu, péče, údržba a úprava zeleně, sečení a hrabání trávy, ošetřování dřevin a květin v areálu centra ARPIDA),
- nácvik a provádění pomocných práce v areálu hipoterapie – pomocné práce (pomoc při péči o koně, údržba hipodromu a okolí areálu stájí, drobné úklidy atp.),
- nácvik a provádění úklidových prací (vysávání koberce u vchodu do centra ARPIDA, odklizení sněhu, pomoc s udržováním pořádku v okolí),
- nácvik a provádění pomocných prací při úpravě a udržování vnitřních i vnějších prostor areálu centra ARPIDA a sociálně terapeutických dílen (drobné údržbářské a opravárenské práce, pomoc při přípravě společenských a kulturních akcí pořádaných centrem ARPIDA), včetně „vlastních projektů uživatelů“ (výsadba skalky, tvorba betlému, péče o kompost, pěstování česneku apod.),
- nácvik a provádění pomocných prací v prádelně centra ARPIDA (věšení prádla, žehlení, roznesení čistého prádla, drobné úklidy atp.),
- nácvik a provádění pomocných prací při zajištění zdravotnických terapií v centru ARPIDA (např. vodoléčba),
- nácvik a provádění drobných kompletačních a rukodělných činností,
- nácvik a provádění pracovních činností v potravinářství (pečení, vaření, příprava studených pokrmů),
- nácvik a provádění pracovních činností v prostředí „běžných“ firem, organizací a institucí (např. kavárna Horká vana, dílna na rozebírání elektrospotřebičů a součástek 1. sociálního družstva Vlňa);
- účast na kulturních, sportovních a vzdělávacích akcích v centru ARPIDA i mimo něj,

- realizace exkurzí zaměřených na pracovní činnosti na chráněném nebo otevřeném trhu práce,
- realizace motivačních, zážitkových a relaxačních programů a pobytů.

5 Tranzitní program a jeho místo v systému podpory osob s těžkým postižením

Daniela Maštaliřová, Jaromír Maštaliř

Tranzitní program (dále také TP či plánování přechodu) představuje podporu a pomoc při přechodu z jedné životní etapy do další. Tato podpora či pomoc se může uskutečnit v přechodu ze školy do dalšího života, kdy se především soustředí na získání co nejvíce možné míry soběstačnosti a samostatnosti v běžných denních činnostech (např. další vzdělávání, bydlení, volný čas, zaměstnání, život v komunitě apod.) (Krejčířová a kol., 2005).

V tom nejširším slova smyslu je tedy tranzitní program chápán jako plánování nejen pracovního života jedince, ale také řešení samostatného bydlení, finanční nezávislosti, partnerských vztahů, smysluplného volného času apod. (Bělohávková, 2009).

V České republice je však TP spíše vnímán v užším slova smyslu, tedy nejčastěji se věnuje pouze plánování přechodu ze školy do práce. Tento typ podpory bývá většinou realizován prostřednictvím sociálních služeb, tj. sociální rehabilitace, ve spolupráci se základními školami zřízenými dle § 16 odst. 9, praktickými školami jednoletými či dvouletými, kdy žáci těchto škol docházejí na individuální či skupinovou praxi do běžných firem za podpory asistenta. V rámci praxe se pak učí pracovním, sociálním a dalším dovednostem potřebným pro výkon práce (cestování, plánování, nácvik práce apod.).

V rámci projektu je snahou pracovního týmu, aby se do škol a podvědomí veřejnosti dostala oblast TP širším slova smyslu, tj. aby se s žáky se SVP pracovalo nejen na podpoře přechodu do případného zaměstnání, ale aby nebyla opomíjena další část jejich běžného každodenního života (volný čas, podpora samostatného bydlení, další vzdělávání, život v komunitě apod.). A právě proto by měl být TP v celé své šíři nedílnou součástí školního vzdělávacího programu.⁴

⁴ TP jako součást ročního plánu výuky a SVP je blíže popsáno a specifikováno v publikaci Maštaliřová a kol. (2022). *Rukověť kariérového poradce žáků se SVP – individuální plánování a tranzitní program*. Zároveň je na stránkách projektu umístěno vzorové ŠVP s implementací TP, které si každá škola může přizpůsobit dle svých aktuálních možností a podmínek (<https://karierazp.upol.cz/rvp-a-svp/svp/vzorove-svp-s-implementaci-tp>).

5.1 Pojetí tranzitního programu v širším smyslu a s akcentem na školní prostředí

V rámci plánování přechodu ve školním prostředí s žáky směřujícími do další etapy života by se mělo začít nejpozději dva roky před ukončením školní docházky v dané škole. Výstupem procesu plánování přechodu je vytvoření portfolia konkrétního žáka, které obsahuje tzv. přechodové domény (např. vzdělávání, práce, volný čas, rodina, komunita, bydlení, sociální služby apod.). Zde je také uvedeno a popsáno to, co si žák dál po škole (ne)přeje dělat, co jej baví, jaké má sny a v čem by se chtěl i s pomocí druhých dál rozvíjet, jaké jsou příležitosti v místě, kde žije, jaké jsou návazné služby, komunita, rodina, přátelé apod. Zpracované portfolio obsahuje konkrétní cíle žáka včetně definování případné míry potřebné podpory k jejich dosažení. Smyslem celého procesu plánování přechodu je maximálně možné zajištění nejvhodnějších, dostupných a dosažitelných podmínek pro co možná nejvíce plynulý přechod žáka ze školy do další etapy jeho života (Maštalíř, 2021).

Výstupem takového procesu je portfolio každého žáka (tzv. plán přechodu). To je v ideálním případě syntézou informací zaměřenou na následující oblasti:

- **samostatný způsob života** – podstatou je vytvořit u žáků plán na podporu co nejvíce samostatného způsobu života po škole. Jeho tvorba vychází z mapování situace daného žáka. Hodnoceny a zpracovány jsou vždy: přání, cíle samotného žáka, přání, cíle žáka z pohledu jeho rodiny, možnosti komunity; možnosti a dostupnost návazných služeb, možnosti pracovního uplatnění dle dovedností a schopností žáka, vhodnost a dostupnost forem dalšího vzdělávání apod. Zásadní je zde důraz na samostatnou aktivitu žáka, vždy s přihlédnutím k možnostem a limitům vycházejícím z míry daného postižení;
- **práce/zaměstnání** – oblast je zaměřená na individuální praxe v běžném pracovním prostředí, které by se po skončení vzdělávání mohly stát navazujícím zaměstnáním. Na praxích jsou zajištěny, dle individuální potřeby, asistence prostřednictvím asistenta.

U žáků, kteří jsou motivováni a schopni uplatnit se na trhu práce, bude přechodová doména práce/zaměstnání více popsána, a to včetně individuální či skupinové praxe daného žáka u konkrétního zaměstnavatele.

Po vytipování vhodného pracoviště pro uskutečnění praxe je třeba zejména vytvořit individuální plán praxe (místo výkonu praxe, její časový rozsah, vykonávané pracovní činnosti, nácvik potřebných dovedností apod.). Dále je třeba provést zaškolení v práci a v bezpečnosti práce, provádět přípravu a zadávání práce i její průběžnou kontrolu a hodnocení a nakonec provést závěrečné vyhodnocení praxe. Aby praxe měla očekávaný přínos, je třeba, aby na jednotlivých krocích spolupracovali všichni zúčastnění – žák, zaměstnavatel, škola, poskytovatel služby tranzitního programu (sociální služba či jiná zainteresovaná organizace).

Klíčovou roli při podpoře plánování přechodu představuje společné hledání a zjišťování životních cílů konkrétního žáka, znalost a diagnostikování jeho potřeb včetně

možností dalšího rozvoje, seberealizace a míry potřebné podpory nutné k dosažení stanovených cílů.

Smyslem plánu přechodu není pouze řešení a zajištění individuálních praxí u běžných zaměstnavatelů, ale **komplexní podpora žáků s vysokou mírou potřebné podpory**, které jejich zdravotní postižení aktuálně limituje natolik, že se nemohou či nechtějí po ukončení školy dále seberealizovat na otevřeném ani chráněném trhu práce. U nich je nutné plán přechodu více orientovat na řešení a zajištění jejich dalšího života po ukončení vzdělávání.

U všech žáků je doporučeno, aby byly zjištěny všechny přechodové domény (vzdělávání, volný čas, život v komunitě, udržení psychické pohody, práce, návazné služby aj.).

Cílem plánu přechodu je tedy připravit realistický a splnitelný harmonogram činností a aktivit, který zvýší uplatnitelnost žáka v pracovním i ve společenském životě

Pozn.: V rámci plánování přechodu je doporučeno využívat a pracovat s metodami a technikami přístupu zaměřeného na člověka. Jednotlivé metody a techniky jsou detailně popsány v publikaci *Rukověť kariérového poradce žáků se SVP – individuální plánování a tranzitní program*, a to včetně konkrétních příkladů z praxe.

5.2 Pojetí tranzitního programu v užším smyslu a akcentem na školní prostředí

Jedná se o podporu žáků se SVP zaměřenou na dílčí oblast – pracovní uplatnění. Hlavním cílem je podpořit a v maximální možné míře připravit žáky se SVP na trh práce, například prostřednictvím individuálních praxí (běžní zaměstnavatelé, chráněný trh práce), a to i za podpory „pracovního“ asistenta. Právě prostřednictvím individuální praxe si totiž žák se SVP může vyzkoušet různé typy práce a následně se lépe rozhodnout pro určité povolání či další studium. Jednotlivá pracoviště jsou vybírána s ohledem na individuální dovednosti a schopnosti daného žáka se SVP a také podle jeho vlastního zájmu (srov. Krejčíková, Kozáková, 2013).

Mezi hlavní cíle TP orientovaného na oblast zaměstnávání patří:

- získání představy o budoucím pracovním uplatnění,
- rozvoj pracovních a sociálních dovedností,
- rozvoj dovedností potřebných pro získání a udržení si pracovního místa (např. životopis, vyhledávání pracovního místa, pohovor apod.),
- rozvoj dovedností a schopností souvisejících s přechodem v rámci pracovního procesu (např. doprava do zaměstnání, sebeobsluha, komunikace na pracovišti apod.),
- možnost vyzkoušet si pracovat a naučit se zodpovědnosti směrem k práci (Valentová a kol., 2014).

K výše uvedeným cílům jsou pak nastaveny dílčí aktivity pro naplňování TP, které jsou zaměřené na:

- trénink pracovních a sociálních dovedností,
- trénink dovedností souvisejících s výkonem práce (např. cestování, telefonování apod.),
- zajištění exkurzí u zaměstnavatelů,
- zajištění exkurzí u dalších subjektů (např. úřad práce, střední školy apod.),
- zajištění individuálních praxí na běžných či chráněných pracovištích,
- setkávání s žáky, rodinami a dalšími osobami.

5.3 Realizace tranzitního programu s akcentem na oblast zaměstnávání

V rámci realizace TP u žáků, kteří chtějí směřovat na trh práce, dochází k jasně vymezeným krokům.⁵

Jedná se zejména o:

- individuální setkání s žákem ohledně jeho představy o budoucím pracovním uplatnění, jeho zájmech, dovednostech a schopnostech,
- v rámci prostředí školy (např. práce ve školních dílnách, cvičných pracovištích apod.), můžeme zjišťovat pracovní potenciál daného žáka;

Žáka lze podpořit při vytváření představy o budoucím pracovním či jiném uplatnění prostřednictvím:

- exkurze u zaměstnavatelů (otevřený i chráněný trh práce), kdy cílem je získat informace o dané firmě, jednotlivých činnostech, výkonu práce, profesích a náplni práce;
- návštěvy škol (např. E-obory v rámci dnů otevřených dveří), kdy cílem je získat informace o dalším vzdělávání v oboru, o který by měl žák zájem či pro které má dovednosti a schopnosti;
- návštěvy u poskytovatelů sociálních služeb (např. sociálně terapeutických dílen), kdy je cílem získat informace o výkonu konkrétní činnosti v rámci daného zařízení

⁵ Detailněji popsáno v publikaci: Valentová a kol. (2014). *Tranzitní program – metodický průvodce*.

5.3.1 Vybrané principy práce při realizaci tranzitního programu s akcentem na oblast zaměstnávání⁶

Samotný výkon praxe by měl respektovat přání, dovednosti a schopnosti daného žáka. V průběhu roku by měl žák vyzkoušet nejméně dvě až tři praxe, neboť primárním cílem TP v tomto kontextu není nalezení a udržení si práce, ale to, aby žák získal praktické dovednosti a schopnosti k výkonu dané činnosti a ke zjištění svého pracovního potenciálu.

Praxe u zaměstnavatele z pravidla probíhá 1× týdně v rozsahu 4 hodin (většinou v dopoledních hodinách) po dobu 3–6 měsíců či až po dobu 1 roku. Rozsah a délka je však individuálně přizpůsobený „na míru“ konkrétnímu žákovi dle jeho dovedností a schopností potřebných k osvojení pracovních či mimopracovních činností. Žák tedy může docházet na praxi i 2× týdně po 4 hodinách, nebo 1× týdně po 2 hodinách. Délka praxe se může měnit dle reflexe a hodnocení aktuálních dovedností a schopností.

V rámci samotného výkonu praxe je žák podpořen tzv. asistentem (podporuje žáka při nácviu nejen pracovních a sociálních dovedností, ale také dovedností souvisejících s výkonem praxe – komunikace na pracovišti, cestování, telefonování apod.). Asistentem může být také osoba přímo na pracovišti, tzn. zaměstnanec organizace.

Pedagog mající na starosti praxi ve spolupráci se zaměstnavatelem a asistentem vyhodnocuje výkon praxe – reviduje (ne)vhodnost praxe a dalšího směřování žáka.

Pozn.: Cílem TP v rámci odborného vzdělávání je připravit žáka se SVP na smysluplný osobní, občanský i pracovní život. Škola, která by chtěla zapojit TP jako koordinované a komplexní pojetí podpory v době ukončování školní docházky u žáků se SVP ze školy do další etapy jejich života, se může dozvědět více o principech TP a jeho začlenění do ročního plánu výuky, ŠVP v publikaci: Maštaliř a kol. (2022). *Rukověť kariérového poradce žáků se SVP – individuální plánování a tranzitní program* či na webových stránkách projektu: <https://karierazp.upol.cz/>.

⁶ Detailněji popsáno v publikaci: Maštaliř a kol. (2022). *Rukověť kariérového poradce žáků se SVP – individuální plánování a tranzitní program*.

6 Efektivita prípravných ročníkov v stredoškolskom vzdelávaní mentálne postihnutých

Jana Kandriková⁷

Po ukončení základného stupňa vzdelávania častokrát nemajú jednoznačný názor na svoju profesijnú orientáciu ani deti intelektovo v norme. Zvlášť komplikované je to pri deťoch so zdravotným znevýhodnením. Pri diagnostikovaní mentálneho postihnutia je veľký predpoklad, že sa žiak bude pripravovať na budúce povolanie v odbornom učilišti.

6.1 Odborné učilištia

Odborné učilištia (OU) sú špecializované výchovno-vzdelávacie zariadenia, ktoré pripravujú mládež s mentálnym postihnutím na výkon robotníckych povolání. Pri svojej činnosti využívajú špeciálno-pedagogické metódy a poskytujú žiakom odborné teoretické a praktické všeobecné vzdelanie v rozsahu stanovenom učebnými osnovami.

Cieľom OU je poskytnúť dievčatám a chlapcom čo najvyššie teoretické i odborné vedomosti, pracovné návyky a zručnosti vo zvolenom učebnom odbore, aby sa bez väčších problémov mohli zaradiť do pracovného pomeru ako i do spoločnosti. Príprava všetkých učebných odborov v OU trvá tri roky. Úspešným vykonaním záverečnej skúšky učni získajú výučný list v danom odbore. Odborné učilište zabezpečuje teoretické vyučovanie, ktoré prebieha dva dni v týždni a odborný výcvik má dobu trvania tri dni v týždni.

Zdravotné znevýhodnenie žiaka, jeho záujmy, možnosti a schopnosti a v neposlednom rade aj predstavy rodičov predstavujú atribúty, dôležité pri rozhodovaní jedinca o svojom budúcom povolaní. Je bežnou praxou, že detský lekár zdravotné predpoklady žiaka do jeho prihlášky nerozpisie a že sa dočítame len to, že je schopný vzdelávať sa na zvolenom type školy. Predstavy dieťaťa a jeho zdravotné možnosti a schopnosti často spolu nekorešpondujú. Je dobré, ak takéto dieťa nejakú predstavu má a dokáže o nej rozprávať. Mnohé deti po ukončení základnej školy stále predstavu nemajú, alebo sa nevedia rozhodnúť. Efektívnym riešením vážneho problému je absolvovanie **prípravného ročníka v OU**.

⁷ PaedDr. Jana Kandriková je ředitelkou Spojenej školy internátnej v Snine.

6.1.1 Prípravný ročník v OU

- je určený pre žiakov s mentálnym postihnutím, ktorých mentálne schopnosti a manuálne zručnosti nemohli byť dostatočne diagnostikované;
- má pomôcť žiakom s rôznym stupňom mentálneho postihnutia končiacich ročníkov špeciálnych základných škôl a základných škôl pri výbere ďalšieho vzdelávania;
- má zistiť, pre akú prácu majú žiaci predpoklady, čo ich zaujíma, aké majú požiadavky, overiť ich schopnosti, zručnosti;
- na základe získaných informácií odporučiť ďalšie vzdelávanie;
- po absolvovaní prípravného ročníka riaditeľ odborného učilišťa určí, či bude žiak pokračovať v prvom ročníku niektorého odboru výchovy a vzdelávania odborného učilišťa, alebo bude pokračovať v príprave v praktickej škole.

Nevyhnutné vstupné požiadavky pre prijatie na štúdium v prípravnom ročníku OU:

- žiak s mentálnym postihnutím alebo aj v kombinácii s iným zdravotným postihnutím,
- ukončenie vzdelávania v poslednom ročníku základnej školy, špeciálnej základnej školy alebo ukončenie povinnej školskej dochádzky.

Zdravotné požiadavky na žiaka:

- chlapci alebo dievčatá s dobrým zdravotným stavom a žiaci so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- menšie poruchy motoriky, prípadne pohybové postihnutie,
- pre niektoré učebné odbory sú obmedzujúce ťažšie poruchy funkcie oporného a pohybového systému, chrčtice, horných končatín, nevhodné môžu byť chronické a alergické ochorenia kože, najmä rúk a tváre, dýchacích orgánov a alergie na potraviny, prekážkou môžu byť i poruchy zraku a priestorového videnia,
- trpezlivosť, predstavivosť, hravosť a záujem o prácu,
- zdravotnú spôsobilosť žiaka musí posúdiť a písomne potvrdiť dorastový lekár.

Nadväzná odborná príprava (ďalšie vzdelávanie):

- pokračovanie v štúdiu v prvom ročníku OU alebo v praktickej škole.

Absolvent prípravného ročníka OU:

- má dostatok informácií k voľbe profesie;
- má upevnené patričné pracovné a mravné návyky a morálne vlastnosti – kladný vzťah k práci a povolaniu, pracovnú disciplínu a svedomitosť pri plnení úloh;
- pozná hlavné a pomocné materiály používané pri práci v dielňach jednotlivých učebných odborov pozná základné stroje a zariadenia;

- ovláda ručné práce alebo práce pomocou bežne používaného náradia, dodržiava technologickú disciplínu, kvalitu práce, šetrne zaobchádza s materiálom, náradím, so strojmi, šetrí energiou, ovláda a dodržiava základné ustanovenia a predpisy ochrany, bezpečnosti, hygieny práce a osobnej hygieny;
- vzhľadom na limitované mentálne schopnosti, manuálne a motorické zručnosti a niektoré vlastnosti osobnosti je potrebná pri zložitejších činnostiach zvýšená kontrola činnosti a dozor;
- v mnohých prípadoch žiak vie teoretické vedomosti uplatniť v praktických činnostiach s chybami alebo len s pomocou pedagóga, je možné očakávať podstatné nedostatky v oblasti praktických zručností a návykov – neschopnosť rozvrhnúť a vykonávať odbornú prácu samostatne, presne, úplne, s dosiahnutím požadovanej úrovne.

6.1.2 Školský vzdelávací program pre prípravny ročník

Vychádza zo štátneho vzdelávacieho programu pre OU. Konkretizuje požiadavky na všeobecné a odborné vzdelávanie žiakov s mentálnym postihnutím, zahŕňa základné teoretické poznatky a ich aplikáciu v základných a pomocných pracovných činnostiach.

A) VŠEOBECNÉ VZDELÁVANIE

Všeobecné vzdelávanie je založené na orientácii **životnej** adaptability **žiakov**, vytváraní ich správnych postojov k životnému prostrediu, k **ľuďom** a k sebe samým a na kvalite **človeka** vzhľadom na jeho uplatnenie v demokratickej spoločnosti založenej na humanizme. Je zamerané na osobný rozvoj **žiakov**, začleňovanie do života spoločnosti, formovanie občana a na prípravu na pracovný život. Pri stanovení cieľov sa akceptuje osobnosť žiaka, jeho orientácia na prípravu na jednoduchú prácu a na život v spoločnosti.

VŠEOBECNO-VZDELÁVACIE PREDMETY:

- slovenský jazyk a literatúra,
- etická výchova / náboženská výchova,
- občianska výchova,
- matematika,
- telesná výchova / telesná výchova pre zdravotne oslabených žiakov.

B) ODBORNÉ VZDELÁVANIE – TEORETICKÁ PRÍPRAVA

Žiaci získavajú základné poznatky o materiáloch, ich vlastnostiach a použití, o strojoch, zariadeniach a technologických postupoch, s ktorými sa postupne oboznámia v praktickej príprave. Učia sa rozoznávať druhy materiálov, ich vlastnosti, poznávať konštrukciu a funkciu nástrojov a strojov. Hovoria o tom, čo robia a s čím pracujú – rozvíjajú technické myslenie a vyjadrovanie sa, vlastnú technickú pripravenosť.

Odborné predmety sa vzhľadom k zdravotnému znevýhodneniu delia pre **žiakov so závažnými pohybovými obmedzeniami, resp. pre imobilných žiakov a pre žiakov bez závažných pohybových obmedzení.**

Obsah odborného vzdelávania si prispôsobuje OU podľa učebných odborov ktorými disponuje.

Odborné predmety pre žiakov so závažnými pohybovými obmedzeniami, resp. pre imobilných žiakov:

MATERIÁLY A SUROVINY

- **Rozdelenie materiálov** – drobný materiál, modelovacie materiály, papier, textilné materiály, koža, kožušiny, plasty, guma, kovy, drevo, sklo, porcelán, lepidlá, BOZP a ochrana životného prostredia.
- **Rozdelenie surovín** – cukry, múka a škrob, vajcia, mlieko, smotana a mliečne výrobky, tuky, jadroviny a olejnaté semená, kakao a čokoláda, pochutiny, kypriace prostriedky, ovocie a ovocné výrobky, zelenina, zemiaky, strukoviny, huby, mäso a mäsové výrobky, nápoje.

TECHNOLÓGIA

- **Úvod do predmetu** – Bezpečnosť pri práci.
- **Práca s drobným materiálom** – Vlastnosti a použitie prírodného a technického materiálu. Strihanie, ohýbanie, spájanie a lisovanie drobných materiálov. Nástroje a pomôcky pri práci s drobným materiálom.
- **Práca s modelovacím materiálom** – Modelovacia hlina – jej vlastnosti a príprava. Sadra – jej vlastnosti a príprava. Octové cesto – jej vlastnosti a príprava. Nástroje a pomôcky na modelovanie.
- **Práca s papierom a kartónom** – Druhy papiera. Pracovné nástroje a pomôcky pri práci s papierom, kartónom a lepenkou.
- **Práca s kožou, gumou, textilom** – Rozdelenie textilných materiálov. Pracovné nástroje a pomôcky pri práci s textilom. Použitie a vlastnosti kože. Použitie a vlastnosti gumy.
- **Cukrárska výroba** – Zariadenia na váženie surovín – váhy. Tuhé tukové cestá – charakteristika, rozdelenie, suroviny. Spracovanie tuhých tukových ciest. Stroje a zariadenia na výrobu tuhých tukových ciest.
- **Príprava jedál** – Základné technologické úpravy jedál. Predbežné spracovanie potravín. Tepelné spracovanie potravín. Studená úprava potravín.
- **Šitie a krajčírske práce** – Základy ručného šitia. Technika šitia. Základy strojového šitia (šev, rozdelenie strojových švov). Prišívanie gombíkov a vyšívanie dierok. Rozdelenie šijacích strojov.
- **Výroba remenárskeho tovaru** – Názvoslovie pre remenárske výrobky. Stroje a prípravky na delenie materiálu. Opracovanie materiálov a dielcov. Strojové šitie. Lepenie dielcov.

KRESLENIE

- **Techniky kreslenia** – Rozvoj grafického prejavu. Malba. Grafika.
- **Technické kreslenie.**

Odborné predmety pre žiakov bez závažných pohybových obmedzení:

MATERIÁLY A SUROVINY

- **Rozdelenie materiálov** – drobný materiál, modelovacie materiály, papier, textilné materiály, koža, kožušiny, plasty, guma, kovy, drevo, sklo, porcelán, lepidlá, BOZP a ochrana životného prostredia.
- **Rozdelenie surovín** – cukry, múka a škrob, vajcia, mlieko, smotana a mliečne výrobky, tuky, jadviny a olejnaté semená, kakao a čokoláda, pochutiny, kypriace prostriedky, ovocie a ovocné výrobky, zelenina, zemiaky, strukoviny, huby, mäso a mäsové výrobky, nápoje.

TECHNOLÓGIA

- **Úvod do predmetu.** Bezpečnosť pri práci a ochrana životného prostredia.
- **Opatrovateľská starostlivosť** – Kategórie zdravotníckych pracovníkov. Postelová ošetrovacia jednotka – miestnosti a ich vybavenie, úprava postele. Udržiavanie čistoty a poriadku v ošetrovacej jednotke – hlavné zásady upratovania, pomôcky na upratovanie. Ochrana životného prostredia.
- **Stolárske práce** – Stavebno-stolárske výrobky. Príprava dreva. Technológia ručného opracovania dreva – meranie a rysovanie, upínanie materiálu, rezanie materiálu, hobľovanie dreva, rašpľovanie a pilovanie dreva.
- **Murárske práce** – Základné murárske práce. Murárske náradie a pomôcky. Organizácia práce pri murovaní. Betonárske práce.
- **Maliarske práce** – Prípravné maliarske práce. Maliarske náradie a pomôcky. Príprava podkladov pri maľovaní.
- **Polnohospodárske práce** – Rastlinná výroba – spracovanie pôdy, pestovanie a zber. Živočíšna výroba – chov dobytka.
- **Cukrárska výroba** – Zariadenia na váženie surovín – váhy. Pracovné pomôcky a náradie. Tuhe tukové cestá – linecké cesto. Výrobky z lineckého cesta (práca pri PC).
- **Príprava jedál** – Prípravné práce pred varením. Studena kuchyňa. Tepelná úprava potravín – varenie, dusenie, pečenie, vyprážanie.
- **Šitie a krajčírske práce** – Základy ručného šitia. Základy strojového šitia. Časti šijacieho stroja. Prišívanie gombíkov.
- **Kožičárska výroba** – Základné poznatky o obúvaní. Rozdelenie obuvi. Rozdelenie galantérie. Prehľad materiálov – základné, pomocné. šaláty, nátierky). Tepelné spracovanie potravín (varenie, dusenie, pečenie, vyprážanie, zapekanie).

- **Šitie a krajčírske práce** – Oboznámenie sa s učebným odborom (exkurzia). BOZP. Základy ručného šitia. Návčik ručných stehov. Práca s nožnicami. Základy strojového šitia.
- **Výroba remenárskeho tovaru** – Oboznámenie sa s učebným odborom (exkurzia). BOZP. Poznávanie materiálov pri výrobe koženej galantérie. Poznávanie náradia a strojov – údržba. Ručné delenie materiálov – zhotovenie šablón, vykrajovacích dielcov. Ručné zrezávanie dielov. Ručné nanášanie lepidiel. Ručné šitie. Ručné zakladanie a spájanie dielcov (rovných, tvarovaných). Pripevňovanie kovania (nitov, gombíkov, TT zámkov, ostatných druhov kovania). Zhotovenie výrobkov a suvenírov.
- **Opakovanie a upevňovanie učiva**

Odborný výcvik pre žiakov bez závažných pohybových obmedzení:

- **Úvod do predmetu** – Bezpečnosť pri práci.
- **Opatrovateľská starostlivosť** – Oboznámenie sa s učebným odborom. Udržiavanie čistoty a poriadku v ošetrovacej jednotke – hlavne zásady upratovania. Pastelová ošetrovacia jednotka – miestnosti a ich vybavenie, úprava postele. Pomôcky na upratovanie. Praktická činnosť.
- **Stolárske práce** – Oboznámenie sa s učebným odborom. Stolárske náradie a pomôcky. Ručné opracovanie dreva – meranie a rysovanie, upínanie, rezanie materiálu, hobľovanie, rašplovanie. Výroba finálneho výrobku. Likvidácia odpadu a upratovanie pracoviska.
- **Murárske práce** – Oboznámenie sa s učebným odborom. Murárske náradie a pomôcky. Prípravné práce. Výroba murovanej malty. Murovanie priečky. Likvidácia odpadu a upratovanie staveniska.
- **Maliarske práce** – Oboznámenie s učebným odborom. Maliarske náradie a pomôcky. Prípravné práce pred maľovaním. Maľovanie a impregnácia podkladu. Likvidácia odpadu a upratovanie staveniska, ochrana životného prostredia.
- **Polnohospodárske práce** – Oboznámenie sa s učebným odborom (exkurzia). Pomôcky a náradie. Rastlinná výroba – spracovanie pôdy, pestovanie a zber. Terénne úpravy. Likvidácia odpadu.
- **Cukrárska výroba** – Oboznámenie sa s učebným odborom (exkurzia). Váženie a meranie surovín. Manipulácia so surovinami. Manipulácia s polotovarmi. Manipulácia s hotovými výrobkami. Manipulácia so strojmi a zariadeniami. Tuhé tukové cesto (príprava, rozvalkanie, vykrajovanie, tvarovanie, krájanie, ručné modelovanie, zdobenie). Balenie a skladovanie hotových výrobkov.
- **Príprava jedál** – Oboznámenie sa s učebným odborom (exkurzia). Spracovanie a úprava potravín (krájanie, strúhanie, mletie...). Studená úprava potravín (obložené misy, chlebíčky, šaláty, nátierky). Tepelné spracovanie potravín (varenie, dusenie, pečenie, vyprážanie, zapekanie).
- **Šitie a krajčírske práce** – Oboznámenie sa s učebným odborom (exkurzia). Základy ručného šitia. Návčik ručných stehov. Práca s nožnicami. Základy strojového šitia.

- **Kožiarska výroba** – Oboznámenie sa s učebným odborom (exkurzia). Poznávanie materiálov pri výrobe koženej galantérie. Poznávanie náradia a strojov – údržba. Ručné delenie materiálov – zhotovenie šablón, vykrajovacích dielcov. Ručné zrezávanie dielov. Ručné nanášanie lepidiel. Ručné šitie. Zhotovenie výrobkov a suvenírov.

C) ODBORNÉ VZDELÁVANIE – PRAKTICKÁ PRÍPRAVA

Spája praktickú činnosť s teoretickými vedomosťami. Cieľom je vzbudzovať záujem o prácu, iniciovať žiakov a uspokojovať ich túžbu po činnosti, vytvárať pozitívny vzťah k práci, pestovať zmysel pre poriadok, cit pre krásu. Zvlášť dôležité je utvárať a rozvíjať samostatnosť pri práci, učiť ich systematickosti a organizácii práce. Žiaci sú vedení k šetrnému zaobchádzaniu s materiálmi, hygienickým návykom, k pracovnej disciplíne.

Cieľom týchto prác je prvý polrok sústavne rozvíjať a diagnostikovať jemnú motoriku žiakov, preveriť úroveň zručnosti, koordinácie pohybov žiakov v praktických činnostiach vo všetkých prijateľných učebných odboroch v OU.

Príklad odborného výcviku v školskom vzdelávacom programe:

Odborný výcvik pre žiakov so závažnými pohybovými obmedzeniami, resp. pre imobilných žiakov

- **Úvod do predmetu** – Bezpečnosť pri práci.
- **Práca drobným materiálom** – Prírodný a technický materiál, jeho vlastnosti a použitie. Pokusy a pozorovania pri práci s drobným materiálom. Praktické činnosti a pracovné námety pri práci s drobným materiálom. Nástroje a pomôcky pri práci s drobným materiálom. Osobitosti pri práci s drobným materiálom.
- **Práca s modelovacím materiálom** – Modelovacia hlina. Sadra. Octové cesto. Ďalšie modelovacie materiály. Praktické činnosti pri práci s modelovacím materiálom a pracovné námety. Pokusy a pozorovania pri práci s modelovacím materiálom. Nástroje a pomôcky na modelovanie. Osobitosti pri práci s modelovacím materiálom.
- **Práca s papierom a kartónom** – Vlastnosti papiera. Druhy papiera. Pokusy a pozorovania pri práci a papierom. Pracovné nástroje a pomôcky používané pri práci s papierom, kartónom a lepenkou. Praktické činnosti pri práci s papierom, kartónom a lepenkou. Príklady výrobkov. Osobitosti pri práci s papierom a kartónom.
- **Práca s kožou, gumou, textilom** – Základné textilné vlákna, ich vlastnosti a použitie. Tkaniny. Pleteniny. Netkané textílie. Koža. Guma.
- **Cukrárska výroba** – Oboznámenie sa s učebným odborom (exkurzia). BOZP. Váženie a meranie surovín. Manipulácia so surovinami. Manipulácia s polotovarmi. Manipulácia s hotovými výrobkami. Manipulácia so strojmi a zariadeniami. Tuhé tukové cesto (príprava, rozvalkanie, vykrajovanie, tvarovanie, krájanie, ručné modelovanie, zdobenie). Balenie a skladovanie hotových výrobkov.
- **Príprava jedál** – Oboznámenie sa s učebným odborom (exkurzia). BOZP. Spracovanie a úprava potravín (krájanie, strúhanie, mletie...). Studená úprava potravín (obložené misy, chlebičky...).

Prípravný ročník predstavuje ročné diagnostikovanie možností a schopností zdravotne znevýhodneného žiaka s cieľom čo najlepšie ho pripraviť na jeho budúcu profesiu a následne dosiahnuť najvyšší stupeň socializácia. Ide o vzdelávanie, ktorého absolvovaním získava žiak oveľa vyšší predpoklad uplatniť sa na trhu práce. Obsah vzdelávania škola prispôsobuje svojim podmienkam, dielňam a hlavne učným odborom, ktorými disponuje. Prvý polrok žiaci pracujú s rôznym materiálom a nielen zisťujeme, ale zároveň rozvíjame jemnú motoriku a celkovú motoriku žiakov. Uvádzame ho do problematiky pracovných procesov, postupne ho pripravujeme na dĺžku pracovnej doby, prácu v kolektíve a pod. V druhom polroku žiak absolvuje učebné odbory školy (aspoň 1 mesiac vo zvolených odboroch). Pred koncom školského roka zasadne komisia v zložení odborných a pedagogických zamestnancov. Vyjadria sa učitelia, majstri OV, príp. psychológ, zdravotná sestra a pod. Spoločne navrhujú optimálny učebný odbor pre konkrétneho žiaka tak, aby bola v prvom rade dodržaná jeho bezpečnosť, aby boli rešpektované jeho možnosti a schopnosti a ideálne aj záujmy. Pripraví sa návrh pre zákonných zástupcov, urobí sa rozhovor s dieťaťom. Mení sa potom aj dĺžka štúdia. Žiak študuje 4 roky. Po ukončení odborného učilišťa sú viditeľné zmeny v správaní, v zručnostiach a schopnostiach. Je viditeľné zrenie osobnosti žiaka. Zistili sme, že žiaci, ktorí absolvujú prípravný ročník a následne pokračujú 3 roky v štúdiu na OU odchádzajú do života oveľa lepšie pripravení a oveľa viac socializovaní. Prípravný ročník je významnou a škoda že nie je neoddeliteľnou súčasťou prípravy na budúce povolanie každého zdravotne znevýhodneného žiaka, zvlášť mentálne postihnutého žiaka. Verím, že svoje uplatnenie by tento systém vzdelávania a profesijnej orientácie našiel aj v niektorých odborných školách pre žiakov bez zdravotného znevýhodnia

Obr. 6.1: Student přípravného ročníku OU



Zdroj: archiv autorky

Obr. 6.2: Studenti přípravného ročníku OU



Zdroj: archiv autorky

Obr. 6.3: Studentka přípravného ročníku OU



Zdroj: archiv autorky

7 Specializovaní zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením v České republice

Karel Rychtář

Ve školství je na žáka se speciálními vzdělávacími potřebami nahlíženo z pohledu dopadů jeho znevýhodnění do vzdělávání. Naproti tomu základním kritériem pro získání podpory a specifických přístupů v sociální oblasti a na trhu práce je kritériem stupeň zdravotního postižení, primárně určený pro účely důchodového zabezpečení. Jedná se o dvě úrovně:

- invaliditu 1. až 3. stupně,
- status osoby se zdravotním znevýhodněním (OZZ, pouze pro podporu na trhu práce).

Z praxe je zřejmé, že různé typy postižení (a často i jejich kombinace) mají velmi rozmanitý vliv na uplatnění osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce, a to často nezávisle na získaném stupni invalidity. Kromě vzdělání a kvalifikace je to ovlivněno i povahovými vlastnostmi člověka/absolventa, sociálním zázemím, výchovou v rodině, případně dalšími faktory.

7.1 Vztah zdravotního postižení a využitelného pracovního potenciálu

Mění se nejen trh práce, ale i struktura zdravotního postižení v segmentu lidí schopných pracovat. S vývojem medicíny v zásadě klesá podíl překážek v podobě pohybových a dalších tělesných postižení, naopak roste podíl postižení coby následků civilizačních onemocnění. Z pohledu laické veřejnosti je stále více postižení „neviditelných“ pro okolí.

V ČR stále přetrvává deficit koordinace rehabilitace OZP, přes několik pokusů (od roku 1998) se dosud nepodařilo překonat kompetenční bariéry v řízení léčebné, sociální, profesní a pracovní rehabilitace. Po ukončení léčebné rehabilitace zpravidla následuje rozhodnutí o zabezpečení invalidním důchodem, eventuálně sociálními službami a příspěvky, a to dříve, než se klient stává (dobrovolně) uchazečem nebo zájemcem o práci, případně vstupuje do fáze pracovní rehabilitace.

Analogický průběh často sledujeme i u absolventů primárního (běžného nebo speciálního) vzdělávání. Mnoho z nich je fakticky „vzděláváno k pasivitě“, klíčovou roli vedle osobnosti člověka hraje zde rodina.

Zaměstnání v pracovněprávním vztahu je finální fází – cílem, kterého logicky nedosáhne každý.

7.1.1 Motivace osob se ZP k pracovnímu uplatnění

Výsledky statistických a projektových šetření ukazují, že výrazná většina OZP chce pracovat, seberealizovat se, nebýt závislá. Praxe z pohledu zaměstnavatelů (personalistů), a to i u specializovaných zaměstnavatelů s více než 50 % OZP (ZZP), však je poněkud pestřejší. Klíč spočívá v představě většiny OZP o podmínkách a nárocích vhodné pracovní pozice v kombinaci s vyšší odměny za tuto práci na straně jedné a v nedostatku znalostí zaměstnavatelů o specifických potřebách OZP, v jakémsi „strachu z neznámého“, kterým velká část potenciálních zaměstnavatelů dosud trpí (zejména běžných firem a organizací), na straně druhé. Příčinou je nedostatečná praktická pomoc a podpora běžným zaměstnavatelům. Úřad práce jako jediná kompetentní instituce poskytuje 90 % kapacity poradenství osobám uchazečů, nevnímá však zaměstnavatele jako rovnocenného klienta – účastníka trhu práce. Chybí (na rozdíl od vyspělých zemí) praktické poradenství zaměstnavatelům

V současném konzumně materiálním prostředí hraje ještě důležitější roli pro motivaci OZP k práci výše očekávané (a nejisté) mzdy, která je pragmaticky porovnávaná se souhrnem (jistých) důchodů a dalších sociálních příspěvků. Zde je nutné se zmínit o negativním vlivu administrativního zvyšování nároku na minimální mzdu (zaručený mzdový tarif u vyšších tarifních tříd).

Pokud zaměstnavatel nemá jistotu, že uchazeč odvede alespoň přiměřený výkon odpovídající osobním nákladům minimální mzdy, rozhoduje se negativně. Pokud uchazeči není nabídnuta mzda alespoň o třetinu vyšší, než je souhrn důchodu a dávek, není pro něj přijetí zaměstnání motivující. Navíc v některých případech riskuje snížení nebo odejmutí invalidního důchodu (důchod je koncipován jako „náhrada mzdy“, nikoli kompenzace vyšších osobních potřeb).

7.2 Trh práce a uplatnění OZP

Pokud mluvíme o zaměstnání OZP, je nutno především zdůraznit, že zaměstnání (kohokoliv) znamená vstup na trh práce (= prostředí nabídky a poptávky). Prostředí trhu vychází z podmínky, že (jakkoliv) znevýhodněný zaměstnanec se stane „užitečným spolupracovníkem“ týmu, firmy. Každý zaměstnavatel má o užitečnosti jinou představu. Stejně tak existují různé hranice tolerance, vstřícnosti a pomoci. Závisí to na míře akceptování principů diverzity v daném podniku, ať už formálním, nebo neformálním, přirozeném.

Pracovat může OZP i jinak – pravidelně i nepravidelně, avšak bez uzavření pracovního vztahu. Může se tak seberealizovat, rozvíjet své návyky a pracovní kompetence až do stadia, kdy může (oprávněně) aspirovat na vstup do podporovaného (nesprávně „chráněného“) nebo i do volného trhu práce.

Chráněný trh práce, který je definovaný § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, **není chráněný**, jsou to zaměstnavatelé, kteří dlouhodobě přizpůsobili svoji integrační funkci ve prospěch OZP, pohybující se na zcela volném obchodním trhu. Pracovní místa OZP zde nejsou chráněna žádným ustanovením zákoníku práce. Uznání ZZP dle § 78 ZoZ je fakticky smlouva se státem, podle níž za přísných podmínek čerpají pouze „smluvní“ podporu v podobě finančního příspěvku.

Tab. 7.1: Formy uplatnění OZP

| Princip/typ | Sociální služba | Chráněná práce *) | Integrační zaměstnávání *) |
|------------------------|---|--|---|
| Povaha | Veřejná služba | Veřejná služba | Podnik s podporovanými pracovními místy OZP |
| Cíl | Zlepšení kvality života klienta | Vyšší kvalita života klienta a cesta k jeho seberealizaci | Profesní a pracovní začlenění, seberealizace a nezávislost znevýhodněného zaměstnance |
| Zapojení CS | Příjemce služby | Kombinace služby a skutečné práce bez PPV | Skutečná práce za mzdu v PPV v přizpůsobených podmínkách a s nižšími požadavky na výkon |
| Vliv tržního prostředí | Mimo trh a konkurenci | Účast na trhu je doplňkem poskytované služby | Plná účast zaměstnavatele na konkurenčním trhu bez preferencí a zvýhodnění |
| Financování | 100 % veřejných zdrojů | Min. 90 % veřejných zdrojů, doplněných tržbami za produkt z práce klientů | Inkaso z tržeb za produkt (30–90 %) doplněné příspěvkem dle § 78a ZoZ s jednotným limitem |
| Personální struktura | Klienti služby Sociální pracovníci | Pracující klienti (100 %) Sociální pracovníci Provozní management | Min. 50 % OZP doplněno nepostiženými kvalifikovanými zaměstnanci a managementem |
| Základní deficit | Potlačena role rodiny a komunity Vliv demografie – růst počtu klientů Výsledek = růst nákladů i nároků na standardy | Stávající STD dle § 67 ZSS neplní roli chráněné práce, nejsou vybaveny a financovány pro tento účel. V ČR chybí skutečné prostředí chráněné práce bez PPV. | Chybí data o struktuře a chování ZZP 50 %+ Zcela chybí podpora podnikatelského rozvoje, bez níž nemohou ZZP plnit integrační funkci směrem k volnému trhu práce. |
| Rizika, hrozby | Nezvládnutí růstu veřejných výdajů a další oslabení integrační funkce sociálních služeb | „Přebyteční“ OZP z volného a integračního (chráněného) trhu práce vypadnou přímo do sociální sítě (závislosti na důchodu a dávkách) = do pasivity | Dlouhodobě neudržitelný růst výdajů na příspěvek dle § 78a Úpadek části ZZP 50 %+ v případě omezení podpory, růstu MM a plošných škrtů |

Zdroj: Asociace zaměstnavatelů ZP ČR

*) Pozn.: Integrační sociální podnik (jedna z forem sociálního podniku, nikoli jediná) může být nositelem, provozovatelem obou těchto režimů zapojení OZP. Integrační sociální podnik nelze chápat jako nástroj politiky (podpory) zaměstnanosti OZP (jinak znevýhodněných), ale jako prostředí, typ podniku, v němž mohou být nástroje úspěšně uplatněny.

Z následující tabulky je zřejmé porovnání jednotlivých forem, podstatné je, že v ČR je legislativně upravena podpora sociálně terapeutické dílny (§ 67 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). Prostředí chráněné práce (bez pracovního vztahu) popsané ve středním sloupci není v ČR definováno a samostatně podporováno. Jeho roli zčásti plní zaměstnavatelé s více než 50 % OZP, stabilita takových pracovních míst je stále více ohrožována plošným zvyšováním minimálních mezd a tarifů, vývojem trhu práce a požadavků na pracovní kompetence OZP.

Nezávisle stojí různé formy tranzitních programů, v zahraničí běžné, u nás zatím spíše ověřované v rámci projektů ESF EU, nejznámější formou je podporované zaměstnávání. Jedná se o časově omezený program, zpravidla vycházející z nástrojů sociálních služeb, jehož cílem je dostat klienta/uchazeče na trh práce, ideálně na volný pracovní trh, a stabilizovat jej.

Nositelem takového programu může být nezisková organizace, ale i zaměstnavatel disponující potřebným know-how.

Negativním důsledkem zastaralého systému podpory je citelný odliv OZP ze stále náročnějších pracovních pozic na volném trhu práce, růst podílu neaktivních a také mírný růst počtu pracovních míst u podporovaných zaměstnavatelů na chráněném trhu práce. Je navíc nutno připomenout, že stávající „invalidní“ informační systém MPSV ČR a ÚP ČR neumožňuje efektivní monitoring dat potřebných k rozhodování o účinné změně systému nebo jeho parametřů.

7.3 Vývoj trhu práce a jeho požadavků vs. vývoj typů ZP, změny, trendy

Ubývá manuálních, motónních, jednoduchých a nekvalifikovaných činností. Přibývá příležitostí k práci z domova, avšak podmíněných kvalifikací, kterou významná část OZP nedosáhne nebo nemůže využít.

Mění se plošně struktura pracovních pozic směrem ke kvalifikaci, digitalizaci a jazykovému vybavení – mluví se o „Trhu práce 4.0“.

Mění se struktura (diagnóz) vážných zdravotních postižení – od tělesných a smyslových (stále kvalitněji kompenzovaných) k civilizačním nemocem, ovlivňujícím schopnost aktivity, komunikace a participace OZP coby významné složky osobnosti zaměstnance, ovlivňující jeho zaměstnání.

Roli hrají též požadavky na psychickou odolnost zaměstnanců vůči zátěži a stresu, střídání pracovních úkolů (roste podíl malých a mikropodniků bez možnosti dělby práce).

7.3.1 Bariéry, administrativa, absence praktické podpory

Existuje „negativní“ nástroj motivace k zaměstnávání OZP na principu povinné kvóty zaměstnaných OZP. Podle § 81 zákona o zaměstnanosti jsou zaměstnavatelé více než 25 zaměstnanců povinni umožnit práci alespoň 4 % OZP. Za neplnění odvádějí sankce ve valorizované výši (aktuálně cca 80 tis. Kč ročně). Diskutabilní je možnost tzv. náhradního plnění povinného podílu, které má negativní i pozitivní stránky. Motivuje na jedné straně běžné zaměstnavatele k zájmu o produkty a služby specializovaných ZZP, čímž pomáhá k jejich ekonomické stabilitě. Na druhé straně umožňuje svou nedokonalostí obcházení hlavního cíle (stalo se „komoditou“ podobnou emisním povolenkám).

Jedinými pozitivními nástroji jsou daňové slevy a příspěvek na zřízení a provoz pracovních míst OZP dle § 75 a § 76 zákona o zaměstnanosti.

Možnost uplatnění slevy na dani z příjmu zaměstnavatele je dána všem zaměstnavatelům, tedy i s méně než 25 zaměstnanci, což je pozitivní. Sazba slevy (18 tis. Kč ročně za zaměstnanou OZP v 1. nebo 2. stupni invalidity) byla stanovena v roce 2000, vlivem inflace její hodnota odpovídá dnešním cca 6 tis. Kč. Pouze za zaměstnanou osobu v 3. stupni invalidity je možno uplatnit slevu ve výši 60 tis. Kč (dnešních cca 20 tis. v paritě k roku 2000).

Na zřízení a provoz pracovního místa OZP je možno získat od ÚP příspěvek ve výši prokázaných nákladů, na provoz takového místa pak až do 48 tis. Kč ročně. Podmínkou je však udržení takového pracovního místa po dobu nejméně tří let plus nezbytná administrativa spojená s uzavřením dohody a kontrolou oprávněnosti čerpání.

V porovnání s ostatními nástroji podpory pracovních míst OZP je však tento nástroj využíván jen marginálně.

V souvislosti s vývojem nedostatku pracovních sil na trhu práce a také proto, že stále větší počet zaměstnavatelů využívá postupů založených na strategii společenské odpovědnosti podnikání, jejíž součástí bývá sociální pilíř a principy diverzity, obecně roste zájem o využití pracovního potenciálu znevýhodněných zaměstnanců. Vytvoření potřebného prostředí po technické, komunikační a vztahové stránce v celé firmě je však proces dlouhodobý, vyžadující určité odborné znalosti, zpravidla spolupráci s externími odborníky. V ČR však neexistuje jiná plošně působící instituce než Úřad práce ČR, který od roku 2017 realizuje systémový projekt zaměřený na segment uchazečů z řad OZP. Přes dílčí výsledky, pokles počtu OZP mezi uchazeči, nedává zákon ani uvedený projekt potřebný prostor ani kapacitu k praktickému poradenství vstřícným zaměstnavatelům.

7.4 Podporovaný (chráněný) trh práce

Prostředí, poněkud nepřesně nazývané „chráněným trhem práce“, nabízí dnes v ČR více než 65 000 pracovních míst osobám se zdravotním postižením (OZP) v široké paletě oborů činnosti. Jedná se převážně o obchodní korporace (zpravidla společnosti

s ručením omezeným), družstva, podnikající fyzické osoby, ale i neziskové organizace. Společnou základní podmínkou je dosažení alespoň 50 % zaměstnaných osob se zdravotním postižením (OZP). Drtivou většinu z nich představují malé organizace. Z celkového počtu cca 3 700 zaměstnavatelů tvoří cca 2/3 subjekty s méně jak 25 zaměstnanci (průměrně 18 OZP na jednu organizaci zaměstnavatele).

Zabývají se velmi rozmanitými činnostmi – od klasických chráněných dílen s velmi jednoduchými činnostmi na rozhraní mezi zaměstnáním a sociálně pracovní terapií⁸ až po vyspělé, technicky zaměřené firmy s moderní technologií. Tomu odpovídají i požadavky na kvalifikaci a pracovní kompetence OZP, které na jednotlivých pozicích pracují. Moderní trh práce často umožňuje výkon kvalifikované práce i velmi těžce postiženým osobám, pokud mají potřebnou kvalifikaci a přizpůsobené pracovní podmínky. Na druhé straně rapidně ubývá jednoduchých manuálních činností, vhodných pro dílenskou nebo domácí práci osob bez alespoň minimální potřebné kvalifikace.

Podpora těchto zaměstnavatelů je upravena zákonem o zaměstnanosti (§ 78 a 78a zákona č. 435/2004 Sb., prováděcí vyhláškou). Přestože úroveň a potřeby podpory jednotlivých zaměstnavatelů OZP (ZZP) se často velmi liší, podpora je poskytována v jednotné struktuře do jednotného limitu, stanoveného zákonem. Tato podpora není ze zákona valorizována, což zejména v souvislosti se zvyšováním nároků na doplatek minimálních mezd a dnes také v souvislosti s rostoucími náklady a inflací způsobuje ekonomické a finanční problémy rostoucímu počtu ZZP⁹.

Systém podpory zaměstnávání OZP v ČR není na rozdíl od většiny vyspělých zemí spojitý, není dostatečně motivační, chybí zde mezistupeň mezi sociální službou (cílem je zlepšení kvality života klienta) a skutečným zaměstnáním v pracovněprávním vztahu (kde je vyžadován alespoň částečný pracovní výkon – tržní hodnota práce). V rámci podpory státu (dotace mezd a některých provozních nákladů ZZP) chybí podpora jejich profesního a investičního rozvoje, zvětšuje se propast mezi chráněným a volným trhem práce (jen minimum OZP z tohoto prostředí odchází na volný trh práce). Souvisí to též s nekoordinovanou rehabilitací, systémem důchodového zabezpečení a posudkové služby.

Přestože již v letech 2012 a 2018 došlo k určitým změnám legislativy i exekutivy správným směrem, na skutečné systémové řešení odpovídající potřebám „Trhu práce 4.0“ ve 21. století stále čekáme.

7.4.1 Počet, struktura, regionální rozložení

Jak již bylo uvedeno, ze statistik MPSV ČR vyplývají následující údaje o počtu a struktuře ZZP a zaměstnaných OZP v ČR (září 2021):

⁸ Zažitý pojem „chráněná dílna“ vypadl z legislativních pojmů z okruhu nástrojů politiky zaměstnanosti už před 10 lety.

⁹ V roce 2016 došlo v zájmu nediskriminace k zrušení výjimky z doplatku minimálních mezd OZP, které od roku 2020 není přiměřeně kompenzováno zvýšením příspěvku.

Tab. 7.2 Počet a struktura ZZP a zaměstnaných OZP (září 2021)

| | |
|---|---------------|
| Počet OZP u ZZP | 66 994 |
| Počet ZZP | 3 698 |
| Evidovaní OZP – uchazeči o práci na ÚP ČR | 39 936 |
| Počet OZP v ČR (odhad ČSÚ) | 1 100 000 |
| Počet ekonomicky aktivních OZP | 459 000 |

Zdroj: MPSV ČR

Počet OZP zaměstnaných na volném trhu práce není evidován. Zaměstnavatelé více než 25 zaměstnanců jsou povinni hlásit ročně plnění povinného podílu zaměstnaných OZP (§ 81 a následující zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Menší firmy a organizace tuto povinnost nemají.

Také pro účely podpory na trhu práce je klíčové získání statusu osoby se zdravotním postižením ve smyslu § 39 zákona č. 155/1995 Sb.

Zákon rozlišuje stupeň invalidity jako „míru poklesu schopnosti pracovat“ pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav ve třech pásmech¹⁰:

- 1. stupeň invalidity (35 % – 49 % ztráty schopnosti),
- 2. stupeň invalidity (50 % – 69 % ztráty schopnosti),
- 3. stupeň invalidity (více než 70 % ztráty schopnosti).

Zákon o zaměstnanosti rozlišuje navíc status osoby se zdravotním znevýhodněním – i o tomto statusu (v pásmu pod 35 %) rozhoduje posudkový lékař.

Jednotlivé stupně zdravotního postižení jsou u zaměstnaných OZP na chráněném trhu práce zastoupeny následovně:

Tab. 7.3: Počty OZP

| | | |
|-------------------------------|---------------|--------------|
| Celkem OZP | 67 000 | 100 % |
| Počet OZZ | 5 500 | 8,2 % |
| Počet OZP v 1. a 2. stupni ID | 49 200 | 73,4 % |
| Počet OZP ve 3. stupni | 12 313 | 18,4 % |

Zdroj: MPSV ČR

Tab. 7.4: Evidovaní uchazeči na ÚP ČR

| | | |
|-------------------------------|---------------|--------------|
| Celkem OZP | 39 936 | 100 % |
| Počet OZZ | 6 097 | 16,0 % |
| Počet OZP v 1. a 2. stupni ID | 31 878 | 83,6 % |
| Počet OZP ve 3. stupni | 154 | 0,4 % |

Zdroj: ÚP ČR

Ze zákona vyplývá, že OZP s invaliditou 3. stupně nemohou být automaticky evidovány jako uchazeči o práci na ÚP ČR, pouze ve speciálních případech. Mohou se však

¹⁰ Rozhodnutí o přiznání invalidity 1. až 3. stupně nelze zaměňovat se získáním průkazu ZP, ZTP nebo ZTP/P, které slouží k získání výhod v občanském životě.

evidovat jako zájemci o práci ve smyslu § 23 zákona o zaměstnanosti a využít tak nástrojů a programů stejně jako uchazeči.

Ze zkušeností v praxi však plyne, že pro konkrétní pracovní pozice v přizpůsobeném prostředí ZZP nerozhoduje pouze stupeň přiznané invalidity – roli hrají i kvalifikace, osobnostní profil dané osoby, její osobní zázemí, bydlení, doprava do zaměstnání a další faktory. Neexistuje automatická korelace mezi stupněm invalidity a aktuálním pracovním potenciálem OZP, rekomandace je vždy individuální.

Velmi složitá situace je pak u osob s duševním, psychickým nebo mentálním postižením, kterým je zpravidla přiznán nižší stupeň invalidity, avšak specifické potřeby a podmínky pro jejich úspěšné zaměstnání bývají často velmi náročné. Podobně je tomu u osob s postižením kombinovaným, kde rozhodnutí o invaliditě se opírá o „hlavní“ diagnózu – často získají jen nejnižší stupeň invalidity nebo status OZZ.

Struktura činností ZZP je velmi rozmanitá, jak vyplývá z přehledu v roce 2021 (MPSV ČR):

Tab. 7.5: Struktura činností ZZP

| Obory činnosti (jen významnější) | Počet ZZP | Počet zaměstnaných OZP |
|---|-----------|------------------------|
| Zemědělství | 148 | 1 025 |
| Zpracovatelský průmysl | 624 | 11 670 |
| Energie, voda, stavebnictví | 170 | 1 200 |
| Obchodní činnosti (maloobchod, velkoobchod) | 719 | 8 687 |
| Služby | 526 | 3 879 |
| Administrativní a podpůrné činnosti | 474 | 28 178 |
| Zdravotní a sociální péče | 133 | 2 791 |
| Vzdělávání | 30 | 216 |
| Ostatní činnosti a nezjištěno | 474 | 5 590 |

Zdroj: MPSV ČR

Z přehledu je zřejmé, že portfolio činností je velmi rozmanité, poskytuje rovněž přehled o pravděpodobných požadavcích na výkon pracovních pozic v těchto oborech. Velmi častá je i kombinace více oborů činnosti u jednoho zaměstnavatele, z hlediska obchodně ekonomické stability výhodná.

Počet ZZP a počet zaměstnaných OZP v rozdělení podle krajů ukazuje, že i zde zcela neodpovídá zastoupení demografickým údajům, působí zde mnoho faktorů.

Některé velké společnosti disponující sítí provozoven v ČR mají často sídlo v Praze, v omezené míře to platí i pro Brno a Ostravu. Roli hraje i nerovnoměrné rozmístění průmyslu, neboť významný podíl ZZP ve zpracovatelském oboru a ve službách je navažán na průmyslové kooperace a služby velkým podnikům.

Tab. 7.6: Zastoupení ZZP v krajích

| Kraj | Počet ZZP | Počet zaměstnaných OZP |
|-----------------|-----------|------------------------|
| Praha | 442 | 11 927 |
| Jihomoravský | 497 | 10 392 |
| Moravskoslezský | 406 | 7 938 |
| Olomoucký | 225 | 7 550 |
| Jihočeský | 380 | 4 735 |
| Ústecký | 350 | 4 653 |
| Středočeský | 240 | 3 747 |
| Královéhradecký | 206 | 3 334 |
| Zlínský | 199 | 2 902 |
| Pardubický | 184 | 2 815 |
| Liberecký | 169 | 2 609 |
| PLzeňský | 147 | 2 484 |
| Vysočina | 196 | 1 226 |
| Karlovarský | 57 | 682 |
| Celkem | 3 698 | 66 994 |

Zdroj: MPSV ČR

7.4.2 Trendy 2016–2021

Dlouhodobě roste počet zaměstnaných OZP i jejich zaměstnavatelů na chráněném trhu práce, a to dokonce i v období několika vln pandemií covid-19 v letech 2020–2021. Je to ovlivněno zčásti „vypadáváním“ OZP z volného trhu práce (přesné údaje zatím nejsou k dispozici, nesledovány) v důsledku zvyšujících se nároků na většinu pracovních pozic, věkové struktury OZP a vývoje jejich zdravotního stavu. Druhým faktorem je systém podpory, která je podmíněně nároková, státní příspěvek působí stabilizačně i v nejistých dobách (bylo tomu tak i v době krize 2009–2010). Negativně je vnímán růst veřejných výdajů, který však nelze posuzovat jen z pohledu absolutních částek. Navíc na rozdíl od ostatních „čistých“ sociálních výdajů se státní příspěvek ZZP vrací do veřejných výdajů v podobě odvodů zaměstnavatelů z mezd OZP, generuje příjmy státu z přímých i nepřímých daní zaměstnavatelů i z kupní síly zaměstnaných OZP.

Dlouhodobě přibývá pracovních pozic ve službách, i když stále převažují služby ostra-hy majetku, úklidové a administrativní služby podnikové sféry, stále více vznikají i velmi netradiční služby podnikům, organizacím i občanům, na nichž se uplatní i v budoucnu mnoho OZP s vhodným pracovním potenciálem.

Samostatným problémem je podpora vstupu OZP na volný trh práce. Stále existuje mnoho bariér a problémů, které se dlouhodobě v ČR nedaří řešit. Na rozdíl od ZZP, kteří disponují potřebným know-how, běžným podnikatelům stále chybí nejen účinné a administrativně schůdné nástroje motivace a podpory, ale zejména praktická pomoc, poradenství k úspěšnému využití aktuálního potenciálu OZP v jejich prostředí.

7.4.3 Stručná historie, vývoj a formy podpory, pozitiva a negativa systému podpory

Přehled existujících nástrojů a opatření působících na podporu zaměstnávání OZP:

- **Antidiskriminační přístup v duchu Úmluvy práv OZP (OSN, Národní plán integrace OZP)**

Zákoník práce, § 16 a § 17 s odkazem na zákon č. 198/2007 Sb. zajišťující rovný přístup a práva osobám se ZP. Zrušení § 4 nařízení vlády ČR k minimální mzdě od 1. 1. 2016. Deklarativní charakter, obtížná vymahatelnost práva, identifikace porušení pravidel. Ke změně dochází v reálném prostředí velmi pomalu. Chybí osvěta a propagace nejen z ÚP, ale i z odborných i všeobecně orientovaných médií.

- **Pracovněprávní ochrana OZP**

V zásadě neexistuje odlišný postup u OZP, prvky ochrany byly postupně ze zákoníku práce odstraněny. Usnadnění přístupu OZP na trh práce, eliminace obav zaměstnavatelů z důsledků možného budoucího ukončení pracovního poměru zvyšuje obavy zaměstnaných OZP ze zneužití v mezních případech, nutná osvěta v první linii (ÚP ČR) i preventivně. Základní problém: v pracovněprávním vztahu jsou v ČR tradičně i OZP, které mají nekonkurenceschopný aktuální pracovní potenciál (odhadem 10–20 %). Chybí však důstojná a reálná alternativa z hlediska věcného i finančního. Chronický problém, narušující systém podpory a znemožňující jeho komplexní řešení.

- **Klasifikace stupně postižení OZP pro trh práce a podnikání**

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (§ 67) ani novela od roku 2018 nevyhovují požadavkům začleňování OZP na trh práce. Posouzení hlavní diagnózy a ztráty funkčních schopností neřeší podstatu znevýhodnění dané osoby v podmínkách, v nichž se nachází (např. věk, kvalifikace, sociální prostředí a osobnost člověka), v praxi není mezinárodní klasifikace přijímána.

- **Ohlašovací povinnost volných pracovních míst pro OZP u zaměstnavatelů dle § 80 zákona o zaměstnanosti**

Povinnost zrušena k 1. 1. 2012, pouze nutno vést evidenci. Chybí podrobnější data, monitoring a statistika segmentu na národní a regionální úrovni.

- **Sleva na dani z příjmu právnických osob**

Jedná se o 18 000 Kč / 60 000 Kč / rok za zaměstnanou osobu se ZP (vyšší sazba u TZP). § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu právnických osob. Jediný jednoznačný a plošně účinný stabilní nástroj pozitivní motivace zaměstnavatelů – úspěšných podnikatelů vykazujících zisk – mimo působnost ÚP. Účinnost klesá s vyměřovacím základem daně, zastaralé sazby slev z roku 2000 ztrácejí motivační účinnost (zejména nižší sazba 18 000 Kč / rok / 1 OZP).

- **Povinný podíl zaměstnaných osob se ZP (zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci)**

§ 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění novely pro rok 2012. Alternativy plnění. Motivuje zaměstnavatele 25 a více OZP k přímému zaměstnání OZP

podílem 4 %. Za neplnění je zákonem uložen odvod do státního rozpočtu. Alternativa náhradního plnění odběrem produkce zaměstnavatelů více než 50 % OZP. ÚP do systému aktivně nevstupuje. Týká se pouze zaměstnavatelů více než 25 zaměstnanců. Postrádá pozitivní složku motivace. Je zavedena evidence a kontrola dodržování limitů náhradního plnění.

- **Rekvalifikace, tvorba společensky účelného pracovního místa a další nástroje v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (obligatorně, platí i pro OZP)**

§ 108 a následující zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nástroje využitelné plošně, tj. i pro osoby se ZP. Nevylučují se s uplatněním ostatních nástrojů. Nositeli jsou převážně specializované organizace, nespolupracující přímo s trhem práce a nenavazující na jeho potřeby – s nositeli pracovních míst OZP. Akreditace MŠMT ČR, výběrová řízení ÚP ČR apod. Využitelné individuálně podle podmínek. Rekvalifikace je obvyklou součástí individuálního plánu pracovní rehabilitace (§ 69), vzhledem k zanedbatelnému rozsahu využití účinek minimální. Pokud není rekvalifikace určena adresnému pracovnímu místu (resp. zaměstnavateli, okruhu pracovních míst), nemůže modernímu trhu práce vyhovovat.

- **Pracovní rehabilitace**

Individuální plán pracovní rehabilitace OZP dle § 69 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Moderní nástroj respektující individuální potřeby a požadavky uchazeče o zaměstnání nebo klienta, pokud je procesem cíleným ke konkrétní pracovní pozici nebo poptávané profesi. Nástroj využitelný nejen ve spojitosti s většinou ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, ale i se sociálními službami.

Prostředek není většinou napojen na ostatní systémy (koordinované) rehabilitace a na konkrétní vhodná pracovní místa. Prostředí (OZP, firmy) není zatím připraveno zapojit se masivněji, chybí akvizice pracovních míst ze strany ÚP či nositele PR. Administrativní bariéry. V případě adresnosti využitelné a účinné. Nový nástroj již od roku 2004 provází řada nejasností a nekonzistence s ostatními systémy. Jeho legislativní podoba se neměnila. Teprve od roku 2017 začíná být metodicky propojován se sociálními službami, s diagnostikou a ergodiagnostikou pro potřeby trhu práce. Aktuálně běží systémový projekt, jehož nositelem je ÚP ČR, posílení specialistů ÚP ČR, vzdělávání zaměstnanců, projekt až do roku 2022.

- **Regionální a individuální projekty a granty OPLZZ ESF (EU), kraje**

Časově omezené projekty s regionální působností zpravidla ÚP ČR. Mohou reflektovat regionální potřeby trhu práce a poměrně významně působit na zaměstnávání ZP. Složitá administrativa, problematická udržitelnost po skončení podpory EU.

Specifické nástroje pro chráněný trh práce (více než 50 % OZP z počtu zaměstnanců organizace):

- **Zákonný příspěvek na zaměstnávání OZP**

Poskytovaný zaměstnavatelům uznaným (§ 78) v režimu dle § 78a zákona č. 435/2004 Sb. (pro zaměstnavatele více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením). Předem daná podmíněně nároková a dlouhodobá hmotná podpora pracovních míst

za zákonem a vyhláškou daných podmínek. Rostoucí administrativní nároky, nutnost čtvrtletně žádat, problematická valorizace.

- **Možnost vyhrazení veřejných zakázek**, dle zákona č. 134/2016 Sb.

Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek. Po zrušení cenového zvýhodnění dle zákona č. 137/2006 Sb. v roce 2016 zůstala zachována pouze možnost vyhrazení zakázky pro zaměstnavatele OZP 50 %+ . Další možností je využití kvalitativních kritérií (nejen cenových) v rámci tzv. společensky odpovědného zadávání.

Po změně legislativy nejsou postupy podle nové právní úpravy zatím zcela metodicky jasné, v praxi není postup využíván, vůle jej využít zatím velmi slabá. Roli hraje i osobní odpovědnost zastupitelů i starostů obcí, kde lze nejpravděpodobněji aplikovat. Fakticky zůstalo náhradní plnění jediným účinným nástrojem obchodní podpory produkce ZZP 50 %+ na volném trhu. Tito zaměstnavatelé nejsou na trhu ničím chráněni, čelí běžné konkurenci.

- **Náhradní plnění povinného podílu jako preference dodávek a zakázek od ZZP 50 %+**

§ 81 zákona č. 435/2004 Sb. a vyhláška MPSV ČR č. 518/2004 Sb. motivuje odběratele na volném trhu k zájmu o produkci zaměstnavatelů více než 50 % OZP. Je kritizováno spekulativní využívání tzv. přefakturace náhradního plnění s minimálním vlivem na zaměstnanost OZP. Diskutabilní nástroj, původní smysl je potlačen příliš benevolentním nastavením limitů, podmínek a parametrů – stal se samostatnou „obchodní komoditou“. Zavedení elektronické evidence „uznatelných“ obchodních transakcí od roku 2018 a dílčí snížení ročního limitu je správným krokem, ale zatím neřeší okruh komodit, které jsou předmětem náhradního plnění. Často se jedná o obchodní artikl, který jen prochází účetním systémem ZZP. Přes tyto problémy však je možnost náhradního plnění zatím jediným účinným nástrojem obchodní podpory ZZP.

Seznam poskytovatelů náhradního plnění je dostupný zde: <https://www.uradprace.cz/web/cz/seznam-dodavatele-nahradniho-plneni>. K dispozici je i aktuální (dosud nevyčerpaný) roční limit daného dodavatele.

7.4.4 Ekonomika, konkurenceschopnost, pozitivní a negativní role subvence

Především je nutné zdůraznit, že ZZP jsou z více než 90 % podnikatelé, působící na běžném obchodním trhu, státní podpora určená primárně pro kompenzaci mzdových nákladů zaměstnaných OZP tvoří v průměru jen okolo 20 % celkových nákladů podniku (se značnými individuálními rozdíly). Zbývající zdroje musí ZZP získat jako tržby za svoji produkci (výrobky, práce ve mzdě, služby, obchodní marže), a to na volném trhu, kde nejsou nijak obchodně zvýhodněni.

Průměrná rentabilita většiny ZZP se pohybuje okolo 4 % z obrátu, což je necelá třetina doporučené hodnoty zdravého běžného podniku. ZZP proto nejsou schopni vytvářet dostatečné zdroje pro technický, investiční i technologický rozvoj, náhradu opotře-

beného (produktivního) majetku. Chybí i zdroj rezerv – pro situace, jako bylo několik vln pandemie covid-19. Také osobní, profesní rozvoj zaměstnanců, nezbytný pro udržení konkurenceschopnosti firmy, má své náklady. Pokud perspektivní OZP pracují zastaralými postupy na zastaralých strojích, fakticky klesají jejich šance na přechod do hlavního proudu – trhu práce.

Zásadní roli hraje již zmíněné zrušení výjimek z doplatku minimálních mezd a tarifů, dramatické (administrativní) zvyšování minimální mzdy v letech 2017–2021 mělo negativní dopad zejména na skupinu ZZP zaměstnávající větší koncentraci OZP s nízkým pracovním výkonem (nízkou přidanou hodnotou jejich práce), který již nejsou schopny výrazně zvýšit. Na kompenzaci dílčím zvýšením příspěvku v letech 2017–2020 již nenavázala úprava limitu příspěvku v letech 2021 a 2022, což vážně ohrožuje udržení těchto pracovních míst i jejich zaměstnavatelů.

Diverzifikace oborů činnosti jednotlivých ZZP (např. kombinace výroby, služeb a obchodu) má své výhody i nevýhody. Výhodou je větší variabilita a nabídka pracovních pozic pro integraci OZP a jejich osobní rozvoj. Je to i výhoda pro případ krize nebo ztráty konkurenceschopnosti některého z oborů (dopad kompenzují ostatní obory). Faktory ovlivňující kvalitu pracovních míst ZZP:

- know-how integrace, vliv typu činnosti – specializace vs. diverzifikace,
- investice a rozvoj vs. režim dotací,
- míra závislosti na státní podpoře a její vliv na chování ZZP,
- vztah regulace minimální mzdy a příspěvku od roku 2016 do roku 2022,
- pohled jediného gestora – MPSV – na pracovní místa a na podnik,
- trend k zakládání dceřiných ZZP korporací,
- pozitivní a negativní role příspěvku.

K tomu přistupují další rozmanité a individuální faktory.

Poměrně významná dotační podpora pracovních míst OZP má svůj negativní i pozitivní vliv. Pozitivně působí na stabilitu zaměstnavatelů, kompenzuje nejen snížený průměrný pracovní výkon zaměstnaných OZP, ale i nižší konkurenceschopnost a ekonomickou výkonnost těchto podniků. Zvláště markantní je tento vliv v krizových situacích.

„Jistota“ garantovaného příjmu dotace působí ale i negativně, snižuje tlak na podnikavost, obchodní a technologický rozvoj, konzervuje status quo, čímž zvyšuje riziko krize, ztráty konkurenceschopnosti. Závisí to ale na typu zaměstnavatele a oboru jeho činnosti.

7.4.5 Personalistika a management

Porovnání výběrových šetření ČSÚ v letech 2011 a 2017 s obdobnými průzkumy ukazuje na mírný pohyb struktury typů postižení od tělesných a smyslových k „civilizačním“ typům, včetně duševních a psychických, novým fenoménem jsou následky poruch

učení, ADHD a podobných typů znevýhodnění. Vývoj požadavků trhu práce na pracovní pozice vhodné pro OZP jednoznačně směřuje k vyšším kvalifikačním standardům, typické jsou digitální dovednosti, znalost jazyků, a to ve většině oborů a pozic.

Výhodou specializovaných ZZP je duální kvalifikace většiny managementu, získaná a rozvíjená praxí. Vědomé nebo spontánní využívání principů diverzity na pracovišti umožňuje optimalizovat začlenění zaměstnaných OZP na pracovní pozice nejlépe vyhovující jejich aktuálnímu potenciálu a specifickým potřebám. Většina manažerů ZZP potvrdí, že vhodná kombinace lidí s různými typy postižení (navíc s „asistencí“ zaměstnanců bez postižení) je základem know-how umožňujícím v synergii dosahovat potřebného výkonu pracoviště.

V manažerských pozicích ZZP (v podobně zaměřených programech a projektech pracuje nejméně 10 000 manažerů různé úrovně) dosud neexistuje v ČR takto zaměřený obor vzdělávání (ani dalšího vzdělávání), kombinující manažerské a psychosociální dovednosti v prostředí specializovaném na pracovní uplatnění znevýhodněných osob (nejen OZP).

V praxi většina smluvních i pracovních lékařů doporučuje OZP práci se zkráceným pracovním úvazkem (zpravidla 6–6,5 hod. denně). Výjimkou nejsou ani čtyřhodinové pracovní úvazky. Kombinace úvazků vyžaduje také individuální přístup, navíc administrativní a personální náklady (pracovní pomůcky, oděvy, administrativa apod.) se u kratších úvazků prakticky neliší od běžných. Společně s vyšší nemocností a častou absencí zaměstnanců může být potřeba počtu výkonných zaměstnanců až o 15–20 % vyšší než u firmy běžného typu (zkušenost zaměstnavatelů).

„Skrytým“ omezujícím faktorem je též věková struktura zaměstnaných OZP. Nelze samozřejmě generalizovat, působí řada ZZP, kde pracují převážně mladší OZP, ale z logiky a statistik je zřejmé, že průměrný věk OZP v produktivním věku se pohybuje okolo 53 let. Navíc u většiny zdravotních postižení se s věkem stav zhoršuje, samozřejmě s dopadem na pracovní potenciál. Je to mimo jiné zásadní odlišnost zdravotního postižení od jiných typů (sociálního) znevýhodnění.

Výhodou prostředí ZZP je plošné přizpůsobení pracovního prostředí potřebám většiny obvyklých postižení, bezbariérovost je zpravidla samozřejmostí.

Stále více ZZP využívá modelu integrační personalistiky, která je založena na individuálním plánu adaptace a osobního rozvoje zaměstnaných OZP, u nichž je objektivní potenciál rozvoje. Výhodu mají zaměstnavatelé disponující širší paletou pracovních pozic různého zaměření a úrovně, umožňující vyzkoušení a ověření pracovních kompetencí – např. od jednoduché manuální práce až po administrativní pozice.

7.4.6 Příležitosti, hrozby, rizika a možná řešení

V rámci systému podpory ZZP se v současné době hledá řešení, které vyžaduje diverzifikaci podpory – především co do struktury příspěvku. Dnešní jednotný a relativně jednoduchý systém nevyhovuje z více důvodů:

- není dále udržitelné zaměstnávání OZP s extrémně nízkým pracovním potenciálem v pracovně právním vztahu, je nutné pro jejich začlenění najít (po vzoru zahraničí) model práce mimo trh práce (ZP);
- pro široké spektrum ZZP je nutné nejen kompenzovat mzdové náklady OZP, ale podporovat i rozvoj (technický a obchodní, který u části z nich posílí jejich samo-financování a sníží závislost na státní podpoře);
- je nutné více propojit sociální rehabilitaci (sociální služby), podporovaný chráněný trh práce a volný trh práce tak, aby umožňoval větší vzájemnou prostupnost. Stávající rigidně oddělené systémy podpory mají za následek „lock-in“ efekt – tedy stagnaci osobního rozvoje OZP pracujících na chráněném trhu práce, který v důsledku vede k růstu veřejných výdajů (nejen příspěvků ZZP, ale i na sociální služby a ostatní sociální výdaje).

7.4.7 Spolupráce se stakeholdery, zejména se školami

Praxe ukazuje, že nalezení spolupráce ZZP s dalšími partnery mimo klasické obchodní vztahy a komunikaci s úřadem práce, poskytujícím podporu, přispívá k postavení a vnímání těchto zaměstnavatelů k jejich okolí. Neziskové organizace – poskytovatelé sociálních služeb OZP, nejen jako zdroj nových zaměstnanců, ale i jako partner pro odbornou pomoc v psychosociální oblasti. Města a obce jako partneři v nepodnikatelských aktivitách – např. zapojení ZZP do řešení komunálních problémů, služeb.

Význam má i spolupráce se školami, častěji se speciálními školami, jejichž absolventi mohou najít u ZZP uplatnění. Ze zkušeností vyplývá, že daleko efektivnější je spolupráce dlouhodobá než jednorázová a účelová „tady a teď“. Jedná se nejen o speciální střední školy a učiliště, ale i o vysoké školy. Střediska pomoci studentům se specifickými potřebami dnes existují na většině státních i dalších vysokých škol, s velmi různou intenzitou a rozsahem. Škoda jen, že pomoc s výběrem a zprostředkováním kontaktů se zaměstnavateli je většinou ponechána na samotných studentech. Nejčastěji se jedná o kontaktní a náborové akce firem mezi studenty vysokých škol, jen výjimečně zaměřené na studenty a absolventy se zdravotním postižením.

7.5 Příklad dobré praxe: Pferda¹¹

Pferda je nezisková organizace, která poskytuje své služby dospělým lidem s mentálním postižením a duševním onemocněním již od roku 2004. Pomáhá lidem s postižením na Rychnovsku, Náchodsku a Trutnovsku, kde poskytuje 4 sociální služby a provozuje 4 sociální podniky. Cílem je, aby klienti mohli žít běžným životem, našli pracovní uplatnění a měli možnost se osamostatnit v oblasti bydlení.

¹¹ Pro ilustraci činnosti sociálních podniků zmiňovaných v textu Ing. Rychtáře jsme použili text Mgr. Kláry Vogelové z neziskové organizace Pferda. V textu jsou popsány dva konkrétní příklady týkající se možnosti podpory při zvýšení samostatnosti života u osob s těžkým postižením.

Nada (39)

Nada za námi přišla v roce 2009 se svým tajným snem – osamostatnit se a odstěhovat se z ústavu. Začala docházet do tréninkového bytu a v roce 2010 se měla nastěhovat do vlastního bydlení. Všechna snaha byla ale nakonec marná, protože opatrovník a ústavní zařízení měli pocit, že to Nada nakonec nezvládne. Ona se však nevzdala a po pár letech, v roce 2015, začala znovu chodit do tréninkového bytu. I tentokrát mělo ústavní zařízení velké výhrady a pocit, že to Nada nedokáže. V bytě Nada trénovala vaření, nákupy, jak hospodařit s financemi, jak trávit volný čas apod. I přes velký odpor ústavu se jí s naší pomocí podařilo nastěhovat se do vlastního bytu. Z počátku ji velmi pomohla právě pferdí služba Takový normální život (podpora samostatného bydlení). Asistentka ze služby s Nadou řešila každodenní záležitosti – jak si nakoupit na více dní, jak si sestavit jídelníček, mít uklizenou domácnost, hospodařit s kapesným, zařídit si opravy v bytě, zajít si k lékaři i plánovat volný čas. V Kvasinách jsme v té době zakládali sociální podnik Pekařna Na Plechu, kde byla Nada zaměstnána a pracuje tu doposud. Čím víc byla Nada samostatnější, tím méně potřebovala využívat sociální službu. Ta byla nakonec ukončena, protože to zvládá sama. Splnila si sen i tím, že si pořídila čtyřnohého kamaráda, psa Ritu. Díky dlouhodobé práci v pekárně si navíc vydělává vlastní peníze, které jí pomohly osamostatnit se i po finanční stránce. Do pekárny si bere i Ritu, které správce objektu vyrobil za pekárnu kotec. S Ritou jsou totiž nerozlučná dvojka. Práce v pekárně Nadu moc baví. V kolektivu má spoustu bývalých spolužáků a kamarádů. Ze všeho nejraději vykrajuje, takže se nejvíc těší na období Vánoc, kdy může celý den vyvalovat a vykrajovat různé druhy vánočního cukroví. Není to ale to jediné, co jí jde a co ji baví. Nada je skvělý a schopný zaměstnanec, nebojí se práce a je vždy ochotná pomoci ostatním pekařům a inspirovat je nejen po pracovní stránce. Nada je důkazem toho, že i když vás na počátku všichni odrazují, že to nedokážete, ale vy si jdete dlouhodobě za svým cílem, nakonec se vám to splní a ostatním možná „vytřete“ zrak stejně jako ona.

Petr (46)

Petr většinu svého života prožil v ústavním zařízení, jeho snem ale bylo žít sám. Byl proto jedním z úplně prvních klientů, kteří za námi přišli s prosbou o pomoc. Začal docházet do tréninkového bytu. Tady také potkal svou dlouholetou partnerku Ladu. Od roku 2012 potom společně žili v samostatném bydlení. Služba Takový normální život, která je službou podporovaného bydlení, jim pomáhala s nákupy, úklidy, vařením, doprovody k lékařům nebo s tím, jak smysluplně trávit volný čas. Po pár letech společného soužití se jejich cesty rozešly a Petr se s pomocí služby a své opatrovnice přestěhoval do nového bytu. Je velmi samostatný, ale v určitých ohledech potřebuje menší dávku podpory, kterou mu i v současné době poskytujeme. Ve Pferdovi našel i práci. Je dlouholetým zaměstnancem v sociálních podnicích – pracuje na kratší úvazky v Úklidové firmě Láry Fáry a také jako číšník v Kavárně Láry Fáry v Rychnově nad Kněžnou. Aby mohl začít pracovat v kavárně, docházel nejprve do sociální rehabilitace a učil se všem pracovním dovednostem, aby tu mohl být zaměstnán. Učil se, jak se správně pohybovat za barem, kde co najde, jak připravit nápoje, jak se chovat k zákazníkům, ale i takové důležité věci, jako je chodit včas do práce nebo vybírat si dovolenou. Práce Petra hodně baví, je pracovitý, spolehlivý a rád se učí nové věci. Díky

stabilnímu zaměstnání má zajištěný pravidelný příjem, který mu pomáhá v tom být samostatný. Je velice manuálně zručný, rád vaří, tancuje, tvoří a jezdí na výlety. Užívá si života plnými doušky.

8 Možnosti Úřadu práce ČR v oblasti poradenství osobám se zdravotním postižením

Martina Simmerová

Ukotvení poradenského procesu Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) nalezneme především v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se zmíněný zákon provádí. Na stěžejní dokumenty navazují další vnitřní předpisy a řídicí akty, jako je např. certifikovaná metodika Ministerstva práce a sociálních věcí č. j. 2013/80685–141, zpracovaná v roce 2013. Poradenství ÚP ČR využívají především evidovaní uchazeči a zájemci o zaměstnání (dále jen „UoZ/ZoZ“), ale také žáci základních a středních škol, studenti vyšších odborných a vysokých škol, široká veřejnost, zaměstnavatelé atd.

Poradenský proces začíná v případě UoZ/ZoZ již samotnou evidencí na ÚP ČR, kdy prvotní kontakt zajišťují referenti zaměstnanosti, v dřívější terminologii poradci pro zprostředkování. Klienti mají přímou možnost využít nabídku poradenství, které zajišťuje oddělení poradenství a dalšího vzdělávání. Zmíněné oddělení je složeno z poradců dle rozličných potřeb klientů, jako jsou např. poradci informačních a poradenských středisek pro volbu a změnu povolání (dále jen „poradci IPS“), poradci pro osoby se zdravotním postižením (dále jen „poradci OZP“), poradci ohledně výběru rekvalifikace (Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na ÚP ČR, 2013).

Nabídka poradenství jednotlivých poboček ÚP ČR se může teritoriálně lišit v závislosti na situaci trhu práce v konkrétním okrese, počtu klientů v evidenci poměrově na jeho pracovníky, kvalifikaci pracovníků, zaběhnutou praxi, využívané diagnostické metody a nástroje aj.

Každá evidence UoZ/ZoZ na ÚP ČR začíná vstupním rozhovorem a podáním nabídky služeb ÚP ČR včetně informací ohledně poskytovaného poradenství.

Zákon č. 435/2004 Sb. definuje osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Této cílové skupině UoZ/ZoZ je nabízeno poradenství prostřednictvím poradce OZP. Případně evidenci UoZ/ZoZ může předcházet prvotní kontakt s ÚP ČR uskutečněný prostřednictvím Informačních a poradenských středisek ÚP ČR („dále jen IPS“). IPS nabízí poradenství převážně pro žáky a studenty, včetně žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami (dále jen „se SVP“), dle školského zákona č. 561/2004 Sb.

Důležitým atributem ÚP ČR je vzájemná komunikace a spolupráce pracovníků ÚP ČR uvnitř i vně úřadu, v případě naší cílové skupiny jsou především ve vzájemném kontaktu poradci IPS a poradci OZP.

Poradenství ÚP ČR může být interní či externí a nabízí především individuální a skupinové poradenství včetně nabídky poradenských programů. Stejně jako rozličnost nabídky poradenství jsou i využívané nástroje a metody poradenství územně rozmanité.

Mimo zprostředkování zaměstnání a poradenství podporuje ÚP ČR osoby se zdravotním postižením také prostřednictvím dalších nástrojů. Do těchto nástrojů řadíme pracovní rehabilitaci (dále jen „PR“), rekvalifikaci, zřízená a vyhrazená společensky účelná pracovní místa, finanční příspěvky obsahující příspěvek na úhradu provozních nákladů, příspěvek na mobilitu a zvláštní pomůcku, příspěvek na péči aj.

8.1 Informační a poradenská střediska Úřadu práce České republiky

IPS vznikla v letech 1993–1996 jako reakce na zhoršující se situaci na trhu práce (Metodický pokyn MPSV č. 10/1993 a č. 16/1994), kdy se v řadách nezaměstnaných UoZ začali objevovat mladí lidé, kteří měli ukončené pouze základní vzdělání, měli nedokončené středoškolské vzdělání, popř. vystudovaný obor nechtěli nebo nemohli z nějakého důvodu vykonávat. Proto představují IPS na ÚP ČR hlavní oblast kariérového poradenství, která se zaměřuje nejen na současný stav trhu práce, ale hlavně na prevenci výše zmíněných negativních aspektů trhu práce. V současnosti existuje 91 pracovišť IPS poskytujících poradenství dle aktuálních potřeb klientů.

8.1.1 Pro koho je poradenství určeno

Kariérové poradenství IPS je určeno pro žáky základních škol a jejich rodiče, žáky středních odborných škol a učilišť, studenty vyšších odborných škol a vysokých škol, UoZ/ZoZ, širokou veřejnost a jiné fyzické či právnické osoby (neziskové organizace, zaměstnavatele aj.). Žáci a studenti se SVP, kteří využívají služby IPS, mají především tělesné, zrakové nebo sluchové omezení, vady řeči, poruchy učení, pozornosti a chování (např. dysgrafie a dyslexie, ADHD, poruchy autistického spektra).

8.1.2 Skupinové poradenství

Skupinové poradenství IPS spočívá především v nabídce besed pro základní, střední, vyšší odborné či vysoké školy, včetně škol zřízených dle § 16 školského zákona č. 561/2004 Sb. V rámci poradenství se s žáky a studenty se SVP setkávají poradci IPS

často mimo tyto zřízené školy prostřednictvím inkluzivního vzdělávání. Skupinové poradenství pro školy rozdělujeme do dvou tematických okruhů, a to prvotní volba povolání a vstup absolventa na trh práce.

Skupinové poradenství pro žáky základních škol je organizovaná beseda s rozsahem 1–2,5 hodiny, která probíhá v prostorách ÚP ČR, ve třídách dané školy či online. Cílem besedy je poskytnout žákům přehledné informace k volbě povolání a nabídnout možnost individuální podpory při volbě profesní orientace i výběru konkrétní střední školy (metodická karta Kariérové poradenství pro žáky základních škol k volbě povolání, PIPS, 2021).

Skupinové poradenství pro žáky středních škol či studenty vyšších odborných a vysokých škol je opět organizovaná beseda, která má za cíl poskytnout žákům a studentům přehledné informace o možnostech dalšího studia a vstupu na trh práce (metodická karta Skupinové poradenství pro budoucí absolventy středních škol, PIPS, 2021).

Metodami práce poskytovaných besed jsou prezentace, výklad, diskuse, sdílení, hraní her, práce samostatná i ve skupině, práce s pracovními listy, samoobslužné vyhledávání informací, sdílení videí povolání či probíraných témat, předávání informací aj. Pro žáky a studenty se SVP je obsah prezentace vždy upraven na míru po pečlivé konzultaci s konkrétní školou.

Besedy mohou mít tato specifika:

- nutnost komunikovat specifické individuální potřeby žáka/studenta se SVP ještě před realizací besedy (např. bezbariérový přístup),
- délka besedy a její obsah je upraven a přizpůsoben potřebám žáků/studentů se SVP,
- navýšení personální kapacity pracovníků, kteří organizují besedu,
- besed se účastní i jiní pracovníci ÚP ČR (poradce OZP),
- individuální poradenství probíhá již v rámci besedy (žáků bývá na besedě menší počet), kdy se s žáky/studenty se SVP řeší jejich zdravotní omezení, kulturní či životní podmínky aj.,
- využití metod a nástrojů dle individuálních potřeb žáků/studentů se SVP (diskuse, hry, zjednodušené dotazníky nebo jejich nevyužití, zjednodušená prezentace či její nevyužití, práce ve skupinách, rozhovory s poradci IPS aj.),
- příprava většího množství tištěných materiálů,
- čtenější využití videoukázek povolání,
- na besedy často navazují další individuální poradenství společně s rodiči žáka/studenta se SVP.

8.1.3 Individuální poradenství

Nabídku individuálního poradenství využívají žáci/studenti a jejich rodiče, pokud se o činnosti IPS dozvědí především prostřednictvím absolvované skupinové besedy či kontakt na IPS předá samotná škola (třídní učitel, kariérový/výchovný poradce, psy-

cholog aj.). O činnosti IPS se mohou potenciální klienti taktéž dozvědět z veletrhů škol a zaměstnavatelů, internetových stránek, Atlasu školství a jiných zdrojů a od aktérů kariérového poradenství.

Poradce IPS při poradenství žáků/studentů se SVP často spolupracuje s poradcem OZP, kdy mohou společně diskutovat a hledat účelná řešení. Poradce IPS bývá v těchto případech v kontaktu nejen s rodiči žáka/studenta se SVP, ale také s konkrétním pedagogem (výchovný poradce, kariérový poradce, speciální pedagog, psycholog), lékařem a se školskými poradenskými zařízeními.

Při individuálním poradenství se využívají diagnostické nástroje a metody dle specifických potřeb konkrétního žáka/studenta se SVP, které mají jednotlivé IPS k dispozici. Může to být poradenský rozhovor, anamnéza, dotazníky, hry, licencované diagnostické nástroje, motivační karty, diagnostické nástroje dostupné na internetu zdarma aj.

8.2 Další činnost Informačních a poradenských středisek Úřadu práce České republiky a faktory ovlivňující současné poradenství

Mimo skupinové a individuální poradenství nabízí a vykonává IPS další činnosti, které jsou zaměřené na všechny žáky a studenty, UoZ/ZoZ v evidenci a širokou veřejnost. Pro žáky a studenty jsou určitě zajímavé již tradiční akce k volbě povolání, jakými jsou živé knihovny povolání, oborové dny či veletrhy škol a zaměstnavatelů. Tyto akce organizuje či se jich účastní IPS s cílem informovat zájemce a poradit jim ohledně budoucího vzdělání a kariéry. Poradci IPS jsou členy dalších pracovních skupin mimo ÚP ČR, kde se řeší aktuální problémy v oblasti školství a trhu práce. IPS se účastní v případě zájmu také třídních schůzek na školách, organizují informativní schůzky pro pedagogy, zprostředkovávají exkurze, zpracovávají informační letáky apod.

Nutno podotknout, že se navázaná spolupráce a zájem o individuální či skupinové poradenství ze stran samotných škol, žáků a studentů se SVP a jejich rodičů liší územně v rámci celé ČR. V porovnání s poradenstvím pro žáky a studenty bez SVP je poradenství pro žáky/studenty se SVP na nízké frekvenci. ÚP ČR eviduje pro statistické účely počet skupinových i individuálních poradenství pro žáky a studenty bez rozdílu.

Často se setkáváme v individuálním poradenství s tím, že služby IPS nejsou využity. Žák/student se SVP využije poradenství zainteresovaných pedagogů ve škole, kteří komunikují s institucemi i potenciálními zaměstnavateli, využívá služby školských poradenských center a další poradenství již nevyhledává. V některých případech IPS kontaktují samotní pracovníci školského poradenského zařízení ohledně konkrétního klienta ke sjednání dalšího poradenství a také naopak, poradce IPS předá kontakt na školské poradenské zařízení. Stejně tak počet realizovaných besed pro školy se může časově i územně lišit, jelikož ne vždy všechny školy reagují na nabízené služby. V poslední době mají také na zmíněný zájem o poradenství vliv protipandemická opatření.

Z letité praxe vyplývají kladné názory pedagogů, které poukazují na výhody realizace poradenství na IPS pro žáky/studenty se SVP, a to zejména:

- nezvyklé prostředí, prostředí mimo domov a školu, první návštěva ÚP ČR,
- nutnost komunikace s cizími lidmi,
- uvědomění si důležitosti vzdělání, i přes omezené možnosti pracovního uplatnění,
- pocítění role úřadů v běžném životě,
- učení se větší samostatnosti.

Mimo poradenství pro žáky a studenty nabízí IPS své služby také evidovaným UoZ/ ZoZ, popř. široké veřejnosti. Časové dotace pro cílené poradenství žákům a studentům se tak mohou krátit s ohledem na další nabízené poradenství. Na nabídku poradenství pro žáky/studenty se SVP může mít také vliv běžná personální fluktuace zaměstnanců ÚP ČR, nepovinné školení poradců IPS v této oblasti a omezené finanční zdroje pro technické a diagnostické vybavení. Poradenství může být dále ovlivněno také vzděláním a praxí samotného poradce IPS, kdy dle zákona č. 234/2014 Sb. spadá poradce IPS do 9. platové třídy, kde postačuje ukončené střední vzdělání s maturitní zkouškou. Nesmíme opomenout také nedostatečně zpracovanou metodiku pro práci s touto cílovou skupinou.

Pro podporu IPS v současnosti probíhá projekt financovaný z Evropského sociálního fondu Evropské unie, který podporuje IPS s ohledem na personální kapacity, vzdělávání poradců IPS a technické a materiální vybavení.

8.3 Poradenství pro uchazeče a zájemce se zdravotním postižením

Oproti IPS, která mají hlavní úlohu prevence na trhu práce při prvotní volbě povolání, nabízí ÚP ČR poradenství pro osoby se zdravotním postižením prostřednictvím poradců OZP. Pokud se s ÚP ČR nespojí žák/student se SVP prostřednictvím skupinového či individuálního kariérového poradenství, můžeme konstatovat, že se poradci OZP setkávají s touto cílovou skupinou až jako s absolventy hledajícími své první zaměstnání v evidenci ÚP ČR.

Ze statistik ÚP ČR vyplývá, že poradci OZP poskytují poradenství osobám se zdravotním postižením do 26 let v menším počtu než ostatní věkové struktury této cílové skupiny. K 28. 1. 2022 bylo evidováno v okrese Olomouc 4 958 UoZ, z toho bylo 780 osob se zdravotním postižením a pouze 14 osob (tj. necelá 2 %) mělo méně než 26 let (Vnitřní statistika ÚP ČR programový systém OKpráce).

Dlouholetá praxe poradců OZP ukazuje, že pracovní uplatnění osob s těžším zdravotním postižením je bezesporu problematické. Určitě by pomohla větší informovanost veřejnosti, především rodičů a pečujících osob, jelikož se poradci OZP setkávají s klienty, kteří nevědí, jaké mají možnosti po ukončení studia. Vhodné by byly zpracované informační letáky pro žáky/studenty se SVP obsahující hromadné informa-

ce o nabízeném poradenství škol, školských poradenských zařízení, ÚP ČR a dalších zainteresovaných institucí. Pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením by jistě pomohly i další podpůrné nástroje, a to např. organizace většího počtu veletrhů škol, zaměstnavatelů a sociálních služeb vhodných pro OZP, vznik a realizace nových projektů zaměřených na danou cílovou skupinu s možností finančních příspěvků, podpory exkurzí a stáží, aby absolventi cílové skupiny mohli již na škole navázat spolupráci se zaměstnavateli daných oborů.

8.3.1 Pro koho je poradenství určeno

Poradci OZP poskytují poradenství pro všechny UoZ/ZoZ s přiznaným invalidním důchodem 1. až 3. stupně, osoby zdravotně znevýhodněné nebo osoby posouzené orgánem sociálního zabezpečení, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení. Jako UoZ nemůže být evidována osoba invalidní ve třetím stupni, s výjimkou osoby, která je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (zákon č. 435/2004 Sb.). Poradenství je poskytováno taktéž široké veřejnosti, kdy je možné využít poradenství, PR i ergodiagnostiku bez nutnosti evidence na ÚP ČR jako UoZ/ZoZ.

Poradci OZP, jak již bylo řečeno, spolupracují s IPS, ale i s dalšími odděleními ÚP ČR, především s pracovníky trhu práce, nepojistných sociálních dávek či psychologem. Mimo ÚP ČR je spolupráce poradců OZP navázána především s Českou správou sociálního zabezpečení, poskytovateli sociálních služeb, zástupci škol, integračními centry, obecně prospěšnými společnostmi, zaměstnavateli aj.

8.3.2 Poradenské činnosti

Klienty ÚP ČR k poradcům OZP objednávají nejčastěji referenti zaměstnanosti a poradci IPS dle potřeby či jejich samotného zájmu, popř. jsou poradci OZP kontaktováni zájemci o poradenství přímo. Poradenství nejčastěji probíhá formou individuálních schůzek, kde mohou poradci se zájemcem řešit konkrétní problémy – postup s vyřízením statusu osoby se zdravotním postižením, informace o trhu práce, informace ohledně nabídky pomoci ze strany ÚP ČR, pomoc se zpracováním životopisu a při hledání volných pracovních míst, způsob kontaktování potenciálních zaměstnavatelů, případný doprovod k výběrovým řízením apod. S ohledem na potřeby trhu práce v regionu jsou realizována skupinová poradenství a poradenské programy dle různých témat, kdy se prolíná individuální i skupinová práce s klientem. Nejčastějšími tématy jsou sebezpoznání, sebeprezentace, orientace na trhu práce, komunikační dovednosti, hledání zaměstnání, pracovněprávní gramotnost, finanční gramotnost a další poradenství dle potřeb klientů. Pobočka ÚP ČR může realizovat i skupinové a poradenské programy pro cílené skupiny UoZ/ZoZ, např. skupinové poradenství pro osoby se zdravotním postižením do 26 let. Příkladem poradenského programu je také Job club.

V tomto programu větší počet klientů pravidelně navštěvuje skupinová poradenství, která mají za cíl motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce.

Poradenská činnost je velmi obsáhlá, mezi nejrozšířenější formy v nabídce ÚP ČR pro osoby se zdravotním postižením patří kariérové poradenství, psychologické poradenství, bilanční diagnostika, poradenství pro volbu přípravy k práci, poradenství při výběru rekvalifikace a dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Pro podporu poradenství osob se zdravotním postižením je v současnosti realizován projekt financovaný z Evropského sociálního fondu Evropské unie, který má za cíl prevenci nezaměstnanosti a snižování podílu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením. Tento projekt umožní zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality poskytovaných služeb a nastavení efektivního systému práce s touto cílovou skupinou.

Psychologické poradenství – psychologické poradenství a jeho metody doplňují a prohlubují poradenské postupy při práci s klienty ÚP ČR. Tato nabídka poradenství je k dispozici pouze tehdy, pokud pobočka ÚP ČR disponuje vlastním psychologem nebo si psychologické poradenství zajišťuje externě (metodická karta Psychologické poradenství, EFES, 2021).

Bilanční diagnostika – je jedna z forem poradenství, kterou zabezpečuje ÚP ČR jako součást opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Jejím obsahem je komplexní posouzení schopností a možností fyzické osoby v návaznosti na její budoucí pracovní uplatnění. Probíhá formou společné práce psychologa a klienta s využitím diagnostických metod (metodická karta Bilanční diagnostika, EFES, 2021).

8.4 Pracovní rehabilitace (PR)

PR je soustavná činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osob se zdravotním postižením. Cílovou skupinou pro PR jsou mimo definované osoby se zdravotním postižením pro potřeby evidence ÚP ČR uznány taktéž fyzické osoby dočasně neschopné práce na základě doporučení ošetřujícího lékaře a dále osoby, které přestaly být invalidními na základě doporučení České správy sociálního zabezpečení. ÚP ČR zabezpečuje PR na žádost klienta a hradí náklady s ní spojené (cestovné, stravné a další náklady). S každým, i potenciálním, žadatelem o PR je provedeno poradenství ohledně výběru a obsahu PR, která se zaměřuje vždy na individuální potřeby konkrétního klienta. PR může být poskytována interně přímo zaměstnanci ÚP ČR, popř. externě prostřednictvím právnické či fyzické osoby, a to nejčastěji prostřednictvím vzdělávacího zařízení, zaměstnavatele či ergodiagnostického centra (metodická karta Pracovní rehabilitace, EFES, 2021).

8.4.1 Formy pracovní rehabilitace

Nejčastějšími formami PR mohou být poradenské činnosti včetně ergodiagnostického vyšetření, příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Všechny formy a aktivity obsažené v návrhu PR konkrétního klienta projednává před samotnou realizací odborná pracovní skupina. Odborná pracovní skupina je nezávislý poradní orgán složený zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením (zákon č. 435/2004 Sb.). Mimo tyto formy se snaží ÚP ČR vytvářet vhodné podmínky pro výkon zaměstnání či samostatné výdělečné činnosti, a to především prostřednictvím finančních příspěvků ÚP ČR, realizovaných projektů Evropského sociálního fondu a dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti dle zákona.

8.4.2 Příprava k práci

Příprava k práci je nejčastější formou PR. Jejimi hlavními cíli jsou získání pracovních návyků, osvojení pracovních činností, dovedností a znalostí, prověření schopnosti práce s ohledem na aktuální zdravotní stav a získání či udržení zaměstnání. Před samotnou přípravou k práci je důležité posouzení zdravotního stavu praktickým lékařem. Realizátor přípravy k práci je vybírán na základě zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, a směrnice generální ředitelky č. 5/2019 Zásady pro zadávání veřejných zakázek na ÚP ČR. Při přípravě k práci je důležité průběžné a závěrečné hodnocení realizátora, poradce OZP a samotného účastníka (metodická karta Příprava k práci, EFES, 2021).

8.4.3 Ergodiagnostické vyšetření

Ergodiagnostické vyšetření (ergodiagnostika) je zhodnocení a určení zbytkového pracovního potenciálu a psychofyzické zátěženosti konkrétní osoby. Takové vyšetření doporučuje klientovi nejčastěji poradce OZP nebo referent zaměstnanosti. U klientů s mentálním postižením je třeba zvážit vhodnost tohoto vyšetření na základě domluvy s ergodiagnostickým centrem. Vyšetření probíhá formou obecného testování nebo cíleného testování na konkrétní pracovní pozici, kdy klient podstupuje zátěžové testy fyzické aktivity a manuální zručnosti (metodická karta Ergodiagnostické vyšetření, EFES, 2021). Ergodiagnostické vyšetření nabízí ÚP ČR v rámci i mimo PR.

8.4.4 Specializované rekvalifikační kurzy

Pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením mohou být v rámci PR využívány specializované rekvalifikační kurzy. Vždy platí, že absolvování specializovaného rekvalifikačního kurzu musí být účelné a potřebné ke zvýšení uplatnitel-

nosti klienta na trhu práce. Rekvalifikační zařízení poskytující kurz musí splňovat požadavky uvedené v § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pouze v tomto případě lze kurzy proplácet prostřednictvím ÚP ČR. Absolvování specializovaného rekvalifikačního kurzu předchází poradenství ohledně výběru konkrétního kurzu, splnění vstupních podmínek pro kurz a následné posouzení potřebnosti a účelnosti odbornou pracovní skupinou. Rekvalifikační kurzy poskytuje ÚP ČR i mimo PR.

8.5 Příklady dobré praxe poradenství Úřadu práce České republiky

JIHOČESKÝ KRAJ

- Muž 22 let, přiznaný 3. stupeň invalidity, vzdělání středoškolské s maturitou – obor Informační technologie. Klient utrpěl vážnou dopravní nehodu s následkem poranění hlavy a pohybového aparátu. Vzhledem ke svému zdravotnímu stavu se rozhodl pro rozšíření vzdělání – v současné době studuje obor Operátor skladování. Jelikož tento obor vyžaduje intenzivní praxi u zaměstnavatele a škola mu nebyla ochotna z důvodu jeho zdravotního omezení tuto praxi zajistit, obrátil se klient na poradce OZP. Po individuálním pohovoru kontaktoval poradce OZP v rámci regionu potenciální zaměstnavatele, kteří disponují sklady. Po několika uskutečněných kontaktech se podařilo vyjednat klientovi praxi v tábořském výrobním družstvu Dita, konkrétně ve skladu látek. S klientem zaměstnavatel uzavřel smlouvu o praxi a klient ji začal vykonávat.

KRÁLOVÉHRADECKÝ, LIBERECKÝ, PARDUBICKÝ A STŘEDOČESKÝ KRAJ

- Projekt Do praxe bez bariér byl v období 2018–2021 realizován v Královéhradeckém, Libereckém, Pardubickém a Středočeském kraji. Hlavním cílem projektu bylo zvýšit zaměstnatelnost absolventů se zdravotním postižením ze speciálních a praktických středních odborných škol a absolventů s nižším středním odborným vzděláním. Poradkyně ÚP ČR realizovaly přímo na speciálních SŠ v Královéhradeckém kraji poradenské aktivity z oblasti trhu práce. Témata byla uchopena tak, aby zaujala cílovou skupinu, a byla přizpůsobena jejich specifickým potřebám.

MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ

- Individuální opakované poradenství pro žáky a studenty ve spolupráci s Dětským domovem a Školní jídelnou, Havířov-Podlesí, Čelakovského 1. Jedním ze zúčastněných byl žák 9. třídy ZŠ se SVP, který následně nastoupil do 1. ročníku střední školy pro žáky se SVP, obor Zahradnické práce. Cíl: usnadnění vstupu na trh práce a do samostatného života po absolvování střední školy a opuštění dětského domova. Proběhlo pět navazujících individuálních schůzek formou polostrukturovaného rozhovoru, příkladů z praxe, využití videoukázek, webových aplikací, kvízů, domácích úkolů k těmto tématům – informace o službách ÚP ČR, finanční gramotnost, situace na trhu práce, pracovněprávní poradenství, vyhledávání volných pracovních míst, tvorba životopisu, jak na pohovor u zaměstnavatele.

OLOMOUCKÝ KRAJ

- V rámci projektu Společně za kvalitní vzdělávání ve spolupráci s Místní akční skupinou Šternbersko spolupracovala IPS na akci Dny kariérového poradenství, která se uskutečnila v roce 2021 na Základní škole Šternberk, Olomoucká 76 (speciální škola, Základní škola při Psychiatrické léčebně Šternberk). Proběhlo poradenství k volbě povolání na stánku IPS a informační medailonek na podiu ohledně nabídky poradenství IPS.
- V roce 2019 proběhl kroužek pro žáky ZŠ realizovaný u regionálního zaměstnavatele MUBEA – HZP s. r. o. IPS zde působilo jako iniciátor a zprostředkovatel akce, kdy informovalo o této nabídce školy. Žáci ZŠ si měli možnost vyzkoušet na týdenním kroužku zámečnické práce, základy pneumatiky a hydrauliky, hotové výrobky si mohli odnést domů. Nabídka byla určena všem žákům bez rozdílu, tedy i žákům se SVP.

PARDUBICKÝ KRAJ

- Chlapec, 17 let, absolvent speciální školy, 2. stupeň ID, pracovní doporučení dovozuje pracovat maximálně tři hodiny denně. V době evidence na ÚP ČR získal informace o PR, o kterou projevil zájem. V rámci PR absolvoval přípravu k práci v délce sedmi měsíců. Díky intenzivní poradenské práci a účasti v PR získal pracovní smlouvu, a to ještě před dovršením 18 let, po čtyřech letech ve firmě stále pracuje.
- Výstava středních odborných učilišť a praktických škol Východočeského regionu. Přehlídka středních škol z okolí Pardubicka a Královéhradecka pro žáky se SVP. Výstava probíhá v prostorách Krajské pobočky ÚP ČR v Pardubicích.

9 Ostatní faktory ovlivňující zaměstnanost osob s těžkým postižením (včetně mýtů a pověr)

Daniela Maštaliřová, Jaromír Maštaliř

Jak uvádějí Augustová a kol. (neuveďeno, s. 3), „zdravotní postižení je životní situace, s níž se ve svém životě setká podle statistik přibližně desetina světové i české populace. Zdravotně postiženým se může stát kdokoliv ve kterékoliv životní fázi. Někdy stačí vteřina, někdy dlouhá nemoc, někdo se s postižením narodí. Ze zkušeností je zřejmé, že stejnou roli jako samotné omezení tělesných nebo smyslových funkcí hraje osobnost člověka, jeho povahové a charakterové vlastnosti. Způsob, jakým na novou situaci reaguje, jak účinně a rychle je schopen se s ní vyrovnat. Prostředí, v němž žije, osobní zázemí, věk, dosavadní kvalifikace a profese a další“.

„Měli bychom tedy začít s touto skupinou počítat, a to nejenom kvůli statistické nutnosti, ale protože se nám to prostě vyplatí“ (Stolín, 2016, s. 1). K tomu, abychom mohli osobu s těžkým zdravotním postižením (dále bude využíván sjednocující výraz OZP) skutečně počítat a označovat je jako zaměstnance, je potřeba, aby na druhé straně pracovníprávního vztahu stál významný (spolu)účastník – zaměstnavatel. A je to právě zaměstnavatel, který si v tomto smyslu dozajista pokládá a řeší podobné otázky: „Proč bych měl vlastně zaměstnat osobu se zdravotním postižením?“ nebo „Jaké z toho plynou výhody a jaká jsou rizika?“ či „Jak to bude celkově fungovat?“.

Vybraným faktorům, které mohou být významnými prediktory samotné (ne)zaměstnavatelnosti OZP stran zaměstnavatelů, bude věnována tato kapitola, jejíž text v určitém ohledu navazuje na autory kapitol 6, 7 a 8 této publikace.

Jedním z významných faktorů podpory zaměstnavatelnosti OZP jsou bezesporu řadu let existující nástroje aktivní politiky v zaměstnanosti (např. rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, vzdělávání, poradenství, příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP, příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce, cílené programy k řešení zaměstnavatelnosti) (Úřad práce ČR, 2022), ty však nejsou dle Stolína (2016) dostačující, neboť při nich nedochází k efektivnímu propojování obou cílových skupin. Podle něj „většina zaměstnavatelů navíc neví, jaké konkrétní pracovní pozice může lidem se zdravotním postižením nabízet. Neví, kde hledat vhodné kandidáty, jak využít jejich pracovní potenciál či jak s těmito osobami komunikovat. Řada zaměstnavatelů se též obává zapracování osob se zdravotním postižením a toho, jak budou přijati do kolektivu“. A doplňuje, že „problém ale spočívá

v tom, že zájem nebo spíše nezájem zaměstnavatelů o osoby se zdravotním postižením vychází zejména z jejich neinformovanosti o problematice. Odlišnost často vyvolává představu problémů navíc, se kterými bychom se museli vypořádat – úprava pracoviště, bariéry v komunikaci, obtížnější zapracování, vysoká nemocnost. Legislativně jsou sice práva OZP zakotvena již řadu desetiletí, nejdůležitější je ovšem změna v chápání a nazírání problematiky pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením“.

Jak je z výše uvedeného patrné (bez nároku na úplnost), mezi zásadní faktory, které vstupují do procesu rozhodování zaměstnavatele (ne)zaměstnat OZP, lze bezesporu zařadit:

- celkovou znalost problematiky zaměstnávání OZP a dostatečné informace o dané cílové skupině,
- dosavadní zkušenost s danou cílovou skupinou i s jejich zaměstnáváním,
- různé představy a předsudky (pozitivní i negativní),
- míru motivace na úrovni motivů legislativně-ekonomických, společenských i osobních,
- celkové osobní i firemní nastavení (tzv. firemní kultura) a společenskou odpovědnost.

Augustová a kol. (neuveďeno) k tomuto doplňují, že na straně zaměstnavatele existují v zásadě čtyři typy různých bariér, jejichž význam a pořadí je často proměnlivé:

- organizační – tedy bariéry spojené s režimem práce, střídáním činností, flexibilitou a také se stresem způsobeným termíny a požadavky na práci,
- komunikační – bariéry bránící v běžném životě i v práci komunikaci s prostředím – typické pro lidi s vadami zraku, sluchu nebo řeči,
- technické – bariéry bránící v přístupu a pohybu některým lidem s postižením,
- ostatní – které lze nazvat zjednodušeně „vztahové“.

9.1 Koncept společenské (firemní) odpovědnosti

Vytvářet podmínky a příležitosti pro zaměstnávání OZP by mělo být v současném civilizovaném světě považováno za zcela běžné a představuje typický projev přirozeného společensky odpovědného chování dané společnosti vůči komukoliv s jakýmkoliv zdravotním postižením či znevýhodněním. V kontextu tématu to „představuje vzájemně provázaný soubor činností a postupů, které jsou nedílnou součástí řídicí strategie podniku v oblasti sociální, environmentální a ekonomické a jsou realizovány nad rámec zákonných povinností v zájmu zlepšení životních podmínek společnosti... obvykle vycházejí z oblastí environmentální nebo udržitelného rozvoje, nejčastěji bývají jakousi ‚vizitkou‘ společenské odpovědnosti podnikání. Častou formou jsou projevy filantropie, případně dobrovolnictví. Neprávem zanedbávaný je sociální pilíř, který vyžaduje komplexnější po-

jetí, zato však obsahuje značný potenciál pro rozvoj lidských zdrojů, stejně jako vnitřních i vnějších vztahů firmy, využitelných i pro budování sociální přidané hodnoty a zlepšování tržní pozice v budoucnosti“ (Augusta a kol., 2014, s. 5).

Koncept (tamtéž) se opírá o tzv. tři pilíře – ekonomický; sociální a environmentální. Z našeho pohledu stojí za pozornost právě pilíř druhý, zaměřený na:

- dodržování rovných příležitostí (pohlaví, etnické minority, zdravotně postižení a starší lidé),
- zdraví a bezpečnost zaměstnanců firmy,
- péči o vzdělání a rekvalifikaci zaměstnanců,
- zaměstnávání osob se zhoršenou pozicí na trhu práce vč. vytváření vhodných podmínek pro jejich uplatnění,
- firemní filantropii, sponzorství a dobrovolnictví;
- vyváženost pracovního a osobního života zaměstnanců (work-life balance),
- diverzitu na pracovišti (etnické minority, handicapovaní a starší lidé),
- zajištění rekvalifikace propouštěných zaměstnanců pro jejich další uplatnění,
- naslouchání a dialog se zainteresovanými partnery a osobami (stakeholdery).

9.2 Informace, znalost a zkušenost zaměstnavatelů vůči OZP

Danou oblast považují autoři za klíčovou ve vztahu k procesu rozhodování zaměstnavatele (ne)zaměstnat OZP. Úroveň a povaha znalostí a zkušeností zaměstnavatelů vůči OZP totiž do značné míry formuje to, jaké mají informace a zkušenosti (ať už osobní, či profesní povahy) představy o OZP jakožto zaměstnancích, co od nich mohou očekávat, zda a jaké požadavky ve vazbě na výkon dané pracovní pozice mají a jak k nim mají celkově přistupovat.

Tuto oblast lze rozdělit na dvě úrovně:

- znalost/zkušenost s cílovou skupinou, popř. znalost konkrétního zdravotního postižení či onemocnění, které uchazeč se ZP má – tj. základní znalost jednotlivých typů ZP a jejich charakteristik a projevů v pracovním prostředí. Znat alespoň základní zásady vhodné komunikace a komunikačních preferencí ve vazbě na dané ZP (osoby se sluchovým, zrakovým, tělesným či mentálním postižením, lidé s poruchami autistického spektra či kombinovaným postižením);
- znalost dané problematiky ve vazbě na pracovní prostředí, pracovní pozici – zejména pak specifikace nutných úprav pracoviště a pracovní náplně.

Složitost i důležitost této oblasti doplňuje Stolín (2016, s. 2): „Většina zaměstnavatelů navíc neví, jaké konkrétní pracovní pozice může lidem se zdravotním postižením nabízet. Neví, kde hledat vhodné kandidáty, jak využít jejich pracovní potenciál či jak s těmito osobami komunikovat. Řada zaměstnavatelů se též obává zapracování osob se zdravotním

postižením a toho, jak budou přijati do kolektivu. Budou umět s ostatními spolupracovat? Zaměstnavatelům také často chybí praktické informace z oblastí vedení povinných evidencí, přípravy a auditu pracovních míst i náboru a vyhledání OZP zaměstnanců. Neznají způsob plnění zákonné povinnosti ani kategorie zdravotního postižení z pohledu zaměstnanosti.“ Dodává, že „významnou roli hrají i další faktory, zejména nevyhovující způsoby přípravy na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, ochranný přístup ze strany blízkých osob a blízké komunity, které vedou k tomu, že lidé se zdravotním postižením nejsou dobře připraveni na výkon zaměstnání“.

9.3 Mýty, předsudky a generalizace k zaměstnávání OZP

Jandourek (2009) potvrzuje, že mnoho autorů shodně považuje mýty a předsudky za jednu z nejvýznamnějších bariér v zaměstnávání OZP. Paradoxně se však jedná o takový typ překážky, kterou si zaměstnavatelé „staví do cesty“ často sami, aniž by si to uvědomili či připustili. Právě proto může být velmi obtížné tyto představy u nich diskutovat a ještě obtížnější, mnohdy nemožné, je změnit. Významově lze pojem předsudek definovat jako „fixovaný, předem formovaný postoj k nějakému objektu projevující se bez ohledu na individualitu nebo povahu tohoto objektu. Člověk, který má předsudky, nezvažuje při posuzování druhých žádná alternativní vysvětlení. Výsledek jeho interpersonálního hodnocení je dopředu určen nějakou libovolnou vlastností toho druhého“ (Hayes, 2013, s. 121). Tyto postoje a následně použité argumentace mívají podobu tzv. obecných pravd či vnímání optikou černobílého vidění.

Regec a kol. (2012) doplňují že, nejen v oblasti zaměstnávání, ale i v celkovém pojetí jsou osoby se zdravotním postižením velmi často zdrojem různých mýtů, předsudků a stereotypů, ve kterých se objevují tyto typické aspekty:

- ambivalentnost – současně jak pozitivní, tak negativní citové prožitky (soucit a odpor),
- předpokládaná asymetričnost vztahu – automaticky bývá člověk vnímán jako nerovnocenný partner,
- a priori přičítaná pasivní role, nesamostatnost a odkázanost na pomoc druhých,
- automaticky přičítán nižší sociální status,
- vázanost hodnocení jen na zjevné projevy.

Níže budou kurzívou uvedeny konkrétní příklady předsudků a mylných představ (výroky) ve vazbě na OZP a oblast zaměstnávání s následným vysvětlujícím komentářem (Augusta a kol., 2014; s. 12–13).

OZP jsou chráněny v pracovně právních vztazích. Pokud se takovému zaměstnanci sníží zbytkový pracovní potenciál, nebo dojde ke změně požadavků na práci, kterou již nemůže zvládnout, je problém jej propustit.

Zákoník práce již mnoho let neobsahuje žádná ustanovení o ochraně v pracovně-právních vztazích. Rovná práva a příležitosti ve smyslu Ústavy a Úmluvy OSN (§ 16 a § 17 zákoníku práce) musí být v praxi vyvážena rovnými povinnostmi a osobní odpovědností zaměstnance odpovídající (objektivně) jeho individuálním možnostem a schopnostem.

U zdravotně postiženého je nutné počítat s nižším a nepravidelným výkonem.

Pokud je člověk s postižením na vhodném pracovním místě a ve vhodném kolektivu, lze vliv postižení kompenzovat až na úroveň, která nemá na provoz firmy žádný vliv. Je to souhrn zkušeností, know-how, kterým může firma disponovat již po několika letech úspěšné praxe v zaměstnávání OZP. Takový člověk si práce a možnosti sebe-realizace váží dvojnásob.

Lidé s postižením jsou častěji nemocní.

Statistiky to nepotvrzují. Větší vliv v praxi má výše výdělku, motivace zaměstnance. Postižení není až na výjimky (postižení se záchvatovými stavy a některé specifické typy) zdrojem častějších onemocnění.

Tito lidé jsou málo flexibilní.

To může být skutečnou komplikací u některých typů postižení a jejich kombinací. Při správné diagnostice a informovanosti spolupracovníků však lze tento vliv eliminovat. Významnou roli hraje i stupeň důvěry zaměstnavatele a sebevědomí zaměstnance, které může firma systematicky ovlivňovat.

Postižený zaměstnanec je méně odolný vůči stresu, zátěži.

I zde se jedná o individuální případy, které je nutno eliminovat diagnostikou a prevencí. V žádném případě nelze generalizovat.

Na pracovištích, kde jsou OZP, můžeme mít větší problémy s bezpečností práce a kontrolami.

I toto je většinou jen předsudek, vyplatí se porovnání diagnostiky s preventivním auditem bariér a rizik, většina opatření pak nemusí být nákladných ani složitých.

Přítomnost ZP zaměstnance může negativně ovlivňovat vztahy na pracovišti.

Tyto situace v praxi nastávají, pokud pracovní kolektiv není předem informován nebo z jiných důvodů osobu s postižením nepřijme – nutno preventivně předcházet negativním pohledům. Typické např. u zaměstnanců – příjemců invalidního důchodu: nutno neformálně vysvětlit spolupracovníkům, že důchod slouží především ke kompenzaci osobních problémů a potřeb, které nepostižený člověk nevyužije nebo nepotřebuje v takové míře. Je jasné, že pracovní kolektiv bude jen velmi těžko tolerovat neférové nebo vypočítavé jednání svého kolegy se zdravotním postižením, spoléhání na pomoc ostatních a podobné excesy. Takové situace musí pak zaměstnavatel řešit radikálněji.

Se zaměstnáváním zdravotně postižených osob je spojena vyšší administrativní zátěž.

Tato obava má opodstatnění pouze v případě, že zaměstnavatel využívá některých příspěvků a nástrojů zákona o zaměstnanosti – zákon však zohledňuje i tyto zvýšené náklady. Podobné předsudky mohou být překážkou v povědomí manažerů. Praktická zkušenost: účinnější než osvěta ve formě proklamací, letáků a článků v médiích je dostatek dobrých příkladů, které vejdou do povědomí odborné i široké veřejnosti.

Jak je z výše uvedeného patrné, mezi základní charakteristiky předsudků a mýtů patří jejich nezávislost na vnějších podnětech, což má za následek jejich vysokou stabilitu, navzdory změnám prostředí i nerefluktování faktických informací, absenci racionality i tendenci k zobecňování.

9.4 Výhody zaměstnávání OZP a profil „disabled friendly“ zaměstnavatele

Stolín (2016, s. 1) uvádí, že „výhod je opravdu bezpočet. Tady jsou jen některé z nich:

- úspory za odvod do státního rozpočtu,
- nemusíte řešit náhradní plnění,
- dostanete slevu na dani,
- získáte kvalitní a loajální zaměstnance,
- zvýšíte svou prestiž a konkurenceschopnost,
- můžete vyřešit nedostatek zaměstnanců náborem zdravotně postižených osob“.

A dodává (tamtéž): „Přidejte fakt, že lidé se zdravotním postižením mají každý individuální pracovní potenciál, zkušenosti a dovednosti a máte dostatek důvodů se o problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením zajímat“.

Augusta a kol. (2014, s. 10) ve shodě s výše uvedeným doplňují, že „firmy, které zaměstnávají osoby se ZP, většinou potvrzují, že kultivace vztahů mezi zaměstnanci iniciovaná přítomností pracovníka se ZP, se projeví na motivaci ostatních zaměstnanců, efektivněji a trvaleji než charita a dobrovolnictví:

- OZP jsou dobří a spolehliví zaměstnanci, často zodpovědnější a loajálnější než ostatní;
- mezi OZP lze najít osoby s všestranným i jednostranným talentem a potenciálním rozvojem;
- tito lidé jako uchazeči o zaměstnání jsou opomíjeným, často nevyužitým zdrojem lidských rezerv;
- začlenění těchto lidí na běžná pracoviště má pozitivní vliv na chování, motivaci a sociální inteligenci ostatních spolupracovníků, kultivuje firemní kulturu;
- zkušeností a pohledu OZP na úkoly firmy lze využít přímo i nepřímo nejen k řešení personálních cílů vč. zaměstnávání OZP, ale i k inovaci produktu firmy z hlediska potřeb

potenciálních zákazníků z řad OZP a k budování jejího pozitivního obrazu u zákazníků i okolí.“

Závěrem, lze velmi stručně popsat obraz takového zaměstnavatele – firmu, která je tzv. „disabled friendly“. Taková firma (tamtéž):

- *respektuje v praxi pravidla nediskriminace a rovných příležitostí;*
- *spolupracuje s partnery a organizacemi sdružujícími OZP;*
- *nemá vážné problémy s přístupností pracovišť a s komunikačními prostředky;*
- *existuje u něj systém osobního rozvoje a tréninku zaměstnanců – OZP nevyjímaje;*
- *již zaměstnává několik OZP (některé i na kvalifikovanějších pozicích);*
- *deklaruje firemní kulturu a otevřené vztahy.*

10 Příklad dobré praxe: Rytmus – pohled na zaměstnávání osob s těžkým postižením

Štěpán Matuska¹²

Následující text si klade za cíl stručně představit služby **tranzitní program** a **podporované zaměstnávání** poskytované organizací **Rytmus – od klienta k občanovi, z.ú.** v rámci sociální rehabilitace a dále na základě mnohaleté zkušenosti popsat způsob práce a přístup, který organizace Rytmus k zaměstnávání lidí se znevýhodněním (zejména mentálním postižením) zaujímá v širším kontextu práv a začlenění do běžné společnosti.

Pracovní uplatnění a příprava na ně je jednou z oblastí, která významně ovlivňuje sebepojetí a kvalitu života člověka. Podle Listiny základních práv a svobod má každý člověk právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu.¹³ Lidé se zdravotním postižením během procesu profesní přípravy a dosahování co největší míry samostatnosti často potřebují různé formy podpory i upravené pracovní podmínky. K myšlence podporující rovné pracovní příležitosti pro všechny bez rozdílu se Česká republika zavázala mimo jiné podepsáním Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením:¹⁴ má tedy povinnost tato práva zabezpečovat a podporovat jejich realizaci v širším kontextu „*plného začlenění a zapojení do všech aspektů života společnosti*“,¹⁵ například také financováním různých sociálních služeb a navrhováním i realizacích různých systémových změn.

Organizace **Rytmus – od klienta k občanovi, z.ú.** se od svého vzniku v roce 1994¹⁶ zaměřuje na podporu lidí především s mentálním postižením v aktivním začleňování do života a jejich soběstačnosti zejména ve škole, v práci, v místě bydliště i při volnočasových aktivitách. Posláním organizace je tak pomoci lidem (převážně s mentálním postižením) žít život podle jejich vlastních představ v běžném prostředí: v oblasti

¹² Autor kapitoly děkuje za podklady a sepsání části o PZ Mgr. Blance Šimkové, za cenné rady a připomínky k textu Veronice Veselé a Bc. Tereze Jiříkovské, kolegyním z organizace Rytmus – od klienta k občanovi, z.ú.

¹³ Listina základních práv a svobod (psp.cz)

¹⁴ Česká republika byla dne 30. března 2007 mezi vůbec prvními signatáři Úmluvy. Odkazujeme zde zejména na článek 27 Práce a zaměstnávání: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225526/Umluva_o_pravech_osob_se_ZP.pdf/1e95a34b-cbdf-0829-3da2-148865b8a4a8.

¹⁵ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (tamtéž, článek 26).

¹⁶ Rytmus vznikl v roce 1994 nejdříve jako občanské sdružení: <https://rytmus.org/o-nas/>.

zaměstnávání tuto podporu poskytuje zejména prostřednictvím dvou na sebe navazujících služeb v rámci **sociální rehabilitace (SR)**:¹⁷ **Tranzitního programu (TP)**¹⁸ a **Podporovaného zaměstnávání (PZ)**¹⁹.

Tyto služby pomáhají studentům zejména praktických škol v TP nebo později jejich absolventům a komukoli dalšímu v PZ zorientovat se ve vlastních pracovních možnostech a uplatnění na trhu práce. V případě PZ se potom jedná především o to, si na tomto základě práci také najít a udržet.

Kromě aktivit směřujících k profesní orientaci a pracovnímu uplatnění se v rámci SR Rytmus s lidmi zaměřuje také na průběžné mapování dalších oblastí, ve kterých potřebují podpořit, a tuto podporu se jim snaží i zajistit. Může se jednat o zprostředkování kontaktu na další služby, trénování konkrétních dovedností či o doprovody a pomoc při jednání s dalšími osobami nebo institucemi. Nejčastěji se podpora týká orientace ve veřejném prostoru a cestování, hospodaření s penězi, trávení volného času, možností samostatného bydlení, sociálního zabezpečení a dávek, zdravotních služeb, oblasti sexuality či otázky práv a svéprávnosti.

10.1 Přístup zaměřený na člověka

Při podpoře lidí se znevýhodněním k začlenění do běžného života vychází organizace Rytmus z konceptu myšlení a plánování zaměřeného na člověka (Person Centered Thinking and Planning – PCT, PCP),²⁰ který je založen na respektu k jedinečnosti každého člověka. Vychází z přesvědčení, že každý člověk je a může být pro svět užitečný, při své seberealizaci a aktivním zapojení do života ve společnosti však mnohdy potřebuje podporu. Každý člověk se tak (s ohledem na své aktuální schopnosti i dovednosti a s důvěrou v jejich další rozvoj) může stát viditelným a přispívajícím členem společnosti. Na tomto základě vzájemného obohacování také stojí myšlenka inkluze (která by neměla být pouze jednostranná).

Tento přístup nepracuje s popisem znevýhodnění či postižení, nýbrž se zaměřuje na stanovení potřebné podpory. Při použití vhodného plánovacího nástroje vzniká představa o tom, jaké má člověk vlohy, co je pro něho důležité, jaké má sny, obavy, jaké se v jeho životě nabízejí možnosti a kdo mu s naplňováním plánů může pomoci. Přirozeně tak pomáhá do plánování zapojit lidi z okolí člověka a podporuje jej

¹⁷ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů a vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách: <https://www.mpsv.cz/socialni-rehabilitace-70-a-socialne-terapeuticke-dilny-67->.

¹⁸ <https://rytmus.org/socialni-sluzby/socialni-rehabilitace/tranzitni-program/>

¹⁹ <https://rytmus.org/socialni-sluzby/socialni-rehabilitace/podporovane-zamestnavani/>

²⁰ Zmiňme zde například jednoho z nejvýznamnějších autorů konceptu Plánování zaměřené na člověka, Johna O'Briena, který byl spolu se svou manželkou Connie v popředí vytváření inovací, jež dosud pomáhají utvářet plnohodnotný život pro lidi se zdravotním postižením po celém světě. Další lidé, kteří inspirovali myšlení a přístup zaměřený na člověka v Rytmusu, zmiňuje organizace Rytmus na svých stránkách, spolu s mnoha užitečnými odkazy (<https://rytmus.org/planovani-zamerene-na-cloveka/>).

ve vlastním rozhodování, zodpovědnosti a aktivním přístupu. Jedná se tak o souvislý proces hledání podpory, kterou člověk potřebuje k tomu, aby mohl žít každodenní život i s riziky, která takový život běžně přináší.

10.2 Tranzitní program

Tranzitní program, jak jej poskytuje organizace Rytmus, je určen mladým lidem se zdravotním – zejména mentálním – postižením či jiným znevýhodněním, kteří studují především na středních praktických školách.

Podmínkou pro možné navázání a pokračování spolupráce v TP je mít „status studenta“²¹ na praktické škole, nikoli však již věk. Přesto můžeme říct, že služba je poskytována mladým lidem zhruba od 17 let do přibližně 30 let věku. Někteří studenti (zejména v Praze, kde je možností více) občas pokračují na dalších praktických školách, na kterých (pokud mají hrazeno pojištění z ID a pokud má škola kapacitu) mohou pokračovat ve studiu i po dovršení 26 let věku. I z toho důvodu je délka služby TP v Rytmusu omezena na dvakrát dva roky.²² Studenti tak mohou TP využít na dvou praktických školách nebo pouze na jedné v případě, že požádají školu o prodloužení každého ročníku.

Organizace Rytmus ve spolupráci se školami nabízí studentům během školního roku (v rámci praktické výuky škol) individuální²³ praxe na otevřeném trhu práce. Praxe probíhají zpravidla jednou týdně v době výuky. Na praxích (většinou s podporou pracovních asistentů)²⁴ získávají mladí lidé zkušenosti a rozvíjejí své dovednosti potřebné pro uplatnění na trhu práce. Takových praxí si během školního roku studenti vyzkoušejí zpravidla několik.

Získané praktické zkušenosti vedou k ověření a prohloubení vlastních dovedností studentů, k co největšímu začlenění do pracovního kolektivu a větší samostatnosti. Z toho důvodu služba rovněž pracuje s postupným snižováním asistencí nebo s jejich úplným ukončením. Toto přirozené začlenění studentů na pracovišti a postupné osamostatnění je ve své podstatě cílem: asistenti jsou zde po nějaký čas pro studenta

²¹ I přesto, že se v legislativě ve školském zákoně užívá slovo „žák“, nikoli „student“ (zákon č. 561/2004: <https://www.msmt.cz/dokumenty/skolsky-zakon-ve-zneni-ucinnem-ode-dne-1-2-2022>), v tomto textu i v osobní praxi dáváme přednost pojmu „student“ z několika důvodů: dolní věková hranice studenta je fakticky limitována pouze dobou ukončení základní školní docházky, proto je legitimní tohoto pojmu užívat, neboť ukazuje více k respektujícímu přístupu, který je například na vysokých školách, a odráží rovněž přístup, který organizace Rytmus zastává: se studenty jsme vzájemní partneři (společně se domlouváme na tom, zda si budeme vykat nebo tykat, nikdy nevyžadujeme „vykání“, přičemž bychom studentům tykali). Dalším důvodem je již zmíněný věk studentů v TP, který je často blíže VŠ studentům než SŠ.

²² Dalším dobrým důvodem časového omezení je také možnost dát v TP příležitost více studentům.

²³ Nejedná se o skupinové praxe, nýbrž jeden student během své praxe dochází na jedno pracoviště.

²⁴ Pracovní asistent je pracovník v sociálních službách (nebo sociální pracovník), který podporuje studenty přímo na pracovišti a nabízí podporu i kolegům, například v oblasti komunikace a úpravy pracovních podmínek, viz níže v textu.

jako formální podpora proto, aby zde nebyli neustále, ale aby pomohli studentům nalézt přirozenou podporu přímo na pracovišti (namísto pomoci ze strany asistentů student postupně využívá přirozené podpory některého z kolegů). V PZ – z hlediska dlouhodobého udržení práce – je to samozřejmě nutné, během praxí TP, které většinou trvají několik měsíců, nemůže být samostatnost studentů vždy prvořadým cílem a někteří studenti asistenci využijí po celou dobu praxe kvůli trénování různých dovedností v oblastech, o kterých budeme pojednávat níže.

Díky praktickým zkušenostem mohou studenti také zjistit, jaké pracovní prostředí jim vyhovuje, jaké činnosti jsou pro ně vhodné a jaké mají po skončení školy pracovní příležitosti. Tranzitní program je tedy zaměřen tak, aby co nejvíce usnadnil studentům plánování přechodu ze školy do běžného pracovního prostředí a pomohl jim zorientovat se ve vlastních možnostech a představách o práci.

CÍLE SLUŽBY A OBLASTI PODPORY

Hlavním cílem je **naučit studenty, co znamená chodit do práce, a co nejlépe je do pracovního prostředí připravit.**

V TP se jedná zejména o tyto oblasti:

- práva a povinnosti spojené se zaměstnáním (co obnáší role zaměstnance, uzavírání pracovní smlouvy a její druhy, co je BOZP, pravidelná a včasná docházka, pracovní náplň, domlouvání dovolené),
- orientace a cestování (jak se bezpečně dopravit na praxi, z praxe do školy, jak se zachovat, když se během cestování stane něco neočekávaného),
- komunikace a komunikační prostředky (komunikace se spolupracovníky, práce s telefonem, e-mailem apod.),
- práce s penězi (umět si koupit svačinu na praxi apod.),
- péče o sebe (vhodné oblečení na praxi, na pohovor, pravidla osobní hygieny apod.),
- prostředkování kontaktu a pomoci při obstarávání osobních záležitostí (návčik pracovního pohovoru, vstupní prohlídka u lékaře kvůli praxi, orientace v možnostech studia apod.).

10.3 Spolupráce se školami

Tranzitní program probíhá v úzké spolupráci s praktickými (a jinými) středními školami. Spolupráce se školami je smluvně ošetřena. Škola se mimo jiné zavazuje k tomu, že vytvoří časový prostor pro realizaci praxí a bude spolupracovat na společném plánování se studenty v rámci TP. Nespornou výhodou spatřuji v začlenění TP do ŠVP praktických škol.²⁵ Škola potom může mít jasně vyčleněný čas na praxe v rámci rozvrhu²⁶ a s TP rovněž škola počítá v rámci školních vzdělávacích osnov.

²⁵ TP v rámci ŠVP má například praktická škola Lyceum, se kterou v rámci TP úzce spolupracujeme: <http://www.skolaroos.cz/texty/svp%20lyceum%20nove.pdf>.

²⁶ U jiných škol může být potom domluvit prostor na praxe studentů obtížnější.

Jeden z pracovníků školy potom může mít část svého pracovního úvazku vyčleněnou přímo pro spolupráci s TP a mít tak daleko větší možnost poznat studenty přímo na praxích (v rámci náhledů nebo přímé podpory na pracovišti) a na některé oblasti podpory navázat přímo ve výuce.²⁷ Je to dobrý příklad vzájemně provázané spolupráce mezi sociální službou a školou, jakkoli samozřejmě celý TP včetně domluvy a hodnocení praxí a spolupráce se zaměstnavateli (poskytovateli praxí), trénování cestování na praxi se studenty i jejich podpory na praxích a domluvy společných schůzek, zajištění dokumentace atd. má na starosti (ve spolupráci s pracovními asistenty) sociální pracovník. V organizaci Rytmus se tato pozice formálně jmenuje **poradce TP**.

PROČ SI TEDY ŠKOLY NEZAJIŠŤUJÍ TP SAMY?

Výhodu poskytování TP v rámci SR (nikoli ze strany školy) spatřujeme v možnosti individuální spolupráce pracovníka a studenta a také v tom, že student využívá službu, která má poté návaznost například v PZ.

Za klíčové považujeme zdůraznit, že TP poskytovaný v rámci SR je rovněž výbornou příležitostí k podrobnějšímu mapování oblastí podpory, nejen v oblasti práce, ale v již zmíněných právech a dalších oblastech, které s pracovním začleněním souvisejí.

Je pozoruhodné, že ačkoli by rodiny s dítětem s postižením měly mít podporu od sociálních služeb, lékařů, rané péče, SPC a jiných služeb²⁸ již od narození dítěte (přepokládáme-li, že se dítě s postižením narodí) nebo od „vzniku postižení“, setkáváme se opakovaně s tím, že rodiny nemají v mnoha oblastech dostatečné informace, příp. je mají velice zkreslené. Příkladem je třeba oblast práv a možností, které poskytují nástroje podporovaného rozhodování, nebo oblast sexuality.

Sociální pracovník – poradce TP – v rámci spolupráce a přístupu zaměřeného na člověka také koordinuje a organizuje pro studenty několikrát za rok plánovací (nebo jiné podpůrné) schůzky, kterých se účastní někdo z rodiny, školy a případných dalších služeb, a snaží se vše vzájemně propojit a zacílit k podpoře studenta. Myslím si, že kvalita tohoto mapování a plánování i srozumitelnost předávaných informací vychází od přístupu, který ke spolupráci jako pracovníci zaujímáme.

DOHODA O PRAXI A NĚKTERÉ NEJASNOSTI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELŮ A ŠKOL

Formálně je praxe studentů ošetřena tzv. Dohodou o praxi (ve které figuruje poskytovatel praxe, škola a poskytovatel sociální služby). Toto prostoupení více resortů, kam praxe studentů spadá, však také přináší různé otazníky, poukazující občas při zajišťování praxí ze strany školy nebo poskytovatelů praxí na různé nejasnosti.

²⁷ Možností, jak si škola může vše uspořádat a vymyslet, je samozřejmě více. Text je psán z pohledu či pozice sociálního pracovníka, nikoli speciálního pedagoga, přesto můžeme zmínit ještě například formu tzv. job-klubů, které mají pravidelně jednou týdně studenti Lycea: jedná se o dvě vyučovací hodiny, ve kterých studenti společně mluví o svých praxích a sdílejí své zkušenosti s ostatními pod vedením učitelů.

²⁸ Mají vyřízený např. příspěvek na péči, v jehož rámci se pečlivě mapují potřeby člověka, navštěvují pravidelně SPC atd.

Prvním tématem je potřeba vyjasnění tzv. **odpovědnosti za studenta v čase praxí** (případně co znamená v tomto kontextu nezletilost nebo bohužel i omezení svéprávnosti). Tyto pojmy se vztahují pouze na právní jednání, jako je například podepsání smlouvy, neznamená to však zcela vůbec, že by asistent nebo kdokoli další byl zodpovědný za jednání nebo rozhodování studentů na praxích, jakkoli jim poskytuje podporu a pomáhá zvážit důsledky a pracuje s možnými riziky. Student má s poskytovatelem praxí podepsanou Smlouvu o praxi, kde se mimo jiné poskytovatel – v případě rizik – zavazuje proškolit studenta v BOZP. Na tomto základě je – a má být – proškolen stejně jako každý pracovník, a lze tedy přebírat zodpovědnost pouze za poskytnutí náležité podpory při tomto proškolení nebo zaučování.

Druhým tématem je otázka tzv. **produktivní činnosti a vědomí „povinnosti“ za takovou práci ze strany poskytovatelů praxí studentům platit**. Praxe mladých lidí s postižením, kteří navštěvují praktické školy, se však neřídí zákonem o zaměstnanosti,²⁹ ale (stejně jako u ostatních škol) školským zákonem. Žáci jsou tak zásadně v právním vztahu ke škole. To vyjasňuje i pochybnosti, zda by se nemohlo jednat například o nelegální zaměstnávání. Odměna praktikantům náleží pouze v případě, že by se jednalo o produktivní činnost, tj. činnost, která přináší příjem. Pokud by zaměstnavatel vyhodnotil, že činnost, kterou praktikant vykonává, odpovídá produktivní činnosti (zatím jsme se s tím setkali pouze několikrát), nebo nechce podstupovat riziko, že by to takto mohl vyhodnotit někdo jiný, může praktikantovi poskytnout odměnu v rozsahu 30 % minimální mzdy.³⁰ V naprosté většině případů spolupráce s poskytovateli praxí docházíme ale k závěru, že se **nejedná o produktivní činnost, protože:**

- smluvní strany se na tomto dohodly (Dohoda o praxi a Smlouva o praxi);
- cílem a obsahem praxe je seznámení se s jednotlivými činnostmi pracovníka v konkrétním pracovním prostředí a s chodem pracoviště;
- na konkrétních pracovních činnostech si praktikant zkouší základní pracovní dovednosti: pracovní postup, soustředění se na práci, zručnost, schopnost porozumění zadaným úkolům, kontrola práce, komunikace s kolegy, hlídat si čas, umět si práci rozvrhnout a uspořádat apod.;
- pro nácvik pracovních dovedností má k dispozici pracovního asistenta;
- práci nevykonává samostatně, nýbrž vždy alespoň za kontroly kolegy nebo nadřízeného.

10.4 Hledání praxí a spolupráce se zaměstnavateli (poskytovateli praxí)

Navazovat spolupráci se zaměstnavateli a domlouvat rozličné zaměření praxí a různá pracovní prostředí dle přání a předpokladů studentů se daří velice dobře. Jednu z důležitých rolí hraje skutečnost, že praxe jsou (jak bylo uvedeno výše) bezplatné (jakkoli se nebráníme představit, aby měl student praxi například v rámci DPP). Dalším

²⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. (<https://www.mpsv.cz/aktualni-zneni>).

³⁰ § 122 školského zákona.

důležitým prvkem je tzv. společenská odpovědnost firem i větších společností, které tak mají o navázání spolupráce veliký zájem často nejen v rámci TP, ale i s PZ. Velmi podstatnou roli hraje také pro zaměstnavatele (poskytovatele praxí) informace o přítomnosti a podpoře asistenta na pracovišti (dokud je samozřejmě pracovní asistent třeba), který má za úkol podporovat nejen studenta, ale i ostatní kolegy a pomáhat rovněž v průběhu praxí s domluvou dalších pracovní činností, nastavením potřebné podpory v oblasti pracovní i sociální apod. Ve vztahu ke kolegům je asistent důležitou součástí podpory v oblasti komunikace (někteří kolegové mohou mít různé předsudky nebo obavy ve vztahu k lidem se znevýhodněním, především na základě chybějící zkušenosti, a pracovní asistent může kolegům pomoci vlastním příkladem a vysvětlením v tom, jak k člověku se znevýhodněním přistupovat).

Při domlouvání jakékoli praxe nebo práce je důležité zaměstnavatele podpořit ve specifické úpravě pracovních podmínek. Je důležité nenahlížet na pracovní náplň jako na neměnný soubor již předem daných činností, ale naopak s narůstající zkušeností studentů lze tuto náplň postupně vytvářet a různě upravovat. Pokud je pro studenta nějaká činnost příliš náročná a nedaří se mu ji naučit, může s ní pomoci kolega. Na druhou stranu student může kolegovi pomoci s něčím jiným. Často se vše měří výkonem a časovou efektivitou, do specifické úpravy pracovních podmínek tak mimo jiné patří i poskytnout studentům na danou činnost více času (například při doplňování zboží nezáleží na tom, zda je zboží doplněno za hodinu, nebo za dvě hodiny, ale aby bylo doplněno kvalitně).

PŘÍNOS TP PRO STUDENTY

O některých bodech již bylo pojednáno výše, zde připojujeme několik dalších. V průběhu TP je důležité při výběru praxí sledovat, jaký má každá praxe cíl: nejde jen o to, najít tzv. praxi pro praxi, ale vědět, proč každou praxi studenti mají, co se na praxi studenti učí a jak tuto zkušenost mohou využít (s vědomím, že každá zkušenost – i když se na praxi nedaří – může být pro něco dobrá a pomáhá studentům jejich představu nějak utvářet).

Někteří studenti přicházejí do TP například s tím, že nemají téměř žádnou představu o svém profesním směřování, nebo mají představu naopak velmi jasnou, ale v průběhu TP si díky rozmanitým praxím a zkušenostem svou představu různě upřesňují nebo se jim v průběhu TP tato představa zcela pozmění: přijdou na to, jaké pracovní prostředí, jaké činnosti, jaký typ práce jim nejlépe vyhovuje a v této oblasti se později mohou vzdělávat nebo začít hledat práci (s využitím podpory další návazné služby PZ).

Důležité je vytvořit studentům pro toto uvědomění dostatečný prostor v průběhu celé spolupráce a posílit tak přirozenou cestou vlastní empowerment, tedy zmocnění studentů,³¹ které je naprosto klíčové k tomu, aby se studenti učili zodpovědně rozhodovat sami za sebe (přestože k tomu samozřejmě mohou využít podporu svého okolí, školy nebo služeb) a nést za vlastní rozhodnutí zodpovědnost. Jiný způsob než podporovat

³¹ Snažíme se tak o co největší míru zapojení každého studenta ve všech oblastech spolupráce, od hledání a domlouvání praxe přes komunikaci se zaměstnavatelem až po jednotlivé pracovní činnosti.

studenty ve vlastním rozhodování by podle nás znamenal nepřístupovat k člověku s respektem.

Všechny tyto zkušenosti potom poradce TP shrnuje do tzv. závěrečného doporučení pro každého studenta. Jsou zde stručně popsány jednotlivé praxe, doporučení pro studenta i další pracovníky (například v PZ), různá zjištění a dále oblasti podpory i kontakty na další návazné služby. Studenti si z TP odnášejí také tzv. portfolio, kde mají pohromadě jednotlivá potvrzení a hodnocení z praxí od zaměstnavatelů, životopis, různé fotografie nebo prezentaci praxí a například Profil na jednu stránku zaměřený do pracovního prostředí, který je součástí PCP nástrojů využívaných v TP. Jde o to, aby se potřebné zkušenosti, informace a oblasti podpory neztratily, ale mohly se nést dále do života a bylo s nimi možné srozumitelně a efektivně pracovat v dalších službách.

Vzhledem k tomu, že někteří studenti (s podporou rodiny) využívají možnost pokračovat ve studiu na dalších praktických školách nebo odborných učilištích a dalších vzdělávacích institucích, není pravidlem, že by každý student přecházel ihned do návazné služby PZ.³² Studenti proto mají možnost službu TP prozatím ukončit a spolupráci opět navázat v posledním roce studia a lépe tak přejít do pracovního prostředí v posledním roce školy. Během celé spolupráce je tak kladen důraz na maximálně individuální nastavení služby.

10.5 Přechod z tranzitního programu do podporovaného zaměstnávání

V rámci předávání spolupráce a přechodu z TP do PZ bývá vhodné domluvit tzv. předávací schůzku, na které se setká student se svým poradcem z TP a novým pracovním konzultantem (PK). Pracovní konzultant v PZ podporuje lidi se znevýhodněním a provází je celým procesem hledání práce až do jejich finálního osamostatnění na pracovišti. V rámci předání spolupráce dojde na schůzce k vysvětlení rozdílů mezi službami, předání potřebných informací a závěrečných doporučení, předání informací o dalších krocích v rámci PZ a o nastavení další spolupráce.

Předání spolupráce je tak zaměřeno zejména na:

- sdílení vytvořených a používaných nástrojů PCP (Kruh podpory, Profil na jednu stránku a jiné),
- sdílení vytvořených a používaných pracovních pomůcek v rámci praxí,
- sdílení zmapovaných a popsanych rizik, specifik spolupráce, komunikace a chování studenta, které by mohlo ohrozit udržení práce (a sdílení dalších informací o tom, co by mohlo být překážkou k udržení pracovního místa),

³² Jak bylo již řečeno, je to i jeden z důvodů, proč je TP v organizaci Rytmus pro studenty časově „omezen“ na dva krát dva roky. Studenty a jejich rodiny toto časové omezení vede k většímu rozmyšlení nad další budoucností.

- popis pracovních schopností a dovedností a doporučení, na co je vhodné se v následné spolupráci v rámci PZ zaměřit a jakým způsobem se dovednosti učit a posilovat je,
- popis doporučení a informací o tom, co je vhodné posilovat, udržovat, příp. co by mohlo být překážkou k udržení pracovního místa.

10.6 Podporované zaměstnávání

Obě formy sociální rehabilitace se v mnohém shodují, napří. v přístupu myšlení a plánování služby. Tyto zásadní věci byly již popsány v úvodu a v podkapitole o TP.

V této podkapitole o PZ však zamýšlíme doplnit některé klíčové informace, které jsou podstatné pro spolupráci s lidmi (uživateli), jimž služby nabízíme, a pro ošetření a podporu spolupráce se zaměstnavateli. Krátce pojednáme také tématu o motivace lidí k práci.

POPIS SLUŽBY A JEJÍ CÍLE

Podporované zaměstnávání poskytujeme lidem se zdravotním postižením, kteří hledají placené zaměstnání na běžném trhu práce a v tomto úsilí potřebují pomoc. Služba je pro všechny od 18 let, kterým zbývají alespoň dva roky do věku odchodu do starobního důchodu.

Cíle služby:

- naučit se nové dovednosti potřebné k uplatnění na trhu práce – např. cestování do práce a z práce, dochvilnost, komunikace se zaměstnavatelem nebo s úřady, znalost pracovně právních vztahů a z nich plynoucích práv a povinností aj.;
- najít a udržet si vhodné pracovní místo v běžných podmínkách – ujasnění si představy o vhodné práci (na základě silných stránek, preferencí, zdravotního stavu), pomoc s přípravou na pohovor a doprovod na něj, podpora při vyjednávání se zaměstnavatelem, asistence poskytovaná dle individuální potřeby přímo na pracovišti.

SPOLUPRÁCE SE ZAMĚSTNAVATELI

Pro oblast spolupráce se zaměstnavateli máme v organizaci určeného konkrétního pracovníka. Jeho pozice se jmenuje **koordinátor a specialista na spolupráci se zaměstnavateli** (dále jen specialista). Vyhledává vhodné pracovní pozice a využívá různých kontaktů a znalostí samozřejmě i při hledání praxí pro studenty z TP. Vytipovává nejen vhodné pracovní pozice, ale také navazuje a udržuje spolupráci se zaměstnavateli na tzv. otevřeném trhu práce (OTP). Aktivně tak pomáhá s hledáním a dojednáváním vhodné práce pro konkrétní uživatele ve službě. Zná dobře prostředí zaměstnavatele, atmosféru v jeho firmě, požadavky na pracovní místo, představu zaměstnavatele o spolupráci a může tak pomoci najít a vytipovat vhodné uchazeče o práci i zaměstnavateli. Při spolupráci se zaměstnavateli se rovněž velmi osvědčuje využívání kontaktů na sociálních sítích a sdílení dobré zkušenosti ostatních zaměst-

navatelů (například pořádáním společných snídaní či vytváření jiných networkingových příležitostí).

Specialista tak velmi často navazuje kontakty se zaměstnavateli ještě před nástupem konkrétního člověka do práce. Zaměstnavatel je seznámen s tím, co může PZ nabídnout a jak ho při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením (ZP) může podporovat (tato podpora je pro mnohé zaměstnavatele velmi důležitým a nosným prvkem vzájemné spolupráce). Spolupráce se zaměstnavateli obnáší zejména podporu při pohovoru se zájemcem o práci, domlouvání pracovních podmínek a nastavení vhodné pracovní náplně, podporu při zaučení formou asistence na pracovišti, podporu pro začlenění nového kolegy do pracovního kolektivu, vytváření pracovních pomůcek, hodnocení pracovního výkonu, hodnocení spolupráce v rámci spolupráce s PZ, postupné snižování podpory a ukončení spolupráce s možností spolupráci obnovit i v budoucnu, pokud by ze strany zaměstnavatele nebo i zaměstnaného člověka se zdravotním postižením byla spolupráce potřeba (mohou se změnit pracovní podmínky, odejít kolegové nebo vedoucí, může být potřeba domluvit jiné a nové činnosti nebo se může zaměstnavatel přestěhovat apod.).

Při domlouvání práce se osvědčuje zaměstnavateli pomoci vytipovat vhodné činnosti a sestavit pracovní náplň podle dispozic a schopností daného zájemce o práci. Takto se však bohužel dlouhodobě nedaří podpořit zaměstnávání lidí se ZP ve státní správě. Státní správa má specificky předem určené množství úvazků a přesně popsané pracovní pozice, které neumí přizpůsobovat požadavkům zájemců o práci. Takový zaměstnavatel potom trvá na vykonávání všech činností, které jsou pozicí dané (tedy jak těch pomocných, tak i těch odborných). Tímto státní správa v zaměstnávání lidí se ZP příliš příkladem nejde.

PRÁCE S MOTIVACÍ UŽIVATELŮ SLUŽBY PŘI HLEDÁNÍ PRÁCE

Téma tzv. vnitřní motivace k práci (ale i k čemukoli dalšímu) je dobré otvírat ještě daleko dříve, než člověk práci hledá, mělo by být například přirozenou součástí výchovy v rodině i ve škole. Téma je samozřejmou součástí TP, kdy studenti teprve přechod do samostatného pracovního života budují a svou motivaci často ještě hledají.

Během spolupráce je důležité pomoci uživatelům služby najít vhodnou práci, která by je bavila a byla v prostředí, do kterého by rádi chodili. Součástí takové podpory je práce s preferencemi uživatelů a pomoc v porozumění a vybudování priorit, na jejichž základě (i s vědomím možných rizik) se uživatelé rozhodují. Příkladem může být rozhodování, zda hledat, či nehledat práci v případě, když jsou lidé například v nouzi a nutně potřebují vzít práci, která není podle jejich vlastních preferencí.

Pro mnoho lidí hledajících si práci patří do oblasti motivace rovněž možnost přínosu pro společnost a smysluplného využití času nebo se i něčemu novému naučit. Velice důležitá je také možnost zapojení do běžné společnosti a skutečnost přijetí (možnost poznat se s novými lidmi a mít v práci skutečné přátele). Samozřejmou finanční motivací je potom dostat za práci férovou mzdu, vydělat si peníze na živobytí, na volný čas a na svůj budoucí život. Ať již je motivace lidí některá z výše uvedených, nebo jakákoli jiná, je nesporné, že pracovní uplatnění otvírá člověku možnost žít jako běžný občan v běžné společnosti.

11 Příklad dobré praxe: Zkušenosti s tranzitním programem u osob s těžkým postižením

Kristýna Lodrová

Tato kapitola přináší pohled na zaměstnávání osob s těžkým postižením včetně uvedení příkladů z praxe.

JAKÉ FAKTORY OVLIVŇUJÍ MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ LIDÍ S TĚŽKÝM ZNEVÝHODNĚNÍM?

Individuální nastavení člověka hledajícího práci zahrnuje jeho specifické potřeby dané konkrétním zdravotním znevýhodněním. Z nich vyplývá míra potřebné asistence k zajištění běžných denních aktivit, jako jsou přesuny, mobilita, toaleta, oblékání, konzumace jídla a pití. Je-li asistence třeba, zaměstnanec si ji zajistí a hradí sám. Někdy se podaří domluvit asistenci prostřednictvím kolegů.

Svou roli hraje i motivace k získání pracovního uplatnění, osobnostní charakteristiky jedince, jeho dovednosti, předchozí pracovní zkušenosti a silné stránky.

Přístupnost prostředí včetně dopravy. Je třeba brát na zřetel přístupnost prostředí, a to jak prostředí venkovního, tak i vstupů do budov a jejich interiérů. Je užitečné provést analýzu pracovního prostředí a nastavit takové úpravy, které zajistí přístupné prostředí pro lidi s postižením (bezbariérový vstup, pohyb na pracovišti, WC, sociální zázemí pro zaměstnance, vlastní pracovní místo a pracovní pomůcky). Je vhodné využít poradenství ergoterapeuta nebo odborníků z oblasti ergonomie. Na financování úprav či pomůcek lze vyjednat finanční podporu úřadu práce na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením.

Analýza možností dopravního spojení na místo pracoviště je nezbytnou součástí otázky pracovního uplatnění. Je nutné brát v potaz vzdálenost z domova na pracoviště a také možný způsob dopravy. Lidé volí dopravu vlastním automobilem, dopravu s rodinnými příslušníky, bezbariérovou veřejnou dopravu či bezbariérovou individuální dopravu zajišťovanou obecními institucemi či sociálními službami. V praxi se aplikuje i možnost práce z domova.

Pracovní trh v místě bydliště. Záleží na příležitostech, které nabízí místní otevřený i chráněný trh práce. Chráněný trh práce znamená zaměstnávání více než 50 % lidí se zdravotním postižením. Řadíme sem i sociální firmy a tréninková pracoviště. Pro lidi s těžkým znevýhodněním je potřebná nabídka pracovních-sociálního uplatnění

v sociálních službách, jako jsou z příspěvku na péči hrazená centra denních služeb a denní stacionáře a bez poplatku klientů provozované sociálně terapeutické dílny. Hledání pracovního místa napomáhají i osobní kontakty a dobrá orientace v místním pracovním prostředí, stejně tak i míra zapojení úřadu práce do podpory zaměstnávání lidí s postižením. Podmiňující je i provázanost oblasti zaměstnanosti s oblastí bydlení.

Někdo setrvává bydlet ve své původní rodině, jiní volí bydlení mimo svou původní rodinu, buď v samostatném bydlení, nebo v pobytových sociálních službách (týdenní stacionář, domovy pro osoby se zdravotním postižením), které zajistí i denní pracovní aktivity. Pobytová služba chráněné bydlení zpravidla podpoří své klienty v nalezení vhodného zaměstnání na otevřeném či chráněném trhu práce.

Sociální služby v oblasti bydlení i osobní asistence jsou v ČR poddimenzované a pro mnohé finančně nedostupné. Mladí lidé s těžkým postižením často zůstávají plně závislí na svých rodičích.

Dosažené vzdělání lidí s těžkým znevýhodněním se odvíjí od jejich specifických vzdělávacích potřeb, možností a přístupnosti vzdělávacího systému. Je možné studovat na běžných školách s nastavením vhodných podpůrných opatření. Ukončené vzdělání je středoškolské, vyšší odborné či vysokoškolské. Využívá se i jednoleté studium na jazykových školách a možnosti individuálně nastavených odborných vzdělávacích kurzů.

Speciální střední školství (praktické školy jednoleté, dvouleté, dvouleté učební obory apod.) zajistí vstřícné prostředí, chápající odborníky, připravené zajistit kompenzaci následků znevýhodnění žáků a nastavit na míru šitý přístup ke vzdělání. Ve speciálních školách mladí lidé s postižením nalézají bezpečné a upravené prostředí, jsou obklopeni spolužáky se stejnými potřebami. Po ukončení studia však mohou „narázet“ na realitu běžného života, kde jsou na ně kladeny vyšší požadavky, vnímají rychlejší životní tempo, ocitají se v bariérovém prostředí. Proto je důležité se na toto období včas a prakticky připravit, například pomocí tranzitního programu. Je prospěšné umožnit žákům již v době studia kontakt s běžným prostředím, zvýšit tak jejich sociální dovednosti, poskytnout prostor pro seznámení se s běžným pracovním prostředím, vystupovat sám za sebe, přijmout zodpovědnost za své jednání, získávat nové zkušenosti.

Pracovní úvazek a pracovní doba. Bývá využíván zkrácený pracovní úvazek a flexibilní nastavení pracovní doby.

KDO MŮŽE POSKYTNOUT PODPORU SE ZAJIŠTĚNÍM PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ?

Úřad práce. Lze využít spolupráci se zprostředkovateli určenými pro osoby se zdravotním postižením, nenárokové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (společensky účelná pracovní místa, příspěvek na dojížděku, příspěvek na zapracování, příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením).

Organizace zaměřující se na vyhledání a zprostředkování zaměstnání lidem se zdravotním znevýhodněním. Spolupracují se zaměstnavateli, u nichž vytipují vhodná místa pro osoby se zdravotním postižením.

Sociální služby. Uplatnění na otevřeném trhu práce pomáhá služba sociální rehabilitace včetně podporovaného zaměstnávání (PZ). Podporované zaměstnávání je bezplatná služba, jejímž cílem je podpořit lidi se zdravotním či sociálním znevýhodněním při hledání vhodného zaměstnání a při zapracování se na pracovišti. Součástí služby je i jednání se zaměstnavatelem, jeho podpora, informování o možnostech finančních dotací ze strany státu, informování o specifických potřebách člověka se znevýhodněním a pomoc při jeho zapracování se na pracovišti s pomocí pracovního asistenta, zaměstnance služby PZ. Důležité je také vyhledat vhodné pracovníky, tzv. přirozené podpory, kteří budou člověku se znevýhodněním nápomocni i po ukončení služby. Služba se poskytuje maximálně na dva roky.

PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE (jména změněna)

Eva, absolventka praktické školy dvouleté, pohybuje se samostatně, podpora v orientaci, rozhodování, komunikaci s neznámými lidmi, doprovod na pracoviště. Praxe ve Zverimexu – úklid pracoviště, čištění kotců, příprava krmení, rovnání zboží, vážení granulí, péče o zvířata. Po praxi domluvena v rámci PZ pracovní doba dva dny v týdnu po třech hodinách, práce s asistentem. Po uplynutí podpurné doby služby PZ (dva roky) byla domluvena docházka jednou týdně na tři hodiny s osobním asistentem, kterého si hradí z příspěvku na péči. Ostatní dny se věnuje svým zájmům a má podporu rodiny a osobních asistentů. Bydlí s rodinou.

Adéla, absolventka praktické školy dvouleté a obchodní školy dvouleté, bydlí s rodiči – vlastní byt v rodinném domě. Pohybuje se na elektrickém vozíku, potřebuje plnou asistenci, co se týče sebeobsluhy, má ráda společnost. Vyzkoušela si práci v sociální firmě Hračkotéka, kamenný i internetový obchod s hračkami, dětskými knihami, hrami apod. Náplní byla komunikace se zákazníky, obsluha pokladny, cenění zboží, příprava dárkových tašek, rovnání zboží, vyřizování objednávek z e-shopu – přijetí objednávky, příprava, zabalení, odeslání zboží, vystavení faktury. Osobní asistence zajištěna pracovištěm. Nyní navštěvuje centrum denních služeb a sociálně terapeutickou dílnu, třikrát týdně na šest hodin. Každý den má zaměřen na jiné aktivity – keramika, výtvarné činnosti, vaření. Využívá fyzioterapii. Navštěvuje sportovní kroužek zaměřený na hru boccia (boccia – sport pro lidi s těžkým tělesným znevýhodněním, jde o strategii a přesnost, cílem hry je umístit kožené míčky, červené nebo modré, co nejbližší cílovému bílému míčku).

Lenka, absolventka praktické školy dvouleté. Pohybuje se na elektrickém vozíku, s asistentem na mechanické vozíku. Bydlí samostatně v bezbariérovém bytě s přítelem. Byt se nachází nedaleko bydliště rodičů. Lenka pracuje na poloviční úvazek jako lektorka v internetové kavárně pro seniory. Během studia absolvovala PC kurz ECDL s certifikátem. Součástí výuky na praktické škole bylo i zajištění praxe s asistencí v místě bydliště – administrativa v domově pro seniory. Práce ji bavila, vedení bylo s její prací spokojeno a nabídlo jí nově vytvořenou pracovní pozici lektorky v internetové kavárně pro seniory. Kavárna byla součástí domova pro seniory. Lenka se se-

známila se specifickými potřebami seniorů a s pomocí služby PZ se v pozici vytvořené jí na míru zaučila. Po půl roce již byla zcela samostatná a podporu PZ nepotřebovala. Vznik pracovního místa byl podpořen financemi úřadu práce.

Martin, absolvent praktické školy dvouleté. Pohybuje se na mechanickém vozíku s pomocí asistenta, osobní asistence na sebeobsluhu, dysartrie. Martin navštěvuje tři sociálně terapeutické dílny, každá má jiné pracovní zaměření – keramické, textilní, práce s vlnou a péče o drobná zvířata. Využívá speciální hromadnou dopravu – bezbariérové tranzity. Bydlí s rodiči. Využívá fyzioterapii a volnočasové aktivity pro lidi s DMO.

Tereza, absolventka praktické školy dvouleté, bydlí samostatně v bezbariérovém bytě. Využívá služeb osobní asistence a pečovatelské služby na vybrané úkony. Pohybuje se na elektrickém vozíku. Vyzkoušela si práci na zkrácený úvazek v administrativě. Práci jí zprostředkovala agentura práce se specializací na zaměstnávání lidí s postižením. Nyní hledá méně stereotypní práci v běžném prostředí, kde by využila i svou silnou stránku – komunikaci. Ve volném čase kromě jiného pečuje o svého psa.

Karolína, absolventka obchodní školy dvouleté, pohybuje se na elektrickém vozíku, potřebuje osobní asistenci na sebeobsluhu. Tu jí v zaměstnání zajišťuje kolegyně. Pracuje ve velké nadnárodní firmě v administrativě. Potřebovala speciálně upravit pracovní místo a pracovní plochu. Žije sama v bezbariérovém bytě.

Michal, absolvent praktické školy dvouleté, pohybuje se s pomocí vycházkové hole. Má obtíže s pamětí, koncentrací, orientací, rovnováhou. Pohyb na známých trasách zvládne samostatně. Do práce dojíždí z malé vesnice na Vysočině do dvou větších měst. Jeden den pracuje v městské knihovně, kde pomáhá s obalováním knih a časopisů, úklidem knih, přípravou a kompletací informačních letáků na jednotlivé kulturní akce. Další den pracuje v malém květinářství v jiném městě. Podporu pracovního asistenta již nepotřebuje. Zpočátku, po dobu jednoho roku, využíval asistenta na nácvik jízdy MHD a nácvik trasy do obchodu, stejně tak využíval asistenci na pracovišti po dobu jednoho roku. Bydlí s rodiči. Využívá fyzioterapii.

Tereza, absolventka praktické školy dvouleté a učebního oboru Keramická výroba. Chtěla bydlet ve společnosti vrstevníků a vybrala si bydlení v domově pro osoby se zdravotním postižením, 100 km od rodiny. Je velmi spokojená, součástí domova jsou i rukodělné dílny, které každý den navštěvuje. Má zde zajištěnou i fyzioterapii a volnočasové aktivity. V novém službě udělala velké pokroky, co se týče sebeobsluhy, přesuny a nácvik jízdy na elektrickém vozíku, na kterém je nyní samostatná oproti jízdě na vozíku mechanickém.

František, absolvent rodinné školy. Má výrazné pohybové potíže, dysartrii, dyskoordinované pohyby. Bydlí s přítelkyní a asistenčním psem v bezbariérovém bytě. Pohybuje se s pomocí vlastního vozu a mechanického vozíku, někdy na trojkolce. Díky své houževnatosti absolvoval několikaměsíční kurz a tréninkové zaměstnání na pozici počítačového grafika. Pracuje jako grafik a nyní provozuje e-shop s nabídkou grafických služeb, potisku triček apod. Příležitostně vystupuje jako DJ. Je velmi úspěšným sportovcem v atletice a ve hře boccia.

Veronika, absolventka obchodní školy dvouleté. Pohybuje se s pomocí vycházkové hole, má obtíže s koordinací, stabilitou, zrakem a dlouhodobou koncentrací. Pracuje

jako recepční na zkrácený úvazek. Co obnáší práce recepční, si vyzkoušela během své praxe ve škole. Bydlí s přítelem. Ve volném čase chodí ráda za kulturou, navštěvuje rodinu a setkává se s přáteli.

Šimon, absolvent praktické školy dvouleté, pohybuje se samostatně, má výraznou dysbalanci v chůzi, obtíže s jemnou motorikou a výslovností. Bydlí sám v bytě po babičce poblíž rodinného domu rodičů. Několik let se učil s pomocí služby sociální rehabilitace samostatně hospodařit ve svém bytě – péče o domácnost, hospodaření v domácnosti, úklid, vaření, obsluha elektrických spotřebičů, péče o zdraví, koordinace volnočasových aktivit. Pracovní uplatnění našel v bazaru s CD na tři hodiny denně, kam chodil i na praxi. Vyzkoušel si práci na tréninkovém pracovišti – obchod se zbožím pro děti. Využívá služby fyzioterapie.

12 Příklad dobré praxe: Sociální rehabilitace centra Arpida podporující pracovní a sociální začlenění lidí s tělesným a kombinovaným postižením

Jan Šesták, Iveta Svitáková

V centru ARPIDA podporujeme děti, mládež i dospělé lidi s tělesným a kombinovaným (většinou kombinace tělesného a mentálního postižení) postižením. Charakteristická je poměrně velká šíře míry potřebné podpory u jednotlivých uživatelů služeb a s tím i značně různorodé zacílení jednotlivých forem pomoci a sociálních služeb.

Nejčastější prioritou je zvyšování úrovně sebeobsluhy, soběstačnosti a nezávislosti v péči o vlastní osobu a v dalších oblastech života (bydlení, mobilita, volný čas, začlenění do společenského života apod.), včetně udržení funkčních dovedností získaných v průběhu vzdělávání. Jde o základní předpoklad umožňující využít vhodné příležitosti ve výše uvedených oblastech.

Dalším významným cílem je podpora co nejoptimálnějšího přechodu z období vzdělávání do běžného dospělého života, zahrnující důstojné a vhodné pracovní a sociální začlenění. Po mnoha letech ucelené péče v prostředí centra ARPIDA jde obvykle o „bolestné“ a obtížné období, a to i kvůli nedostupným kapacitám některých potřebných sociálních i zdravotních služeb (např. fyzioterapie, logopedie, ergoterapie). Ty tak ztěžují naplnění principu, že pokud je to možné, měl by uživatel v dalším životním období směřovat mimo působnost centra ARPIDA.

Na důležitosti v posledních letech (dorůstání a dozrávání původně dětských uživatelů) nabývá dlouhodobá podpora směřující k samostatnému nebo chráněnému bydlení dospělých uživatelů. V tomto ohledu řešíme kromě dovedností uživatelů a podpory ze strany pečujících zejména dostupnost vhodného bytového fondu a doprovodných asistenčních služeb.

Z pohledu zařazení na trh práce a pracovního začlenění je limitujícím aspektem fakt, že lidé s kombinovaným postižením se na trhu práce zařazují jen s velkými obtížemi. V rámci skupiny klientů centra ARPIDA jde spíše o výjimky, které se po dlouhodobé

a cílené podpoře uplatní na běžném trhu práce. Mnohem více však pracujeme na alternativních podobách pracovního začlenění a vytváření příležitostí pro začlenění do běžného pracovního prostředí (viz dále např. cvičná pracoviště, projekt Spolu do života, vlastní zaměstnavatel na chráněném trhu práce, sociálně terapeutické dílny apod.). Setkáváme se totiž s nedostupností vhodných pracovních míst a také s obavami zaměstnavatelů, stejně jako s obvykle mnohem delším potřebným časem na zapracování a získání konkrétních pracovních dovedností našich uživatelů.

12.1 Sociální rehabilitace v komplexu služeb centra ARPIDA

Sociální rehabilitace v centru ARPIDA není ostrovem a solitérem. Je důležitou součástí širokého komplexu sociálních, zdravotních i vzdělávacích služeb poskytovaných naší organizací³³. Je jedním z nástrojů, kterými centrum ARPIDA podporuje klienty. Sociální rehabilitace v tomto prostředí cílí zejména na ty dospělé uživatele a absolventy speciálních škol, kteří chtějí cíleně podpořit v rozvoji sociálních dovedností, samostatného, nezávislého a soběstačného způsobu života uprostřed běžné společnosti. Takto je definováno také poslání sociální rehabilitace.

Sociální rehabilitace je poskytována podle § 70 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Cílovou skupinou uživatelů jsou děti, mládež a dospělé osoby s tělesným, mentálním (lehkým až středně těžkým) nebo kombinovaným postižením ve věku od 7 let do 50 let. Cílem služby je stav, kdy uživatel získá, udržuje a rozvíjí své funkční a sociální dovednosti a sebeobsluhu, dále je v maximální možné míře samostatný, nezávislý a soběstačný, umí se rozhodovat, je odpovědný, chápe a naplňuje své povinnosti a svá práva, účastní se společenských, kulturních, vzdělávacích a sportovních akcí a aktivit, smysluplně využívá svůj volný čas a začleňuje se do běžného života vrstevníků a komunity. Podpora je realizována v naprosté většině individuálně, výjimečně ve skupině 2–5 uživatelů.

Služba zahrnuje zejména:

- **individuální nácvik:** nácvik soběstačnosti, sebeobsluhy a samostatnosti, potřebných dovedností a schopností pro zvládnutí péče o vlastní osobu a kontakt se společenským prostředím; nácvik je rozdělen do tří ucelených tematických cílů (Bezpečně se pohybuji po městě; Poradím si v domácnosti; Umím se správně chovat a mluvit s ostatními);
- **program Trivium:** aktivizace a upevňování získaných základních funkčních dovedností s cílem přečíst, napsat, spočítat;
- **Integrační program:** zaměřený na podporu přechodu uživatele ze školního prostředí do dospělého života;

³³ ARPIDA, centrum pro rehabilitaci osob se zdravotním postižením, z.ú., dostupné z: <http://www.arpida.cz>.

- role „Průvodce“: podpora a informace uživatelům při zajištění získávání rehabilitačních a kompenzačních pomůcek, zprostředkování návazných (zdravotních, rehabilitačních, vzdělávacích a sociálních) služeb;
- program Samostatné bydlení: individuálně sestavená podpora uživatele v jeho možnostech, schopnostech a dovednostech umožňující v dospělosti bydlení bez rodičů;
- program Vztahy a intimita: vyžádaná, profesionální a odborná podpora dospělých uživatelů v oblasti vztahů a sexuality ve formě osvěty nebo intervence;
- projekt Spolu do života: cílená a individuální podpora při začlenění uživatelů s těžším kombinovaným postižením do pracovních rehabilitačních aktivit v běžném prostředí s využitím osobní asistence (více viz dále).

Pracovníci sociální rehabilitace při své spolupráci s uživateli služby využívají jednotlivé principy a metody konceptu **Plánování zaměřené na člověka**³⁴, mezi nejčastěji využívané nástroje patří Profil na jednu stránku, Životní příběh, Kruh podpory, Mapa, Cesta. Důležitým aspektem poskytování sociálně terapeutických dílen, ale i dalších sociálních, zdravotních i vzdělávacích služeb v centru ARPIDA je chápání rodinných příslušníků a celé rodiny jako součásti podporujícího týmu.

12.2 Spolupráce a služby navazující na sociální rehabilitaci centra ARPIDA

SPOLUPRÁCE SE SOCIÁLNĚ TERAPEUTICKÝMI DÍLNAMI (A DENNÍM STACIONÁŘEM)

Centrum ARPIDA poskytuje také službu sociálně terapeutické dílny³⁵. Je určena těm dospělým uživatelům a absolventům speciálních škol, kteří chtějí cíleně podpořit v rozvoji pracovních dovedností, chtějí využít různé příležitosti pro pracovní i sociální začlenění do komunitního a pracovního prostředí. Sociální rehabilitace nabízí těmto uživatelům možnost individuální podpory v jednotlivých výše popsanych oblastech tak, aby se kromě pracovních dovedností a pracovní integrace mohli rozvíjet také v dalších aspektech (viz kap. 12.1). Nejčastěji jsou tak využívány konkrétní individuální nácviky (využití MHD, obsluha telefonu a PC, vaření, nácvik oblékání, přizpůsobení denního režimu, domácí práce apod.), program Trivium, podpora na cestě za získáním pracovního uplatnění nebo samostatného bydlení. Své nezastupitelné místo má sociální rehabilitace i při podpoře dospělých uživatelů v oblasti vztahů a sexuality. Obdobně je nastaveno doplnění možnosti individuálních nácviků také pro uživatele další sociální služby v centru ARPIDA – denního stacionáře³⁶, který je určený pro dospělé s těžším tělesným a mentálním postižením.

³⁴ QUIP, z.ú., Plánování zaměřené na člověka, dostupné z: <https://www.kvalitavpraxi.cz/dokumenty/planovani-zamerene-na-cloveka/>.

³⁵ Viz § 67 zák. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

³⁶ Viz § 46 zák. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

SPOLUPRÁCE SE SPECIÁLNÍMI ŠKOLAMI CENTRA ARPIDA – INTEGRAČNÍ (TRANZITNÍ) PROGRAM

Důležitou roli má služba sociální rehabilitace také při spolupráci se speciálními školami centra ARPIDA, zejména pak s praktickou školou jednoletou a dvouletou. Od roku 2015 je sociální rehabilitace koordinátorem tzv. Integračního programu, který je vymezen jako koordinovaná a individuálně přizpůsobená podpora studenta v posledním ročníku praktické školy s cílem dosáhnout jeho maximální možné nezávislosti, soběstačnosti, sociálního a pracovního začlenění při přechodu ze školy do běžného dospělého života. Délka jeho trvání je obvykle cca 15 měsíců v období před ukončením vzdělávání. Programem dosud prošlo více než 25 účastníků. Někteří se uplatnili na otevřeném nebo chráněném trhu práce, jiní pokračovali v dalším profesním vzdělávání, další začali využívat sociální služby mimo centrum ARPIDA, část absolventů se účastní projektu Spolu do života (více viz dále). Od roku 2021 došlo k organizační a systémové změně programu. Nyní jej jako Tranzitní program realizuje přímo škola v úzké spolupráci s ostatními úseky centra ARPIDA a zejména službou sociální rehabilitace (viz leták programu v příloze této publikace).

SPOLUPRÁCE S ERGOTERAPEUTY A FYZIOTERAPEUTY

Sociální rehabilitace se často věnuje nácviku soběstačnosti a sebeobsluhy lidí s těžkým tělesným postižením. Součástí podpory je také přizpůsobení prostředí a podmínek těmto uživatelům v běžném sociálním prostředí (pracoviště, domácnost apod.). V takové situaci je obvyklá spolupráce s ergoterapeuty a fyzioterapeuty centra ARPIDA. Jejich odbornost a zkušenost přispívá k vhodnému výběru, umístění a způsobu použití technických a kompenzačních pomůcek, ale i k cílenému nácviku v rámci ergoterapie nebo fyzioterapie, který takové využití usnadňuje nebo umožňuje. Součinnost, provázanost a konzultace jsou realizovány obvykle při všech (i na pohled méně důležitých a exponovaných) nácvicích. Dochází tak v ideálním případě k synergickému působení všech tří odborností a zvýšení vyhlídky na úspěšné zvládnutí nacvičované dovednosti uživatelem služby.

SPOLUPRÁCE S INSTITUCEMI, FIRMAMI A DALŠÍMI AKTÉRY V BĚŽNÉM PROSTŘEDÍ

Sociální rehabilitace v případě podpory uživatelů při hledání pracovního uplatnění nebo absolvování tzv. pracovní rehabilitace³⁷ spolupracuje s Úřadem práce ČR. Pomáhá tak při komunikaci uživatele s úřadem zejména v období zahájení spolupráce, ale i v kontinuální podpoře uživatele při zvládnutí nastavených podmínek a aktivit pracovní rehabilitace. Doplňují také podporu o nácvik souvisejících dovedností (např. dojíždění MHD do místa konání aktivit apod.). Obdobná podoba spolupráce probíhá v případě potřeby i s jinými subjekty realizujícími projekty na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením financovaných z evropských dotací.

Velmi důležité je navazování spolupráce se subjekty (firmami, organizacemi, institucemi) v běžném prostředí při podpoře začlenění uživatelů na trhu práce nebo při realizaci projektu Spolu do života (více viz dále). V tomto ohledu pracovníci sociální rehabilitace při prvním osobnějším kontaktu často využívají jeden z nástrojů plá-

³⁷ Viz § 69–74 zák. č. 435/2004 Sb., o sociálních službách.

nování zaměřeného na člověka, a to Profil na jednu stránku. S jeho pomocí mohou potenciálním spolupracovníkům představit uživatele, o jehož začlenění usilují.

12.3 Projekt Spolu do života

V praxi žádají o podporu často lidé s vyšší mírou potřebné podpory v úkonech péče o vlastní osobu, pro které nejsou z tohoto důvodu vhodným prostředím sociálně terapeutické dílny nebo běžný trh práce, ale oni sami nestojí například o službu denního stacionáře a jejich motivací je co největší zapojení do aktivit mimo okruh sociálních služeb. Vznikl tak projekt Spolu do života, který takovým lidem poskytuje v první fázi podporu sociální rehabilitace při hledání a vyzkoušení míst v běžném prostředí vhodných pro pravidelné (byť i jen minimální) zapojení a následně poskytne osobní asistenci pro jejich dlouhodobou realizaci. Trojstrannou smlouvou o spolupráci, která realizovaný vztah upravuje i z pohledu práv, povinností a odpovědnosti za škodu, je člověk s postižením označen za „Pomocníka“. V současné době se do činnosti pravidelně zapojuje jedenáct pomocníků na 17 místech. Máme tak za kolegy třeba leštiče čtyřkolek, skartovače dokumentů, pomocného referenta knihovny, pomocníka v autoservisu, manipulanta e-shopu nebo pracovníka kompletace. To vše s pomocí osobního asistenta, bez nároku na odměnu jako dobrovolné zapojení. Pokud bychom měli vyzdvihnout největší přínos tohoto projektu, pak je to bezesporu navazování dlouhodobých vztahů a sociálních kontaktů jednotlivých uživatelů v místech jejich zapojení a s tím spojená i proměna pohledu společnosti na lidi s postižením (viz leták projektu v příloze této publikace).

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE – ZAPOJENÍ PANA T. V RÁMCI PROJEKTU SPOLU DO ŽIVOTA

Rádi bychom představili tzv. příklad dobré praxe ve formě kazuistiky dospělého uživatele, který se díky službě sociální rehabilitace nejprve učil dovednostem sebeobsluhy (např. oblékání), poté zvládl v rámci tzv. Integrovaného programu složitý proces přechodu z praktické školy do běžného života v dospělosti a nakonec se úspěšně zapojil do projektu Spolu do života.

Pan T. je mladý 26letý muž s kombinovaným postižením (DMO, těžké mentální postižení, strabismus), který se pohybuje na invalidním vozíku a od 7. měsíců věku až doposud využívá komplexních služeb centra ARPIDA v Českých Budějovicích. Pan T. se ještě jako student praktické školy dvouleté obrátil na službu sociální rehabilitace na podzim roku 2017 s cílem naučit se samostatně oblékat. Po pravidelném individuálním nácviku a po setkání multidisciplinárního týmu (ve složení osobní asistent, ergoterapeut, pracovnice sociální rehabilitace) se podařilo vymyslet vhodný způsob, který uživateli T. nejvíce vyhovoval a tým pracovníků ho jednotně podporoval.

V roce 2018 vstoupil pan T. jako účastník do tzv. Integrovaného programu centra ARPIDA, který má za cíl usnadnit uživateli a jeho rodině přechod ze školy do běžného dospělého života a poskytnout mu potřebnou individuálně zacílenou podporu. Výhodou pro uživatele byl fakt, že s pracovníci sociální rehabilitace se již znal z předchozího

nácviku. Jednou z počátečních aktivit v rámci programu bylo tzv. mapovací setkání (za účasti uživatele, jeho maminky, třídního učitele, osobního asistenta a sociální pracovnice), při kterém se tvořily tzv. profilové karty, které jsou jedním z hlavních nástrojů konceptu Plánování zaměřené na člověka. Vytvořený Profil na jednu stránku a Životní příběh byly výborným odrazovým můstkem při následném vyhledávání vhodných míst pro potenciální pracovní zapojení pana T.

Při vyhledávání místa pro dobrovolné pracovní zapojení našeho uživatele jsme oslovili celkem 12 firem či institucí, se kterými jsme chtěli navázat spolupráci v rámci projektu Spolu do života. Z těchto 12 subjektů se nám povedlo navázat spolupráci se čtyřmi, z toho dvě pracoviště byla určena přímo pro pana T. Mezi hlavními argumenty, proč ke spolupráci ze strany některých firem většinou nakonec nedošlo, byly především: obavy ze zátěže firemních pracovníků, nulové zkušenosti s lidmi s postižením a bariérové prostředí. Firma Elva Profi s.r.o. se ukázala pro uživatele jako nejvhodnější s ohledem na pomocné pracovní činnosti, které tam mohl pan T. s podporou asistenta vykonávat (skartování vyřazených dokumentů, třídění šroubků) a zejména také s ohledem na samotné prostředí a atmosféru ve firmě, kde se panu T. velmi líbilo (prodejna a servis zemědělských a zahradních strojů). Ve firmě se do spolupráce zapojily také fyzioterapeutky a ergoterapeutka, které pomáhaly s nácvikem přemístění na WC a doporučily vhodná madla pro snadnější přesun. Pan T. od září 2019 až doposud pravidelně a s nadšením 1× týdně dochází s osobním asistentem do této firmy, kde se již začlenil mezi ostatní personál a navázal zde přátelské vztahy. Uživatel i jeho maminka hodnotí Integroční program centra ARPIDA i projekt Spolu do života velmi kladně a jsou rádi, že se podařilo najít pro T. po ukončení praktické školy vhodné zapojení.

12.4 Další projekty centra ARPIDA podporující pracovní uplatnění

Již více než šest let realizují sociálně terapeutické dílny centra ARPIDA navazující projekt Jaké je to v práci?, který umožňuje individuální pravidelné zapojování uživatelů služby s vhodnou podporou (vždy jeden nebo dva uživatelé a jeden pracovní asistent) do běžného pracovního prostředí českobudějovických firem, organizací a institucí. Nacvičovat tak v reálném prostředí mohou například rozebírání elektroodpadu a balení výrobků, přípravu nápojů a obsluhu hostů v kavárně, skartování, razítkování, třídění pošty, pomocné práce při úklidu, v kuchyních a prádelnách, počítačovou evidenci a zařazování knih v knihovnách nebo údržbu travnatých ploch. Průměrně se uskuteční ročně cca 150–200 takových individuálních zapojení uživatelů trvajících dvě až tři hodiny. Kromě nezpochybnitelného přínosu v rozšiřování sociálních kontaktů, získávání potřebných zkušeností a pracovních dovedností uživatelů v reálném prostředí přinesl projekt také vítaný bonus v podobě získání dlouhodobého zaměstnání několika uživatelům u spolupracujících subjektů a jejich ukončení využívání sociálně terapeutických dílen.

Otevřený (a často i ten chráněný) trh práce je pro většinu uživatelů centra ARPIDA i přes velkou podporu takřka nedostupný. Přesto můžeme považovat za úspěch, že se v letech 2015–2021 podařilo začlenění 12 uživatelů na otevřený nebo chráněný trh práce. Jedním z projektů, kterým chceme dále posílit možnosti přechodu ze sociální služby do běžného života, je i činnost neziskové organizace **Aditus Pro, z.ú.**³⁸ založené centrem ARPIDA. Organizace již od roku 2017 nabízí zaměstnání a pracovní rehabilitační programy pro absolventy praktických škol i motivované uživatele sociálně terapeutických dílen v centru ARPIDA. Nyní je v provozu chráněné pracoviště ZELEŇ-ÚKLID-ÚDRŽBA s osmi pracovníky se zdravotním postižením.

12.5 Závěr

Sociální rehabilitace v centru ARPIDA je široce rozkročenou sociální službou pokrývající svou podporou velkou část životních příležitostí a cest, na které se chtějí nebo mohou lidé s tělesným a kombinovaným postižením vydat. Další ilustrující příklady dobré praxe však dalece přesahují možnosti tohoto příspěvku. Pro zacílení podpory jsou z tohoto pohledu kromě motivace a „zakázky“ zájemce o službu důležitými pomocníky důsledné a kvalifikované zjišťování potřeb konkrétního uživatele, využití nástrojů plánování zaměřeného na člověka a angažovaný a kreativní přístup pracovníků sociální rehabilitace ke každému jednotlivému uživateli a případu. Snažíme se být službou otevřenou, spolupracující a učící se. Proto srdečně zveme kolegy z jiných služeb k návštěvě a diskusi a stejně srdečně přijmeme jejich pozvání, abychom se také my mohli inspirovat.

³⁸ Aditus Pro, z.ú., dostupné z: <http://www.adituspro.cz>.

13 Příklad dobré praxe: Komplexní služby občanského sdružení Arkadie Teplice v podpoře osob se znevýhodněním

Alena Tonová

„Posláním Arkadie je pomáhat lidem se zdravotním postižením překonávat jejich znevýhodnění a rozvíjet samostatnost v práci, rodině a ve společnosti.“

Arkadie, o.p.s., zapsána dne 1. 10. 2013, vznikla jako nástupnická organizace Arkadie občanské sdružení, a to z důvodu změny zákona a zrušení právní formy občanské sdružení obecně. Za vznikem tehdejšího občanského sdružení stojí Ing. Brežná. Společně s dalšími rodiči, kteří byli nespokojeni s nabízenými možnostmi péče o osoby s postižením, se rozhodli vytvořit vlastní zařízení. A tak byly 9. října roku 1990 zaregistrovány stanovy občanského sdružení Arkadie. Vzhledem k tomu, že v tehdejší době měli všichni zainteresovaní rodiče děti ve školním věku, vyvstala logicky jako první potřeba založit školu. Jak postupem let děti odrůstaly, bylo potřeba řešit, co dál, proto postupně vznikaly další služby až do dnešní podoby, kdy poslední zřízenou službou bylo chráněné bydlení v roce 2015.

Působení současné Arkadie lze rozdělit na dvě hlavní oblasti. Tou první je zaměstnávání dnes již 89 osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech. Zabýváme se výrobou dekorativní keramiky, šitím výrobků z džínoviny, kterou získáváme recyklací použitých džínů, dále montážními a demontážními pracemi a kompletováním dárkových balíčků pro různé významné firmy z našeho okolí. Naše výrobky prodáváme ve vlastním obchůdku, na našem e-shopu a při různých příležitostech (trhy, zahájení lázeňské sezony, pořádáme vlastní předvánoční prodej s doprovodným programem Vánoce s Arkadií, působíme v OC Galerie Teplice, kde prodáváme tradičně před Velikonocemi a Vánoce). Našimi zaměstnanci jsou lidé s různými handicapem (lidé s mentálním, kombinovaným, tělesným, interním, duševním handicapem). Zaměřujeme se také na zaměstnávání osob s velmi nízkým pracovním potenciálem, které ale mají stále zájem pracovat.

Druhou oblastí je poskytování ambulantních, terénních a jedné pobytové sociální služby. V současné době máme sedm registrovaných druhů sociálních služeb – podpora samostatného bydlení, chráněné bydlení, odborné sociální poradenství, denní stacionáře, odlehčovací služba, sociálně terapeutické dílny a sociální rehabilitace.

Tyto služby denně využívá 90 lidí s různými stupni zdravotního handicapu, převážující cílovou skupinou jsou lidé s mentálním handicapem.

Naší hlavní metodou práce je individuální plánování, které vychází z konceptu Plánování zaměřené na člověka. Každý zájemce o naše služby prochází námi vytvořenou analýzou (existuje pro každou službu zvlášť) a na základě posouzení míry potřeby podpory a pomoci s ním vytváříme individuální plán průběhu služby, který podrobně stanovuje rozsah a míru podpory či pomoci, kterou bude daná služba, potažmo její pracovníci, klientovi poskytovat. Proces individuálního plánování zahrnuje také pravidelné průběžné (měsíční) a roční zhodnocení toho, jak se nám daří službu individuálně poskytovat.

Nejčastěji se na nás obracují mladí lidé (případně jejich zákonní zástupci, opatrovníci, blízcí), kteří ukončili či v blízké době ukončí své vzdělávání ve speciálních školách a v důsledku svého handicapu nemohou nadále pokračovat ve vzdělávání a ani nemají v tuto chvíli jasnou představu o svém možném pracovním uplatnění.

Z námi poskytovaných sociálních služeb se na podporu při získávání pracovních návyků, dovedností souvisejících s vytvářením si představy o možnostech budoucího pracovního uplatnění a získávání dovedností potřebných pro vyhledávání a získání pracovního uplatnění nejvíce zaměřují dvě sociální služby, a to sociálně terapeutické dílny a sociální rehabilitace.

Pokud má mladý člověk s handicapem zájem o získání zaměstnání, potřebuje menší míru pomoci při zvládnutí běžných sebeobslužných činností a zároveň je u něj přítomen alespoň minimální pracovní potenciál, může využít některou z našich tří sociálně terapeutických dílen.

Úkolem této sociální služby, kterou v jeden okamžik může na třech různých pracovištích využít až 21 lidí, je podpořit rozvoj pracovního potenciálu nácvikem nejrůznějších pracovních činností a činností potřebných pro co nejsamostatnější život. Pokud se klientův pracovní potenciál a související dovednosti rozvinou natolik, že je připraven pro hledání pracovního uplatnění, existuje několik možností. Klientovi je v případě volného pracovního místa na některém z našich chráněných pracovišť nabídnuto zaměstnání přímo v Arkadii (toto se však děje vzhledem k naplněným kapacitám našich pracovišť velmi zřídka, vždy však klienta informujeme o dalších možnostech pracovního uplatnění na otevřeném trhu práce) anebo je mu v závislosti na posouzení jeho možností a schopností nabízeno poradenství v rámci služby odborného sociálního poradenství. Klientům, kteří sice mají pracovní potenciál, ale nemají žádné představy o svém možném pracovním uplatnění, nabízíme sociální službu sociální rehabilitace.

V rámci sociální rehabilitace, která poskytuje svým klientům podporu a pomoc při získávání běžných dovedností potřebných pro co nejsamostatnější život, nabízíme speciálně vytvořený program Příprava na práci. Jeho klientem se může stát již výše zmíněný uživatel sociálně terapeutické dílny, ale i kdokoliv se zdravotním handicapem z veřejnosti, kdo o ni projeví zájem a na základě námi provedeného posouzení tuto podporu potřebuje.

Program Příprava na práci je společností Arkadie vytvořený ucelený metodický systém, jak našim klientům poskytnout co nejefektivnější podporu při hledání a udržení si pracovního uplatnění. Poskytujeme jej již od roku 2012 a vznikl na základě naší potřeby vytvořit efektivní nástroj poskytnutí cílené a dlouhodobé podpory při hledání a udržení si pracovního uplatnění zejména lidí s mentálním handicapem. Na základě předchozích zkušeností v oblasti zaměstnávání osob s handicapem jsme věděli, že potřebujeme systém, který bude zahrnovat dlouhodobou podporu, a že u lidí s mentálním handicapem není stávající poskytovaná podpora dostačující a efektivní. Setkávali jsme se totiž velmi často se zaměstnavateli, kteří odmítali zaměstnat člověka s handicapem právě pro nedostatek znalostí této cílové skupiny, nedostatek času pro zaškolení tohoto pracovníka a vzhledem k předsudkům obecně související s lidmi s handicapem. Inspirací pro jeho vytvoření nám byla partnerská organizace Lebenshilfe Altmark West v Gardelegenu, kde jsme načerpali potřebné teoretické i praktické informace, které jsme poté převedli do českých poměrů. Naši kolegové v Německu mají tuto Přípravu na práci (u nich Pracovní trénink) zakotvenou v zákoně, což dává jejich klientům mnohem větší jistotu pro získání budoucího pracovního uplatnění. Ačkoliv v České republice tomu tak není a systémy podpory pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením v Čechách a Německu jsou vskutku diametrálně odlišné, rozhodli jsme se tento nástroj dále rozvinout a rozšířit o něco více, než mají kolegové v Německu, a to právě o oblast praktickou.

Součástí našeho programu Příprava na práci je spojení teoretické a praktické přípravy na práci. Teoretická příprava na práci probíhá skupinovou formou a trvá většinou tři měsíce. Během těchto tří měsíců se náš klient seznamuje s řadou témat potřebných pro další úspěšné hledání a udržení si pracovního uplatnění – např. zásady správné komunikace v práci s kolegy a nadřízenými, bezpečnost práce, příprava na pracovní pohovor, psaní životopisu, jak se správně obléknout na pohovor a do práce, pracovní právní problematika – porozumění pracovní smlouvě, práva zaměstnance a zaměstnavatele. Součástí teoretické přípravy jsou i nácviky jednoduchých pracovních činností a seznamování se s různými pracovišti na otevřeném trhu práce formou exkurzí. V průběhu této teoretické části probíhají rovněž individuální schůzky s klientem s cílem zhodnotit dosavadní průběh programu u klienta a naplánovat další kroky. Po absolvování teoretické části programu jsou klientům zprostředkovány tzv. cvičné praxe. To, na kterém pracovišti klient cvičné praxe absolvuje, vychází z klientova přání vyzkoušet si konkrétní pracovní činnosti a také ze znalosti klienta za uplynulé tříměsíční období.

Cvičná praxe trvá zpravidla čtyři týdny, vždy 3–4 hodiny denně. Po celou dobu praxe je s klientem na pracovišti přítomna asistentka, která klientovi pomáhá nejen se zvládnutím dané pracovní činnosti, ale také s orientací na pracovišti, navazováním vztahů s ostatními spolupracovníky. Praxe zahrnuje často také nácvik dojíždění na pracoviště. Takto klient postupně absolvuje maximálně tři cvičné praxe. V průběhu praxí a při jejich ukončení probíhá zhodnocení kompetencí klienta dle námi vytvořeného systému hodnocení. Cílem je, aby klient získal představu o tom, jaké pracovní uplatnění je pro něj nejvhodnější, co mu jde a co naopak nikoliv a v jakých oblastech bude nadále potřebovat podporu asistentky. Na základě tohoto zhodnocení vyhledává pracovník klientovi již konkrétní praxi – tzv. praxi na míru u zaměstnavatele, který je pro klienta

nejvhodnější a zároveň je zde pravděpodobnost, že by zde mohl klient nalézt pracovní uplatnění. To vše vychází ze znalosti nabídek pracovního trhu a navázané spolupráce s konkrétními zaměstnavateli. Na této praxi na míru je s klientem na pracovišti rovněž přítomna asistentka, podpora je ale postupně snižována tak, aby zde klient byl postupně již zcela sám.

V průběhu této praxe na míru jsou zahájena jednání se zaměstnavatelem o možném zaměstnání našeho klienta, asistentky předávají zaměstnavateli informace o možnostech čerpání podpory při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením z úřadu práce či jiných zdrojů (nejčastěji se jedná o projekty ESF). Zaměstnavateli je nabízena také podpora při jednání s úřadem práce. Naše spolupráce s klientem však jeho zaměstnáním nekončí. Klient i nadále může docházet na individuální schůzky za asistentkou, která mu poskytuje podporu v tom, co aktuálně potřebuje. Naše asistentky rovněž zůstávají v kontaktu se zaměstnavatelem klienta a nabízejí podporu – asistenci přímo na pracovišti například v případech, kdy se klient musí naučit novou pracovní činnost.

Tento ucelený program se při uplatňování lidí zejména s mentálním postižením v průběhu let ukázal jako velice efektivní, celkem prošlo programem celkem 100 osob (většina z nich jsou lidé s mentálním postižením, někteří z nich však program předčasně ukončili) a 32 z nich získalo pracovní uplatnění na dobu neurčitou. I přesto, že se toto číslo nezdá vysoké, troufáme si říct, že by tito lidé bez našeho programu své pracovní uplatnění našli a udrželi si jen velmi těžko. V průběhu těchto let jsme ke spolupráci oslovili více než 300 zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce a oslovujeme další. Postupem let je patrné, že je stále více zaměstnavatelů ochotných zaměstnat člověka se zdravotním handicapem. Vstřícnější jsou v tomto ohledu společnosti, které mají své mateřské společnosti v zahraničí, kde je společenská odpovědnost firmem v této oblasti daleko vyšší.

Pevně věříme, že naší činností přispíváme ke zvyšování povědomí o možnostech a schopnostech lidí s handicapem většinové společnosti a máme svůj podíl na jejich uplatnění v životě tak, jak je to pro nás běžné.

14 Stanoviska managementu základních škol speciálních k vybraným otázkám studijního programu a k možnostem dalšího uplatnění absolventů – interpretace výsledků dotazníkového šetření

Pavλίna Baslerová

V květnu 2021 proběhlo dotazníkové šetření v základních školách speciálních v České republice. Management těchto škol byl osloven s prosbou o vyplnění dotazníku zaměřeného na některé aspekty vzdělávání žáků těchto škol, preferovány byly zejména otázky týkající se délky vzdělávání na těchto školách a otázky týkající se další vzdělávací (případně profesní) dráhy absolventů těchto škol.

Dotazník byl rozeslán e-mailovou poštou na 490 adres základních škol speciálních v ČR, které byly vygenerovány z rejstříku škol, dostupného na webových stránkách MŠMT (Výběr z adresáře škol a školských zařízení (uiv.cz)). Z osmi adres se e-mail vrátil jako nedoručitelný. Pro určení procentuálního počtu respondentů tedy vycházíme z počtu 482 škol. návratnost vyplněných dotazníků byla necelých 24 % (respondenti ze 115 škol).

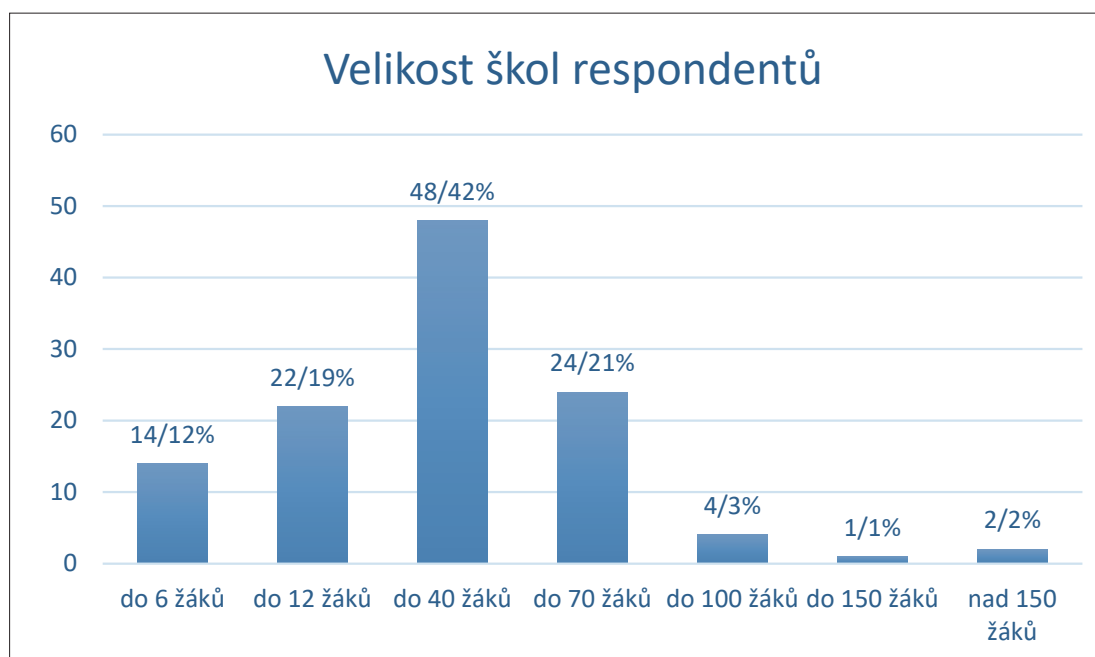
Níže uvádíme získaná data včetně jejich interpretace.

Graf 14.1: Počet respondentů



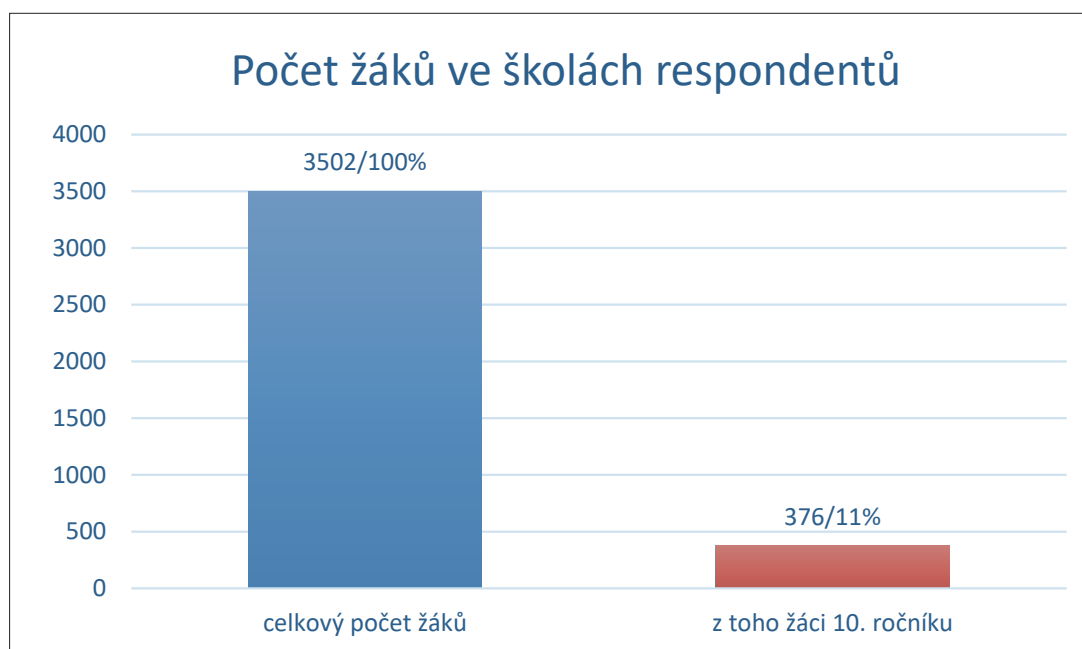
Nejmenší míra spolupráce byla bezesporu ze strany škol zřízených v hlavním městě Praha. Nízký počet respondentů ze škol v Pardubickém, Karlovarském a Libereckém krajích odpovídá velikosti těchto krajů a počtu škol v nich zřízených.

Graf 14.2: Velikost škol



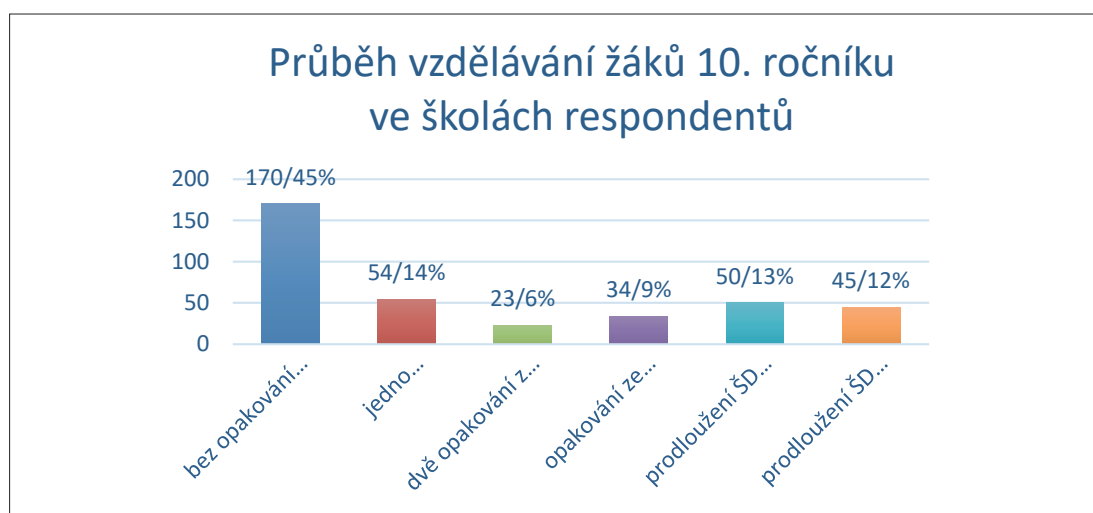
Získaná data potvrzují, že základní školy speciální patří mezi školy s nízkými počty žáků. Odpovídá to poměrně husté síti těchto škol, nízkým počtům žáků ve třídách a potřebě chráněného prostředí rodinného typu. Téměř tři čtvrtiny respondentů uvádějí, že jejich škola má do 40 žáků. Na základě empirie lze předpokládat, že školy, které uvádějí více než 70 žáků, jsou subjekty, které tvoří několik dislokovaných pracovišť, jež opět naplňují charakteristiku školy rodinného typu.

Graf 14.3: Počet žáků ve školách respondentů



Data získaná z dotazu směřovaného na aktuální počty žáků ve školách respondentů dokládají, že žáci 10. ročníku tvoří cca 10 % z celkového počtu žáků ve škole, což plně odpovídá rovnoměrnému rozložení žáků v jednotlivých ročnících.

Graf 14.4: Průběh vzdělávání

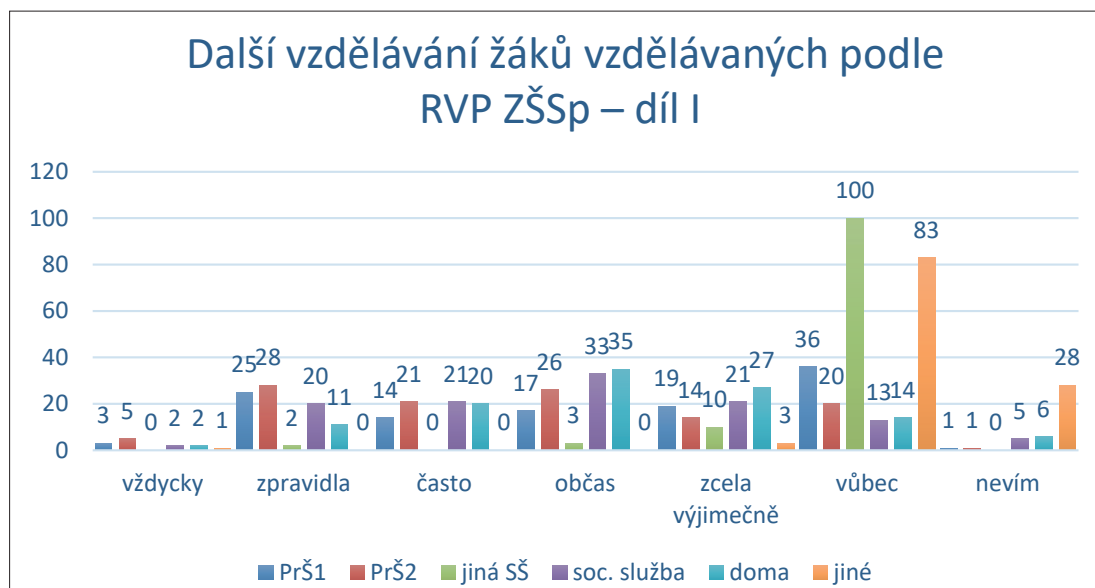


Z odpovědí respondentů vyplynulo, že 45 % žáků 10. ročníku základní školy speciální „prošlo“ tímto vzdělávacím programem bez opakování ročníku.

Školský zákon umožňuje opakování ročníku z důvodu nespěchu vždy jedenkrát na jednom stupni školy. Této možnosti využívá dle respondentů 14 % žáků (jedno opakování), respektive 6 % žáků (dvě opakování). Pro téměř desetinu žáků školy je důvodem pro opakování jejich zdravotní stav – jedná se zpravidla o žáky, kteří byli v průběhu školního roku dlouhodobě hospitalizováni nebo jim jejich zdravotní stav neumožnil účast na vzdělávání.

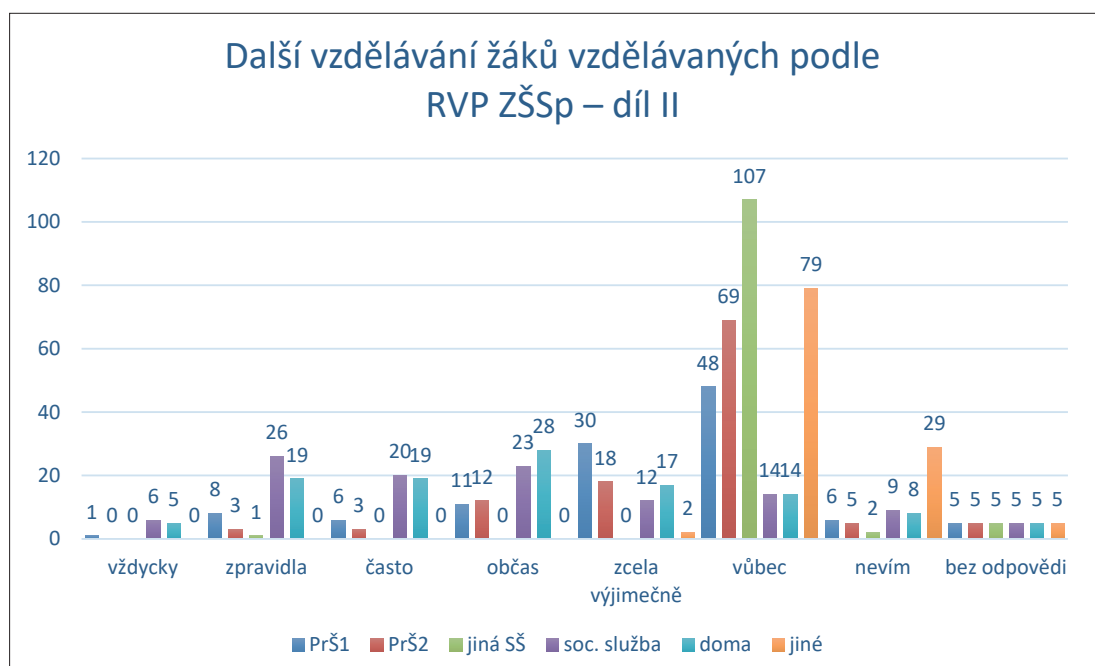
Určitým specifikem tohoto typu školy je prodloužení docházky do základní školy speciální na základě souhlasu ředitele školy se žádostí zákonného zástupce – ředitel může tuto docházku prodloužit do 20 let věku žáka. Této možnosti využívá 13 % žáků stávajících 10. ročníků. Na základě souhlasu krajského úřadu lze docházku prodloužit až do 26 let věku žáka. Tuto možnost využívá 12 % žáků 10. ročníků ZŠ speciální. Přístup k této možnosti je v jednotlivých krajích naprosto odlišný. Některé kraje tuto možnost vůbec nebo zpravidla nepřipouštějí (např. Kraj Vysočina), v jiných krajích se jedná o běžnou praxi (např. Pardubický kraj).

Graf 14.5: Další vzdělávání žáků vzdělávaných podle RVP ZŠSp – díl I



Podle RVP ZŠSp – díl I jsou zpravidla vzdělávání žáci se středně těžkým stupněm mentální retardace. Ze získaných dat je patrné, že jejich další vzdělávací cesta vede (varianty odpovědi „zpravidla“, „často“, „občas“) zejména na praktické školy dvouleté. Nižší počet žáků dále pokračuje v přípravě na praktické škole jednoleté. Překvapuje poměrně vysoké procentuální zastoupení žáků, kteří zůstávají doma a na jiné škole ve vzdělávání nepokračují. Stejně zastoupení mají i žáci, kteří využívají sociální služby jako prostředek dalšímu uplatnění.

Graf 14.6: Další vzdělávání žáků vzdělávaných podle RVP ZŠSp – díl II

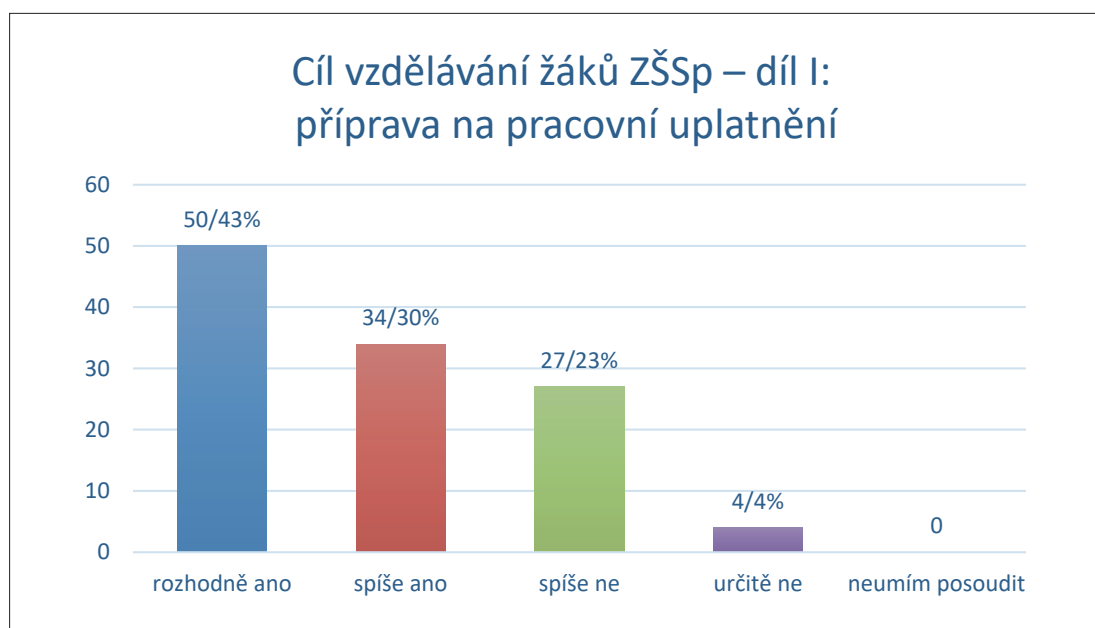


Podle RVP ZŠSp – díl II jsou vzdělávání převážně žáci s těžkým mentálním postižením a s takovou kombinací postižení, která jim brání pokračovat ve vzdělávání ve škole s náročnějším kurikulem. Pokud tito žáci pokračují v dalším vzdělávání, pak je to zpravidla na praktické škole jednoleté. Zhruba ve stejném počtu se z nich stávají klienti sociálních služeb.

V následujících grafech jsou sumarizovány odpovědi týkající se názoru respondentů na to, co je hlavním cílem vzdělávání žáka základní školy speciální.

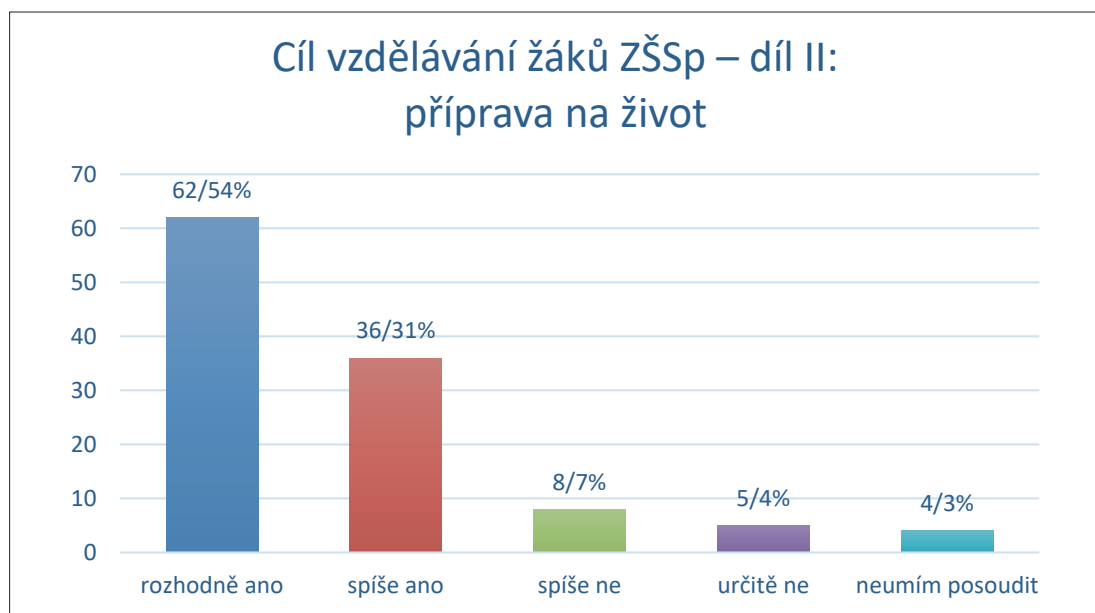
Graf 14.7 znázorňuje míru souhlasu pedagogů škol s tvrzením, že tímto cílem je příprava vedoucí k pracovnímu uplatnění.

Graf 14.7: Cíl vzdělávání: příprava na pracovní uplatnění



S názorem, že vzdělávání ve škole je přípravou na další vzdělávání, souhlasí výhradně či převážně tři čtvrtiny respondentů.

Graf 14.8: Cíl vzdělávání: příprava na život



Názor, že vzdělávání by mělo směřovat především k získání kompetencí, které umožní dítěti orientovat se v běžném životě, zastává téměř 90 % respondentů. Tento aspekt je tedy ve škálách vnímán intenzivněji než příprava na povolání.

Další otázka v dotazníku směřovala k zjištění důvodů vedoucích k prodloužení docházky u žáků základní školy speciální.

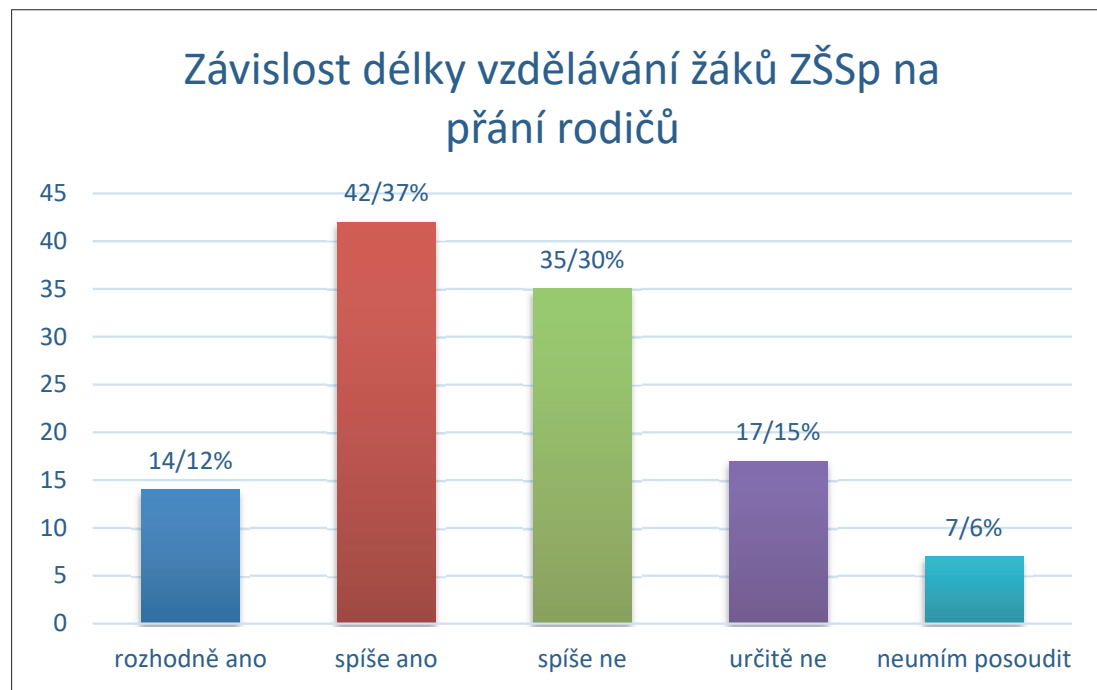
Graf 14.9: Délka vzdělávání – důsledek zdravotního postižení



Zdravotní stav žáka je vnímán pedagogy jako nejzásadnější příčina prodlužování délky vzdělávání. Souhlas (varianty odpovědí „rozhodně ano“ a „spíše ano“) s tímto tvrzením vyjádřilo 79 % respondentů.

Druhým nejčastějším důvodem k prodloužení docházky do ZŠSP, který uvádějí zástupci těchto škol, je přání rodičů.

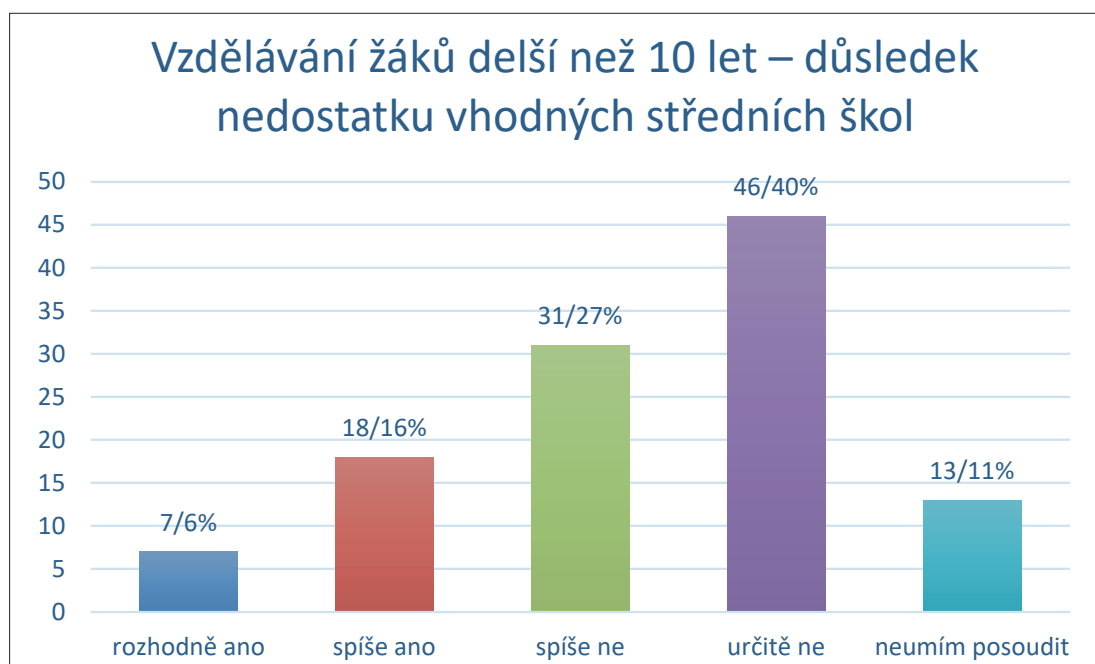
Graf 14.10: Délka vzdělávání – důsledek přání rodičů



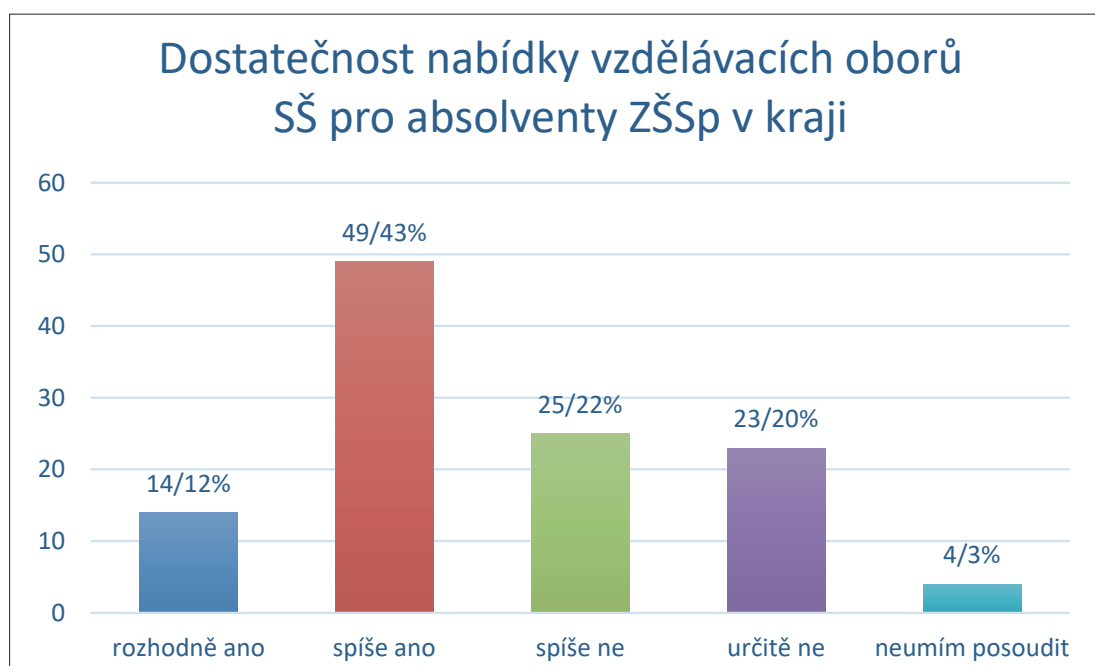
Ukončení docházky do školy (základní či střední) přináší často zásadní změnu v životě rodiny. Rodiče, do té doby většinou profesně alespoň částečně aktivní, jsou často s ukončením školní docházky svého dítěte přinuceni zůstat doma v roli opatrovatele. Tito žáci sice mají (v závislosti na místních podmínkách) možnost navštěvovat různé typy služeb sociální prevence (např. stacionáře), ale u mnoha rodin pravidelné návštěvy těchto zařízení brání jejich finanční náročnost (na rozdíl od bezplatných školských služeb). I proto mohou mít pedagogové těchto škol zkušenost, že za prodloužením docházky do školy jsou zájmy rodiny.

Na rozdíl od výše uvedených příčin se ukazuje, že vliv nedostatečné nabídky středních škol obecně či v místě, kam je žák schopen dojíždět, na prodloužení délky vzdělávání je spíše marginální.

Graf 14.11: Délka vzdělávání – nedostatečná nabídka středních škol obecně

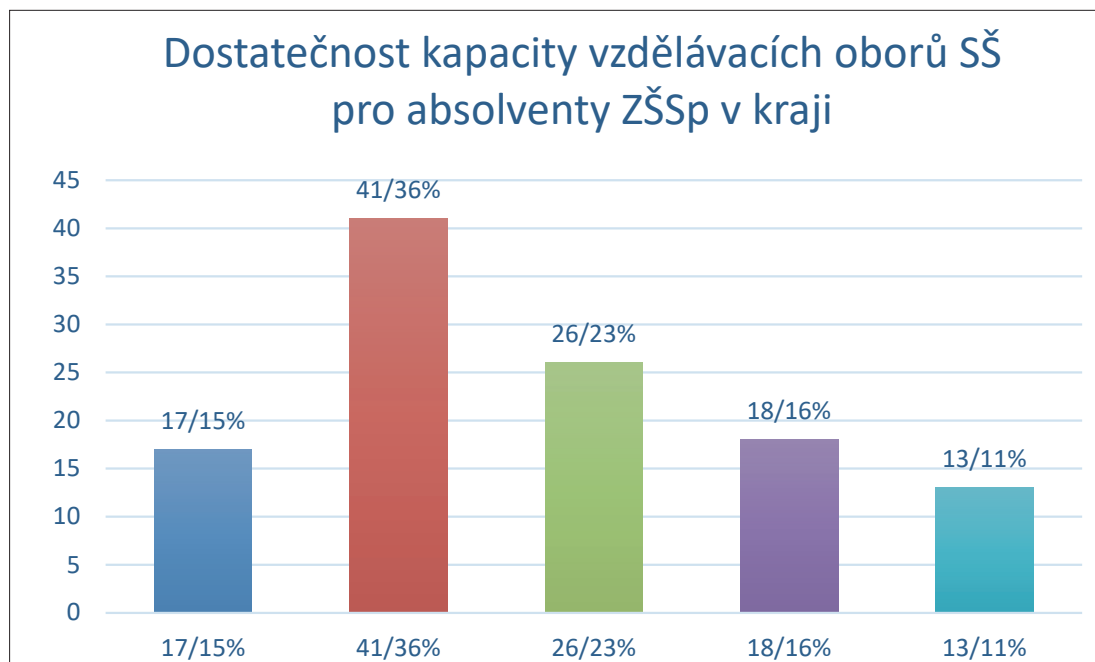


Graf 14.12: Délka vzdělávání – nedostatečná nabídka středních škol v místě (kraj)



O něco problematičtější je situace v místní kapacitě nabízených vzdělávacích oborů. Jak vyplývá z výše uvedeného, žáci základní školy speciální směřují především do praktických škol. Nedostatek místní kapacity může mít odezvu v nastavených parametrech přijímacího řízení, které řada škol realizuje (viz graf 14.13).

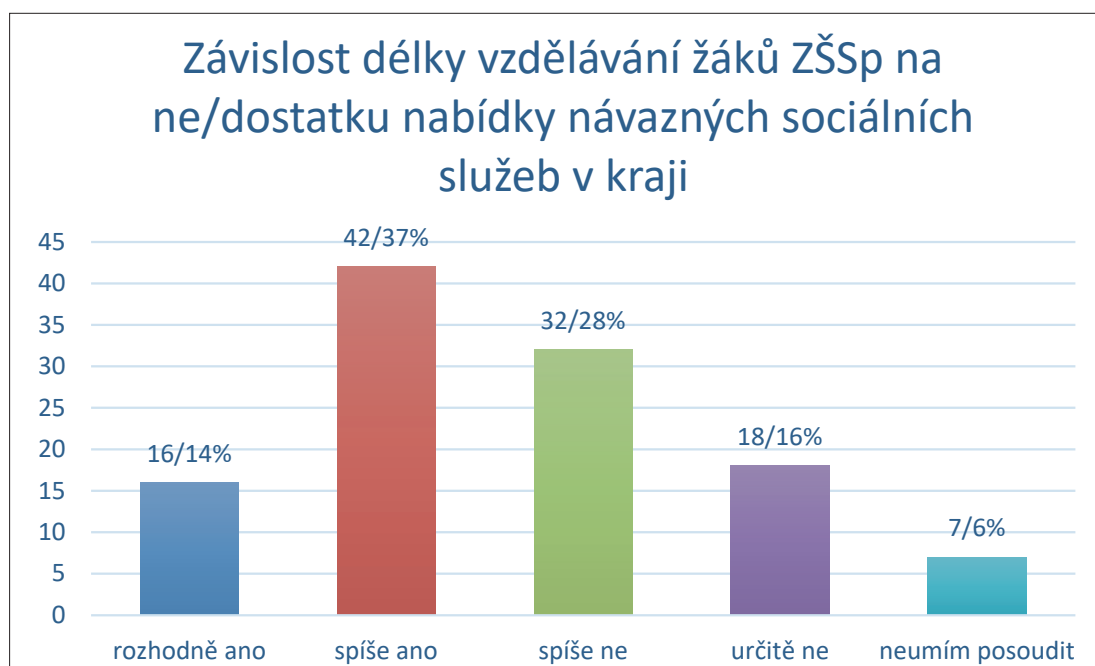
Graf 14.13: Délka vzdělávání – nedostatečná kapacita vhodných vzdělávacích oborů středních škol



Cca 56 % respondentů uvádí, že za prodloužením docházky žáka do ZŠ speciální je nízká kapacita škol. Mobilita žáků s těžkým postižením je snížena, pokud není škola dostupná veřejnou dopravou či rodiče nemají možnost žáka do školy dovážet, rádius dojíždění se oproti intaktním středoškolákům výrazně snižuje. Pro vzdělávání této skupiny žáků na středních školách je tak zásadní hustá síť praktických škol. Tuto filozofii zastává například Pardubický kraj, který v posledních letech podstatně rozšířil síť praktických škol díky tomu, že při téměř všech základních školách speciálních byla praktická škola zřízena.

Dalším faktorem, který může ovlivnit prodloužení vzdělávání žáků na ZŠ speciálních, je nedostatečná nabídka sociálních služeb v místě bydliště žáka.

Graf 14.14: Délka vzdělávání – nedostatečná nabídka sociálních služeb



Výsledky šetření ukazují, že tento předpoklad je reálný a pedagogové škol ho v 50 % odpovědí zmiňují (varianty „rozhodně ano“ či „spíše ano“).

Dalším potenciálním důvodem pro setrvání žáků v ZŠ speciální nad rámec doby odpovídající standardně délce vzdělávacího programu může být fakt, že systematická a soustavná práce ve škole může být pro žáka více stimulující než aktivity realizované v sociálních službách. Roli může hrát i nižší ochota opustit známé (pro žáka bezpečné) prostředí.

Graf 14.15: Délka vzdělávání – stimulující prostředí školy



Vysoká podpora tohoto tvrzení (85 %) může být ovlivněna mírou pozitivního sebehodnocení pedagogů škol.

Data získaná z dotazníkového šetření korespondují se zkušeností, že vzdělávání žáků základní školy speciální je důležité nejen z hlediska edukačního. Docházka do školy znamená pro žáky příležitost pro udržování sociálních kontaktů, které jsou zásadní pro kvalitu života. Pro mnohé rodiny těchto žáků pak v mnoha případech znamená možnost, jak bez zásadních finančních dopadů udržet standardní rodinný model, při kterém rodiče jsou v zaměstnání a o jejich dítě je postaráno ve škole.

15 Stanoviska managementu praktických škol k vybraným otázkám studijního programu a k možnostem pracovního uplatnění absolventů – interpretace výsledků dotazníkového šetření

Pavλίna Baslerová

V září a říjnu 2021 proběhlo dotazníkové šetření v praktických školách jednoletých a dvouletých v České republice. Dotazník určený pro management těchto škol byl zaměřen na zjišťování dat souvisejících s přijímáním, průběhem a ukončováním vzdělávání žáků těchto škol, dále na uplatnění absolventů v pracovním či mimopracovním životě a na skladbu předmětů odborné přípravy na jednotlivých praktických školách.

Dotazník byl prostřednictvím e-mailové pošty distribuován do všech praktických škol jednoletých a dvouletých. V České republice v tomto roce bylo zapsáno do rejstříku škol celkem 141 praktických škol.

| | |
|--------------------------|-----|
| PrŠ (pouze) jednoletá | 22 |
| PrŠ jednoletá i dvouletá | 50 |
| PrŠ (pouze) dvouletá | 69 |
| Celkem | 141 |

Zadavatelé dotazníku si byli vědomi toho, že se na managementy škol obracejí v době, kdy většina z nich řešila aktuálně závažné problémy vyplývající z nepříznivé epidemiologické situace. Ředitelé těch škol, které realizovaly program praktické školy jednoleté i dvouleté, byli proto vyzváni k tomu, aby vyplnili dle svých preferencí alespoň jeden z připravených dotazníků.

Návratnost dotazníků byla následující:

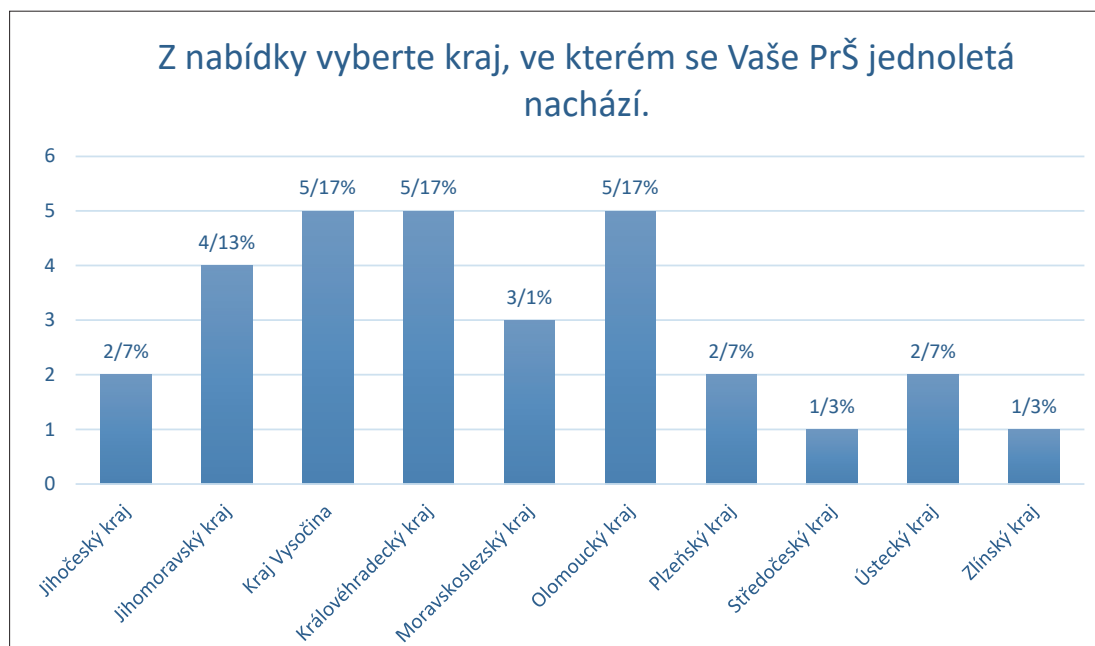
- praktická škola jednoletá: 30 respondentů,
- praktická škola dvouletá: 50 respondentů.

V následujícím textu jsou uvedeny nejdůležitější závěry provedeného šetření.

15.1 Praktická škola jednoletá

UMÍSTĚNÍ ŠKOLY

Graf 15.1: Kraj, ve kterém se škola nachází

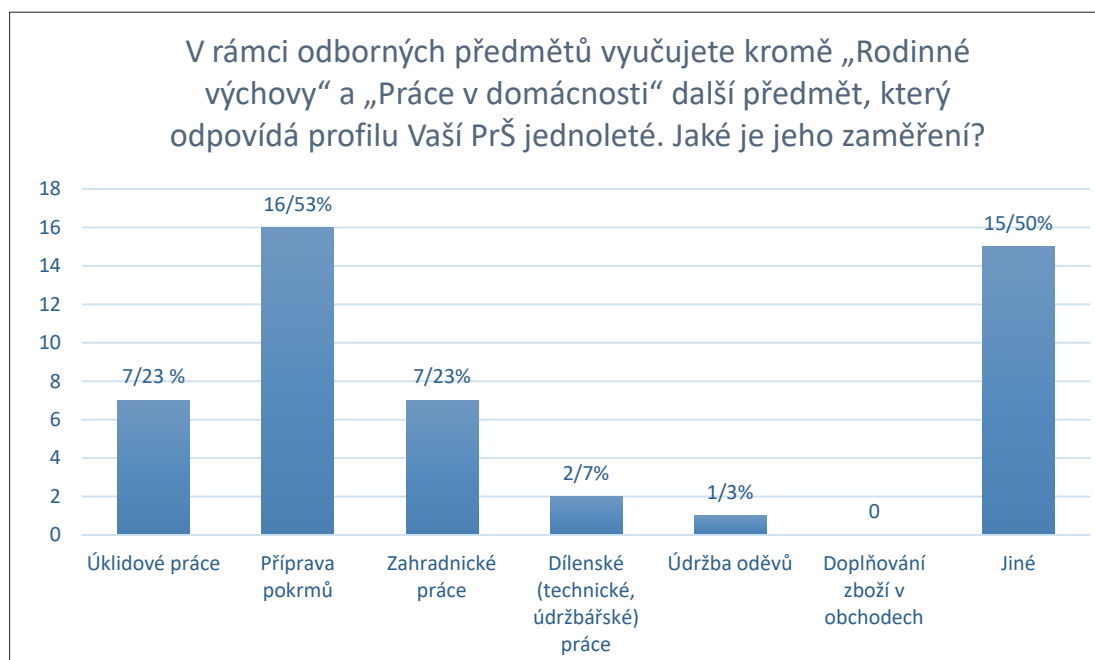


Dotazníkového šetření se neúčastnili zástupci praktických škol jednoletých z Prahy, Libereckého, Pardubického a Karlovarského kraje. Až na hlavní město Praha se jedná rozlohou (i počtem obyvatel) o menší kraje, v nichž zpravidla působí školy, které poskytují souběžně vzdělávací program praktické školy jednoleté i praktické školy dvouleté. Lze předpokládat, že pokud se ředitelé těchto škol do šetření zapojili, vyplnili dotazník pro praktické školy dvouleté. Nicméně ani u praktických škol dvouletých se do šetření nezapojili zástupci škol z krajů Libereckého a Karlovarského.

2) VÝUKA DALŠÍHO ODBORNÉHO PŘEDMĚTU

Odborné předměty Rodinná výchova a Práce v domácnosti jsou uvedeny v učebním plánu praktické školy jednoleté jako povinné. Každý z nich je vyučován v rozsahu tři hodiny týdně. Kromě toho je v učebním plánu 6hodinová dotace věnovaná odbornému předmětu Odborné zaměření podle profilace školy.

Graf 15.2: Odborné předměty



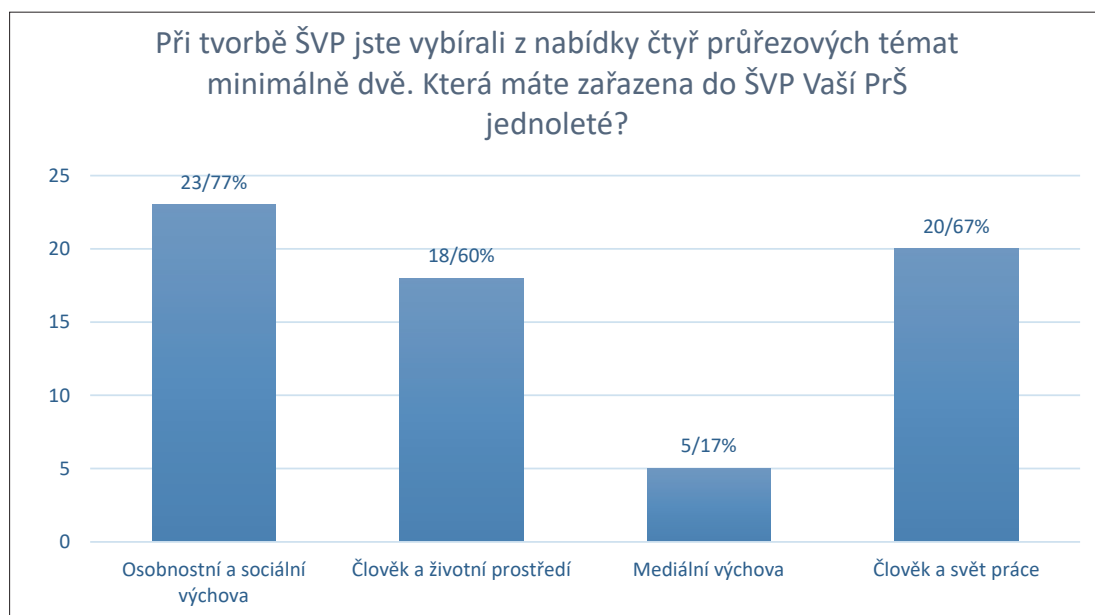
Třetina škol volí předmět Příprava pokrmů, který má blízko k předmětu Práce v domácnosti, stejně jako Úklidové práce, které zmínilo 23 % respondentů. Dalších 23 % škol volí Zahradnické práce. Dílenské práce se objevují ve volbě škol jen marginálně.

Školy, které si nevybraly z předložené nabídky dalších předmětů, uvádějí, že vyučují předmět (pod různými názvy) se zaměřením na práci s textiliemi (údržba oděvů, ruční práce, šití, tkalcovské práce, filcování) nebo na práci s dalšími rukodělně zpracovatelnými materiály (výroba svíček, kreativní výtvarné techniky, keramika, základy řemesel). Objevuje se rovněž arteterapie či aranžování. Za formu kariérového poradenství lze považovat předměty typu předprofesní příprava či pomocné práce ve stravování. V jednom případě je uvedeno, že škola nemá žádný takový předmět.

3) PRŮŘEZOVÁ TÉMATA

V RVP PrŠ jednoleté jsou uvedena čtyři průřezová témata, z nichž si každá škola musí vybrat minimálně dvě.

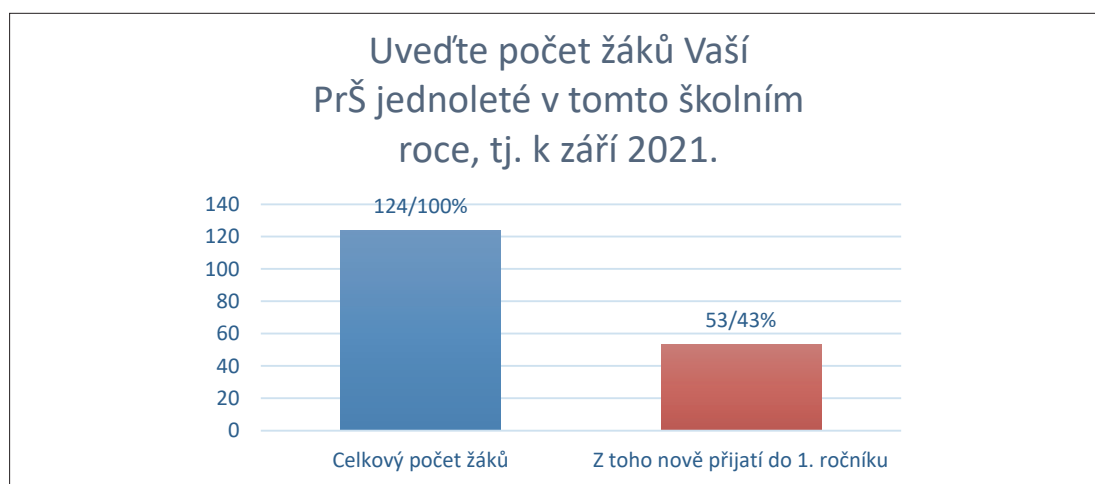
Graf 15.3: Průřezová témata v ŠVP



Nejčastěji voleným průřezovým tématem je Osobnostní a sociální výchova (77 % škol) a Člověk a svět práce (67 %). Marginální zastoupení má průřezové téma Mediální výchova. Je otázkou (pokud přijmeme tezi, že praktická škola má žáka připravit na vstup do života, jehož součástí je práce), zda by průřezové téma Člověk a svět práce nemělo mít výraznější zastoupení ve výběru průřezového tématu školou, resp. zda by nemělo být povinné.

4) POČET ŽÁKŮ PRŠ K ZÁŘÍ 2021

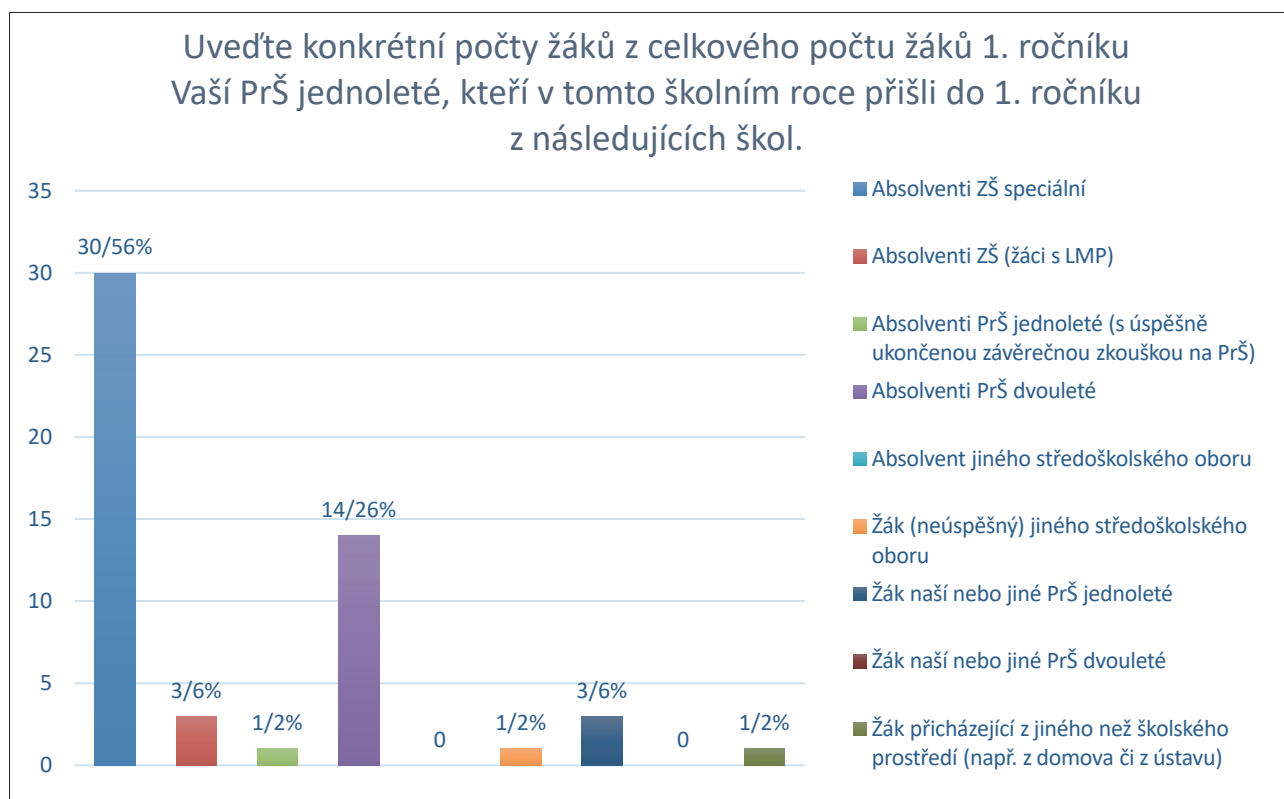
Graf 15.4: Počet žáků ve školním roce 2021/2022



Z celkového počtu žáků praktické školy jednoleté je pouze 43 % žáků, kteří v daném roce ke studiu nastoupili. U zbytku žáků (57 %) může být opakování zapříčiněno neúspěchem nebo rozložením ročníku z důvodu závažnosti zdravotního postižení.

5) PŘEDCHÁZEJÍCÍ VZDĚLÁVACÍ DRÁHA ŽÁKŮ PRŠ JEDNOLETÉ

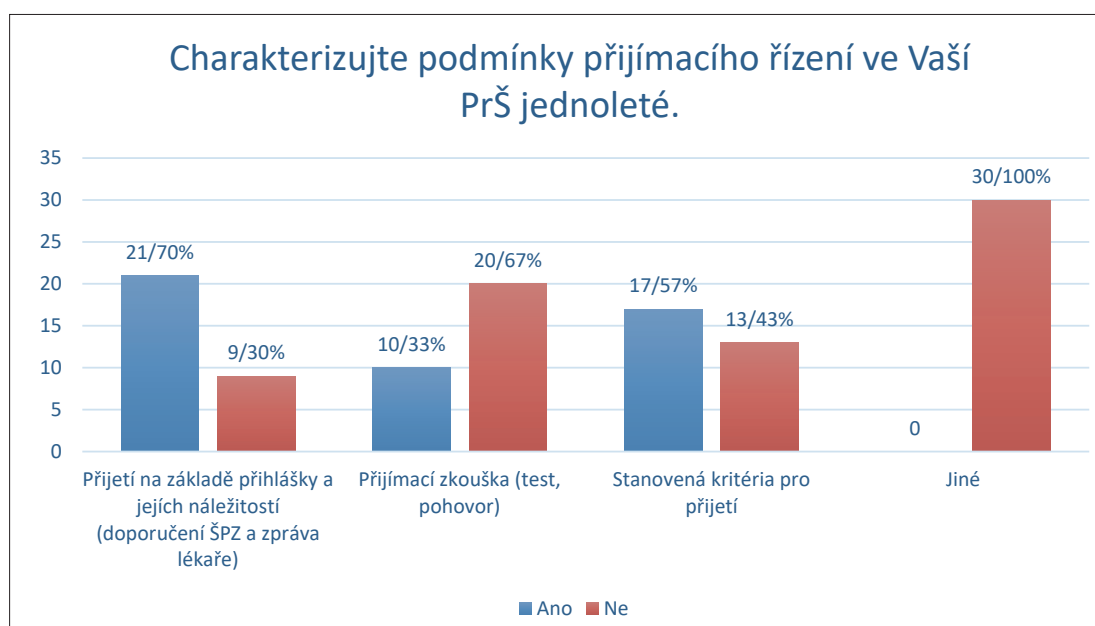
Graf 15.5: Žáci přijatí do 1. ročníku



Nejvíce žáků (56 %) přichází do praktické školy jednoleté ze základních škol speciálních. Poměrně vysoké procento (26 %) žáků přichází po absolvování praktické školy dvouleté. Může se zdát nelogické, že žáci přicházejí z náročnějšího vzdělávacího programu do jednoduššího. Tato situace může být způsobena aktuální nabídkou oborů v daném roce (žák se původně hlásil do PrŠ jednoleté, ale ta nebyla v daném roce otevřena kvůli nedostatečnému počtu zájemců, nebo naopak nebyl přijat z důvodu vysokého počtu zájemců, a proto nastoupil do PrŠ dvouleté a až po jejím absolvování nastoupil do PrŠ jednoleté). Tyto případy se objevují poměrně často v souvislosti s vysokou specifičností této skupiny žáků.

6) PŘIJÍMACÍ ŘÍZENÍ V PRŠ JEDNOLETÉ

Graf 15.6: Podmínky přijímacího řízení



Celkem 70 % škol přijímá žáky ke studiu na praktické škole jednoleté na základě vyplněné přihlášky doplněné o dokumenty uvedené v legislativě (doporučení ŠPZ, lékařem potvrzená přihláška ke studiu). Třetina škol uvádí, že realizují přijímací zkoušku, 57 % škol má stanovená kritéria k přijetí.

Zkouška je u většiny škol realizována formou pohovoru (s žákem i s rodiči) zaměřeného na zjištění základních předpokladů ke studiu. Jak uvádí jeden z respondentů: „Realizujeme s každým uchazečem pohovor, abychom dokázali alespoň částečně odhadnout jeho předpoklady pro studium oboru, ale také to, na co se případně ve studiu více zaměřit. Mluvíme o docházce do základní školy, o zájmech, aktivitách žáka, případně o rodině, o tom, co si představují, že budou ve škole dělat, co by se chtěli naučit apod.“

Některé školy uvádějí, že realizují praktickou zkoušku („např. umět se podepsat a napsat město, kde bydlí, vybarvit geometrické tvary, vyrobit 10 kuliček z plastelíny“). Další pak uvádějí písemnou formu zkoušky („velice jednoduchý test založený na znalosti trivia“; „dotazník zvládnutých dovedností“).

Jedna ze škol realizuje přijímací zkoušku prostřednictvím „přijímacího řízení v 5 oblastech:

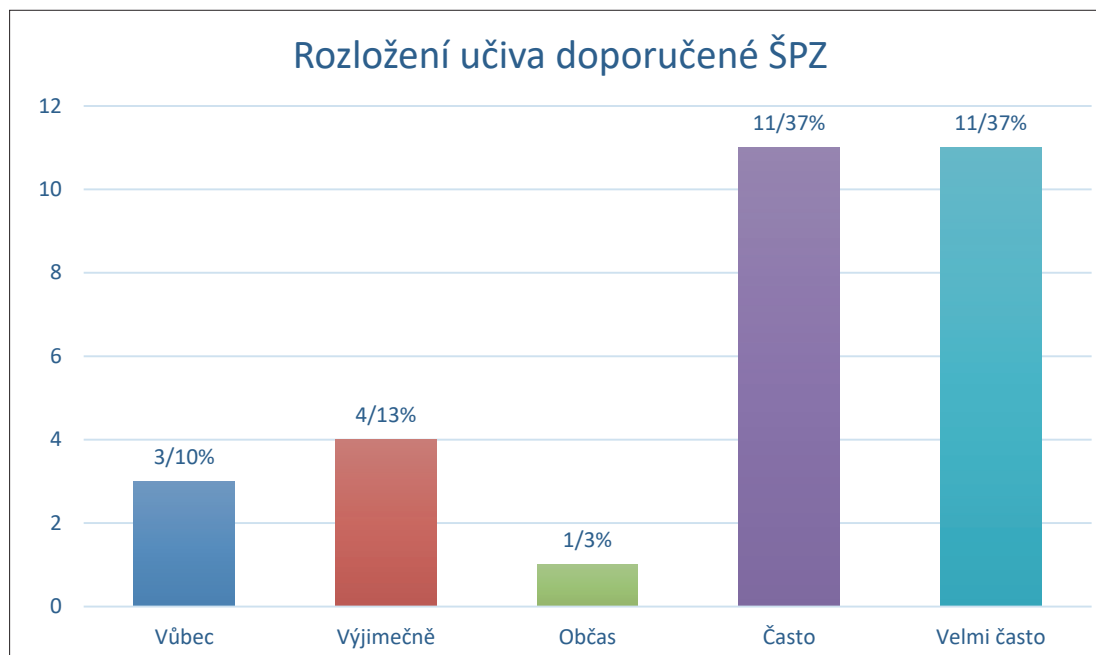
- Úroveň sebeobslužných a praktických dovedností
- Jazyková vyspělost a komunikační dovednost, písemný projev a čtenářské dovednosti
- Přiřazování obrázků k jednotlivým prostředím
- Všeobecný rozhled
- Matematické dovednosti“.

Výsledky přijímacího řízení jsou posuzovány zpravidla na základě bodového hodnocení jednotlivých součástí. Kritériem však může být i ukončení základního vzdělá-

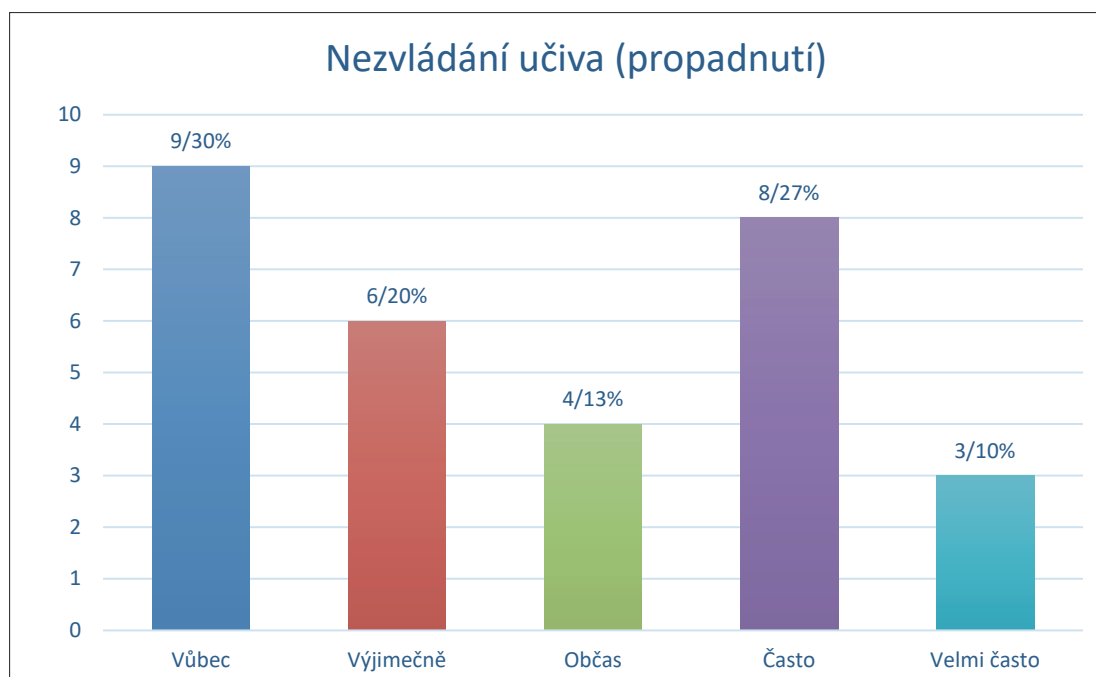
vání na ZŠ speciální, průměrný prospěch, vyplněná přihláška s doporučením lékaře a doporučení ŠPZ.

7) DŮVODY VEDOUcí K OPAKOVÁNÍ ROČNÍKU PRŠ JEDNOLETÉ

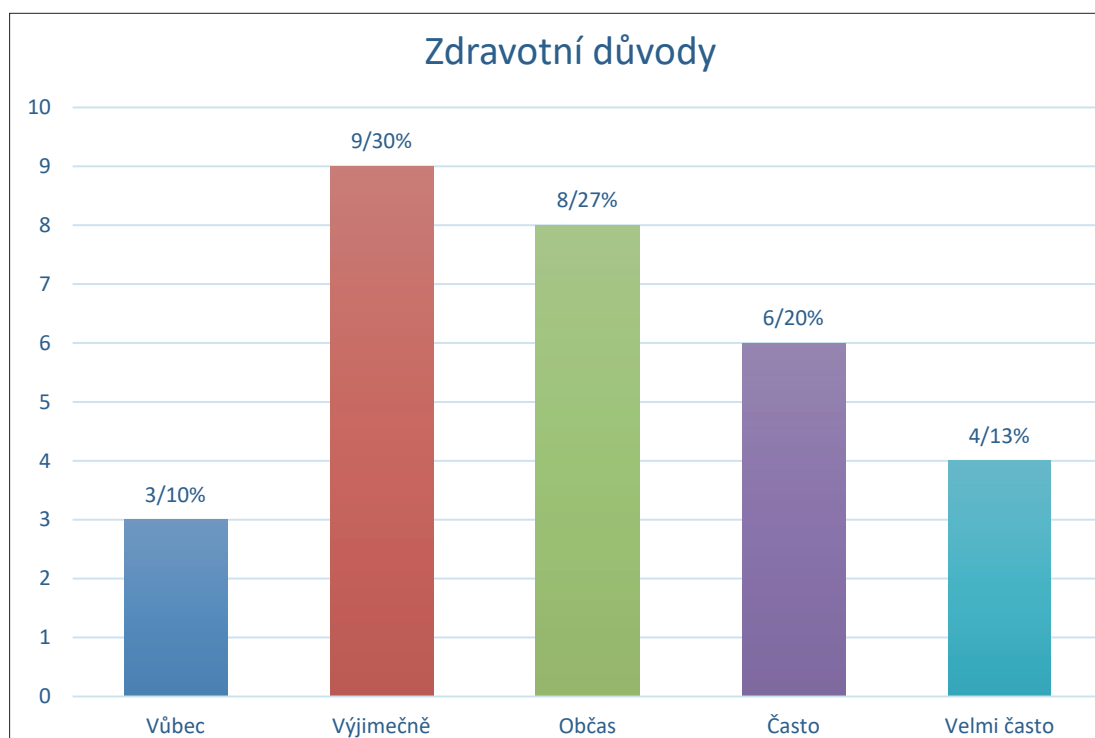
Graf 15.7: Důvody opakování ročníku – rozložení učiva doporučené ŠPZ



Graf 15.8: Důvody opakování ročníku – nezvládnání učiva (propadnutí)



Graf 15.9: Důvody opakování ročníku – zdravotní důvody



Jako důvod opakování ročníku zvolila většina respondentů (více než tři čtvrtiny) rozložení učiva doporučené ze strany ŠPZ (možnost prodloužení docházky ve střední škole na základě doporučení ŠPZ až o dva roky je podpůrným opatřením vyjmenovaným v § 16 školského zákona).

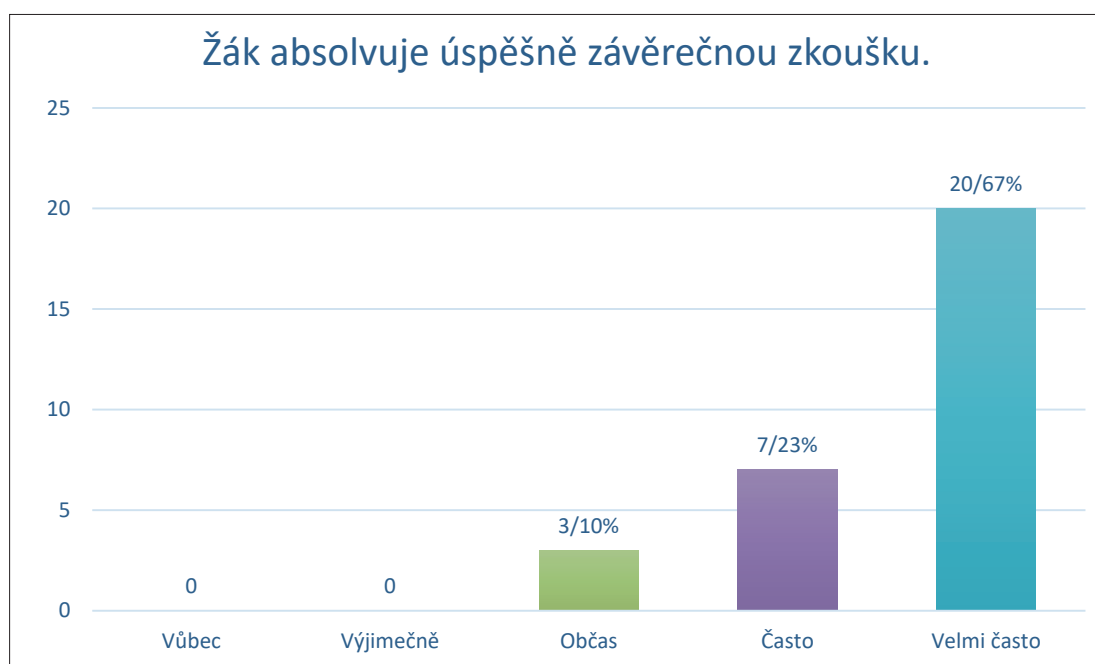
Opakování ročníku z důvodu neprospěchu je méně frekventované (37 %). Umožňuje jej § 66 školského zákona.

To může vést paradoxně k situaci, že žák na PrŠ jednoleté setrvá čtyři roky.

Celkem 33 % respondentů uvádí jako velmi častý nebo častý důvod k opakování zdravotní stav žáka. Mezi dalším důvody uvedli respondenti např. setrvávání v PrŠ z důvodu nedostatečné kapacity sociálních služeb, finanční situace rodiny (služby sociální prevence jsou za úplaty), zachování třídy PrŠ nebo epidemii covidu-19.

8) ÚSPĚŠNOST ŽÁKŮ U ZÁVĚREČNÉ ZKOUŠKY

Graf 15.10: Způsoby ukončení studia – úspěšné absolvování závěrečné zkoušky

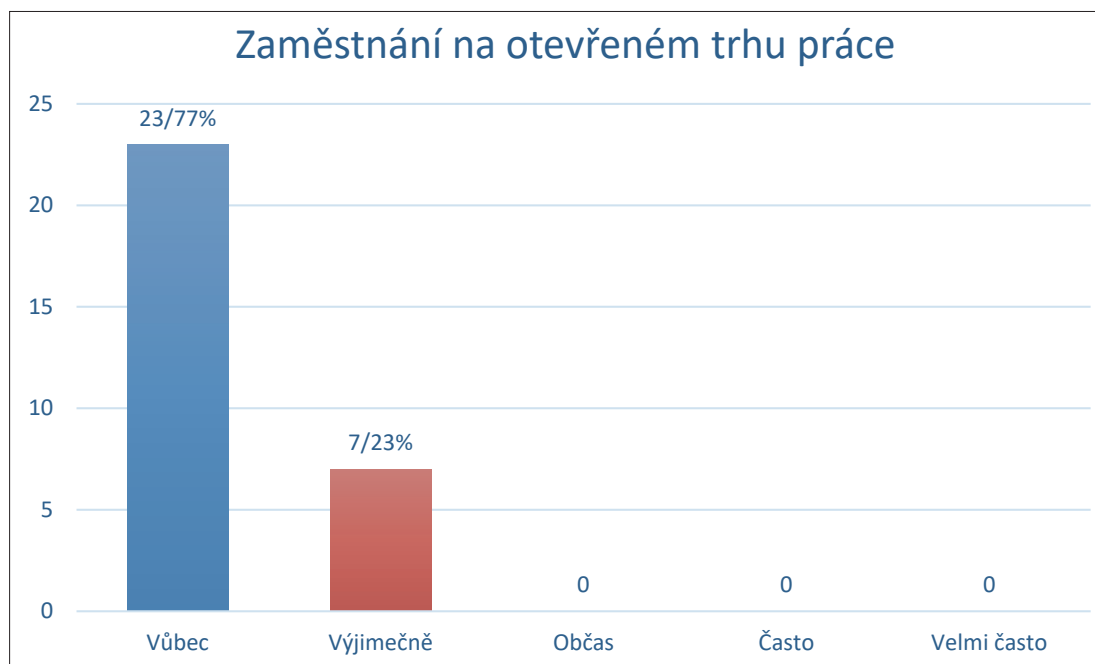


Celkem 90 % žáků ukončuje docházku do PrŠ jednoleté úspěšným absolvováním závěrečné zkoušky. Pouze 3 % respondentů uvádějí, že občas jsou žáci u závěrečné zkoušky neúspěšní, 6 % respondentů zmiňuje jako častý nebo velmi častý důvod neukončení školy závěrečnou zkouškou rozhodnutí rodičů. Rodiče někdy nechtějí vystavovat své dítě stresu spojenému se závěrečnou zkouškou.

Dalšími udávanými důvody (varianta odpovědi „občas“) pro ukončení studia bez závěrečné zkoušky byly: změna psychického stavu žáka, nemoc, zdravotní důvody, neochota připravovat se na závěrečné zkoušky nebo stěhování. V jednom případě respondent uvádí, že občasným důvodem je i nové přihlášení na PrŠ jednoletou (to je logičtější v případě, kdy daný žák předčasně ukončil studium, a tím pádem školu neabsolvoval).

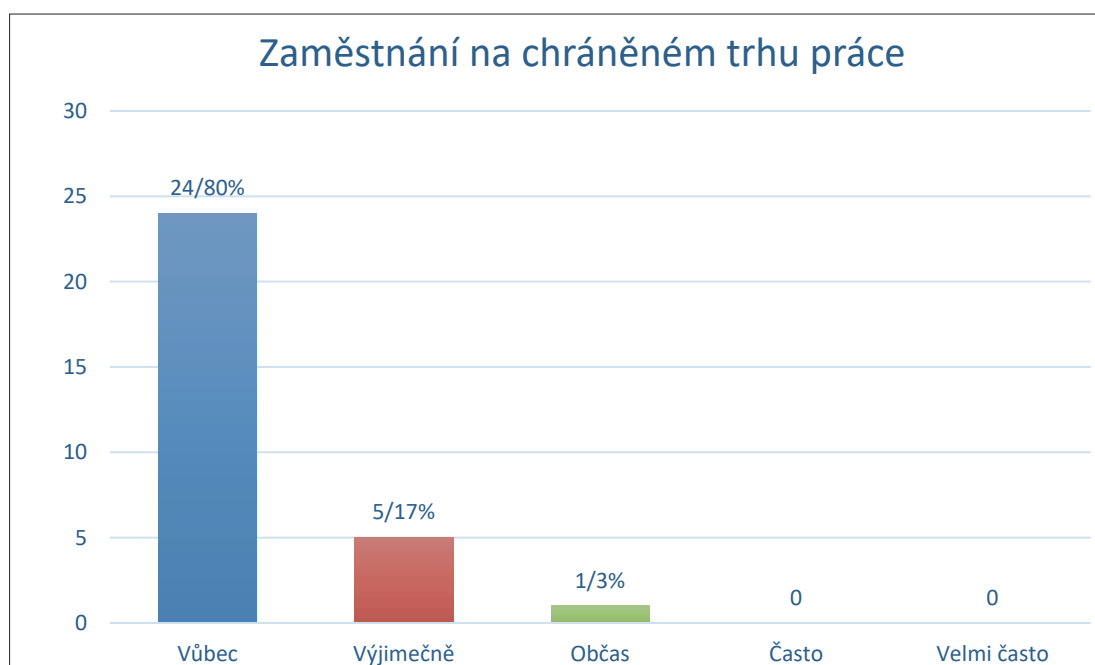
9) DALŠÍ UPLATNĚNÍ ABSOLVENTA PRŠ JEDNOLETÉ

Graf 15.11: Formy další životní dráhy absolventa – zaměstnání na otevřeném trhu práce



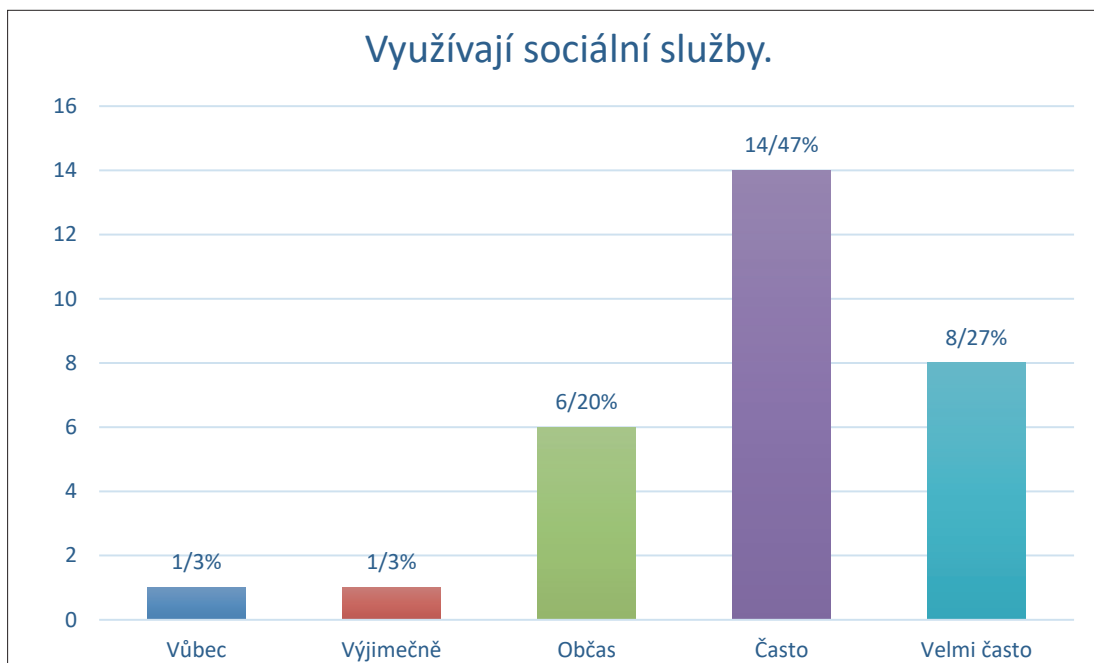
Uplatnění absolventů Prš jednoleté na otevřeném trhu práce je dle výsledků šetření nereálné, a pokud se děje, tak pouze výjimečně.

Graf 15.12: Formy další životní dráhy absolventa – zaměstnání na chráněném trhu práce



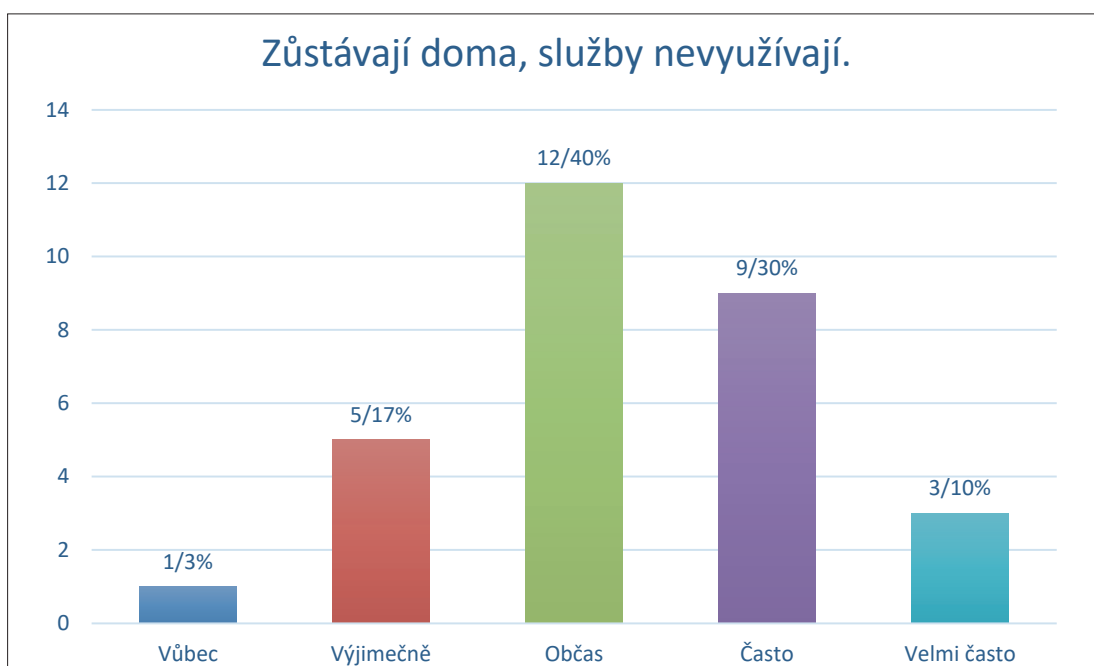
Větší šanci mají absolventi na chráněném trhu práce, přesto i zde je pravděpodobnost pracovního uplatnění malá.

Graf 15.13: Formy další životní dráhy absolventa – využívání sociálních služeb



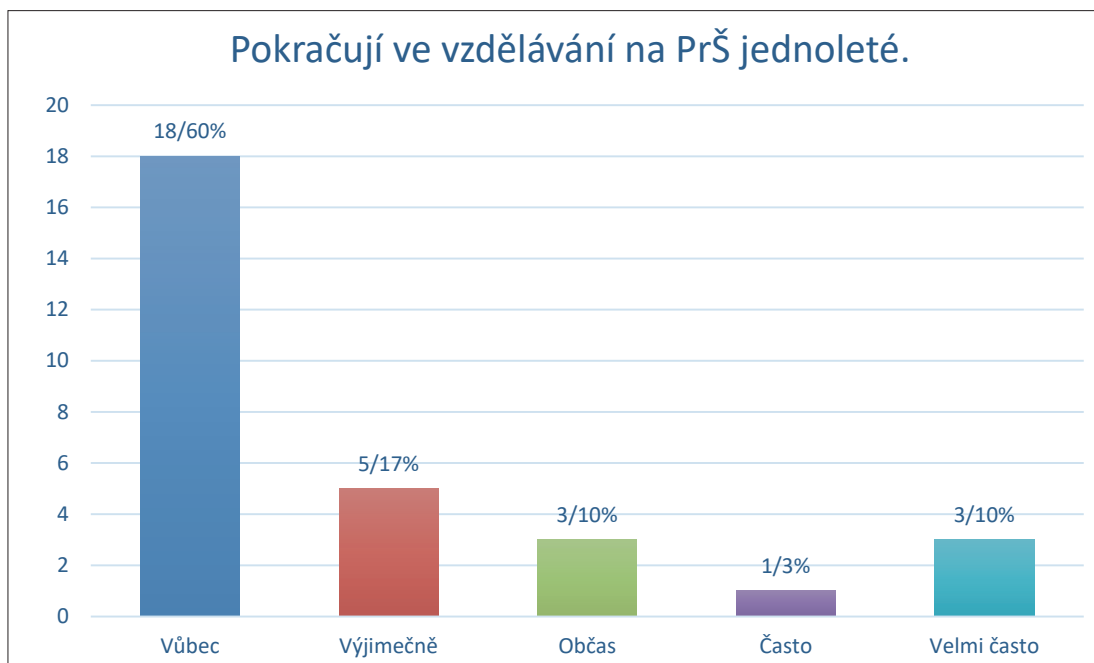
Respondenti udávají, že často či velmi často se z absolventů stávají klienti sociálních služeb (76 %).

Graf 15.14: Formy další životní dráhy absolventa – doma, bez využití sociálních služeb



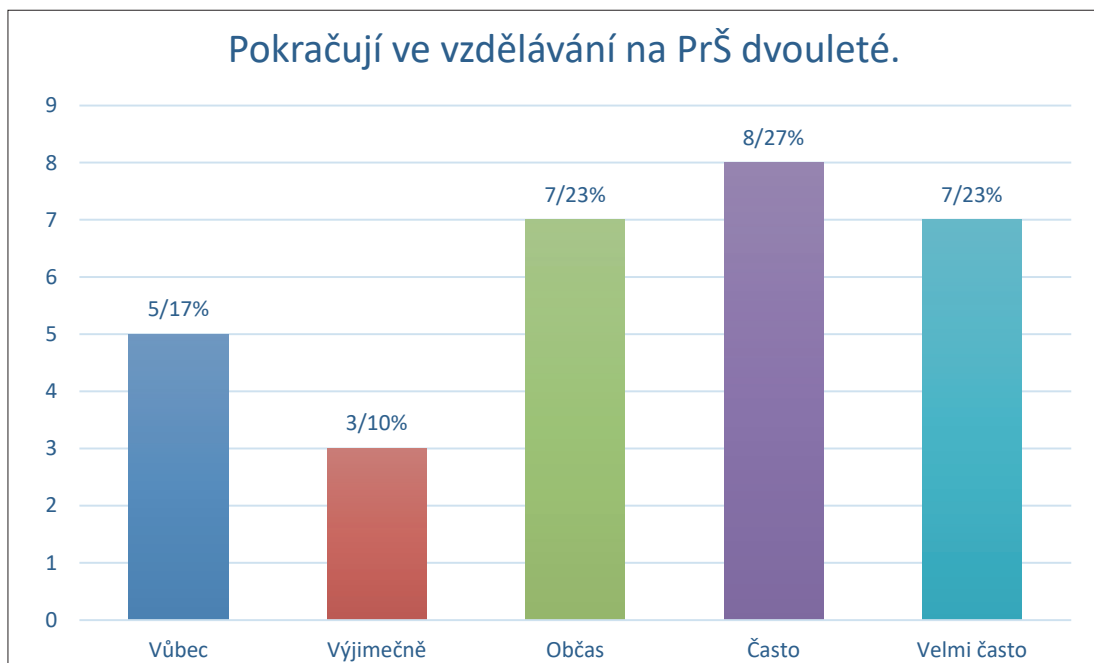
Poměrně častým scénářem je situace, kdy absolvent PrŠ zůstává v domácím prostředí bez další soustavné vnější stimulace. Z praxe je možné doložit, že často dochází ke kombinaci domácího pobytu s občasnou návštěvou zařízení sociálních služeb (nejčastěji denních stacionářů). Četnost docházky do zařízení sociálních služeb je totiž závislá na finanční situaci rodiny.

Graf 15.15: Formy další životní dráhy absolventa – vzdělávání na PrŠ jednoleté



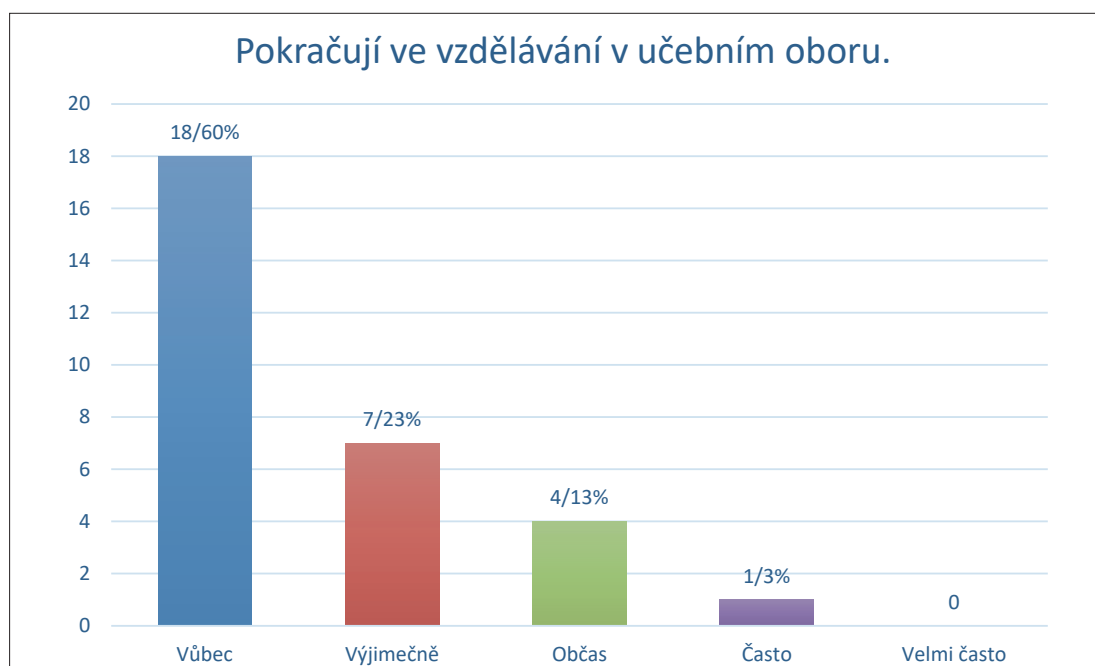
Celkem 13 % respondentů uvádí, že žáci pokračují často nebo velmi často ve vzdělávání na stejném typu školy. To znamená, že více než desetina absolventů odchází v podstatě do stejného typu školy, i když se jejich ŠVP může lišit ve volbě odborného předmětu podle profilace školy.

Graf 15.16: Formy další životní dráhy absolventa – vzdělávání na PrŠ dvouleté



Polovina absolventů PrŠ jednoleté často nebo velmi často pokračuje ve studiu na PrŠ dvouleté.

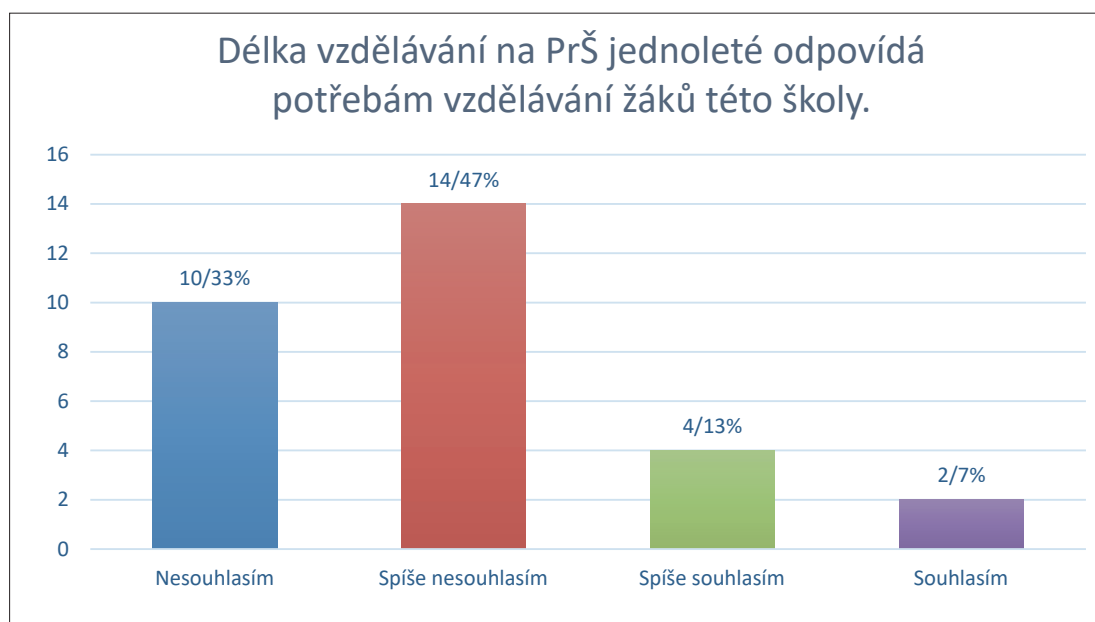
Graf 15.17: Formy další životní dráhy absolventa – vzdělávání v učebním oboru



Pouze marginální počet žáků PrŠ jednoleté najde další studijní uplatnění v učebním oboru. Pravděpodobně jde o případy žáků, jejichž studijní potenciál byl od začátku vyšší, než odpovídá nárokům RVP PrŠ jednoleté, a oni se v tomto typu školy ocitli z důvodu nemožnosti volby jiného typu střední školy.

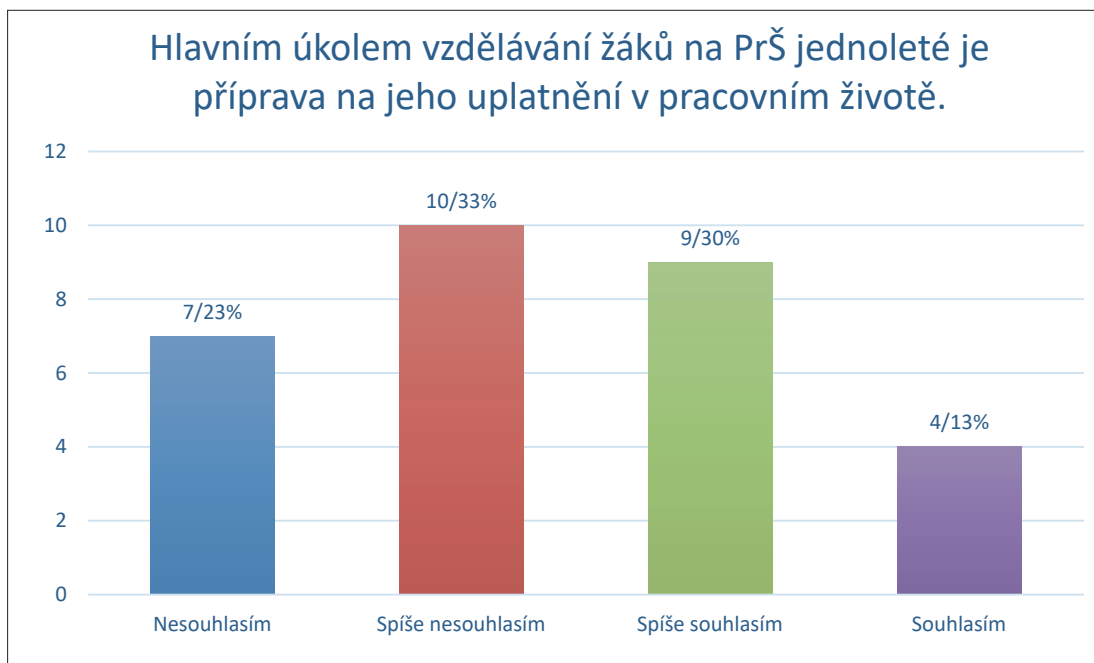
12) POSTOJE PEDAGOGŮ KE STANOVENÝM VÝROKŮM

Graf 15.18: Souhlas s výrokem 1



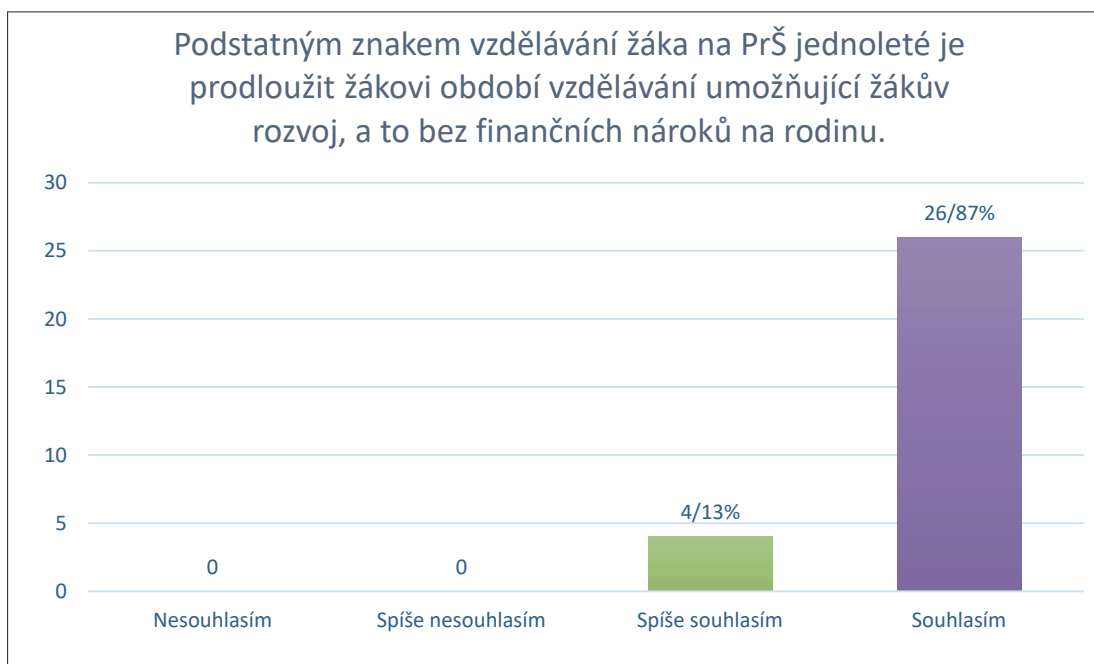
Celkem 80 % respondentů nesouhlasí s tvrzením, že délka vzdělávání na PrŠ jednoleté odpovídá potřebám žáků. I to může být příčinou častého opakování ročníků či cyklení jednotlivých škol stejného zaměření u velkého procenta žáků.

Graf 15.19: Souhlas s výrokem 2



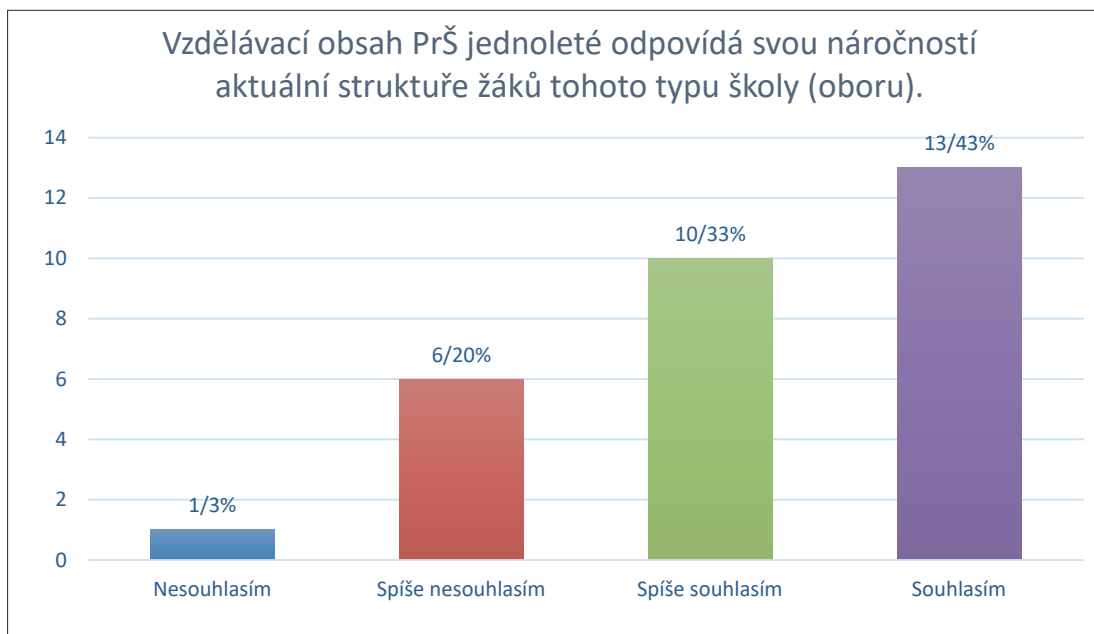
Rovněž k tomu, že hlavním posláním studia žáků na PrŠ jednoleté je příprava povolání, jsou pedagogové těchto škol skeptičtí.

Graf 15.20: Souhlas s výrokem 3



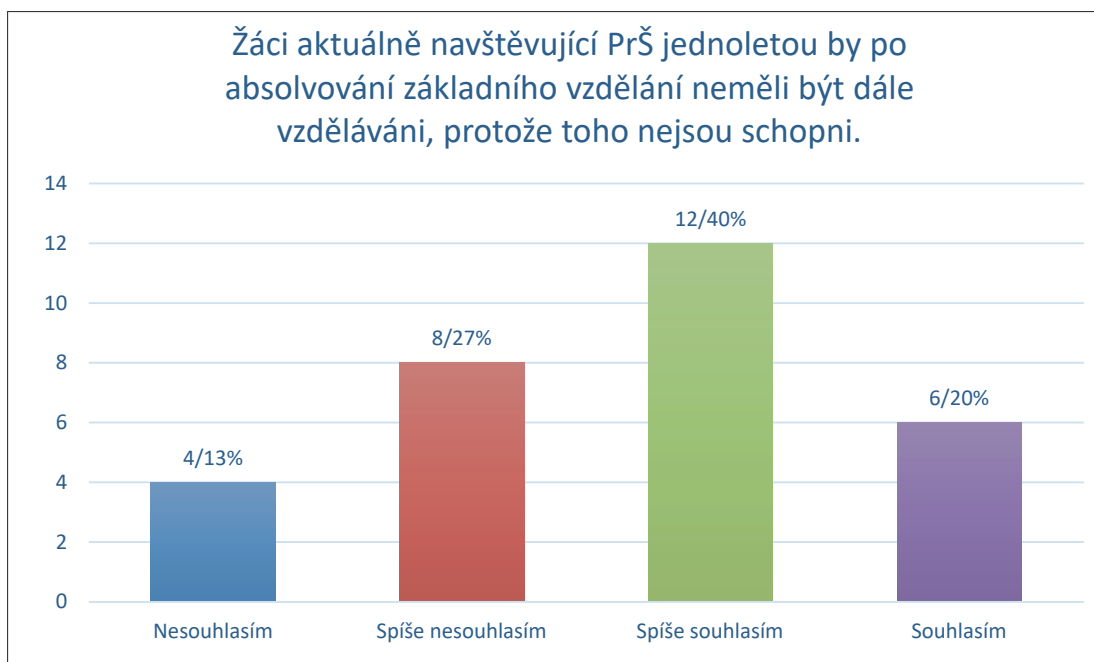
Potvrdilo se, že praktická škola, ač školská instituce, do velké míry saturuje potřeby rodiny zvládat péči o dítě s těžkým postižením tak, aby byla zachována možnost rodičů pracovat, o dítě bylo dostatečně postaráno, ale přitom to neznamenalo zásadní dopad na materiální úroveň života rodiny.

Graf 15.21: Souhlas s výrokem 4



Setrvávání žáka v PrŠ jednoleté není dle mínění pedagogů důsledkem vysoké náročnosti vzdělávacího programu.

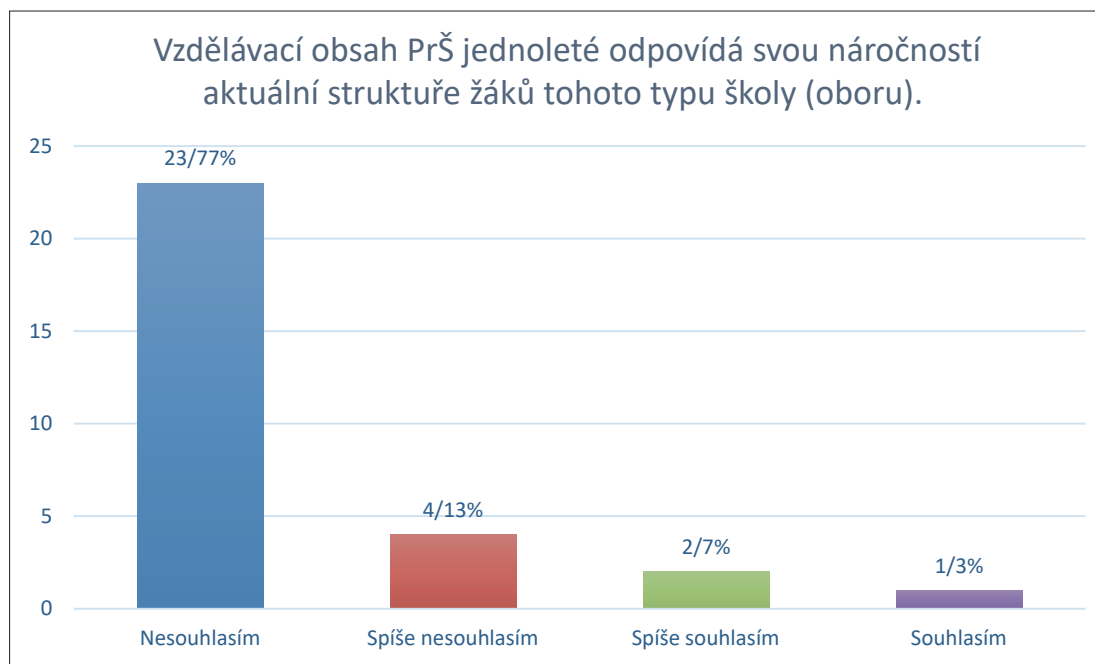
Graf 15.22: Souhlas s výrokem 5



Získané responze do jisté míry zobrazují zkušenosti pedagogů s edukačním potenciálem konkrétních žáků. Jestliže je výše uvedeno, že se sporadicky absolventi uplatní i v učební oboru, je jisté, že u těchto žáků vidí pedagogové potenciál ke střednímu vzdělávání, a proto s výše uvedeným tvrzením nesouhlasí. Na druhé straně jsme svědky toho, že do PrŠ jednoleté nastupují žáci s těžkým mentálním postižením, u kterých není rozvinuta ani základní sebeobsluha.

Reflexe toho, do jaké míry jsou tito žáci schopni naplnit stanovené RVP, vede potom ke skeptickým závěrům. Byla by však chyba upřít těmto žákům možnost vzdělávání. Spíše bychom se měli zamyslet nad jeho obsahem.

Graf 15.23: Souhlas s výrokem 6



S výše uvedeným tvrzením respondenti z 90 % nesouhlasí nebo spíše nesouhlasí. V kontextu předcházejících odpovědí lze predikovat, že vzdělávací obsah považují za příliš náročný.

ZÁVĚR

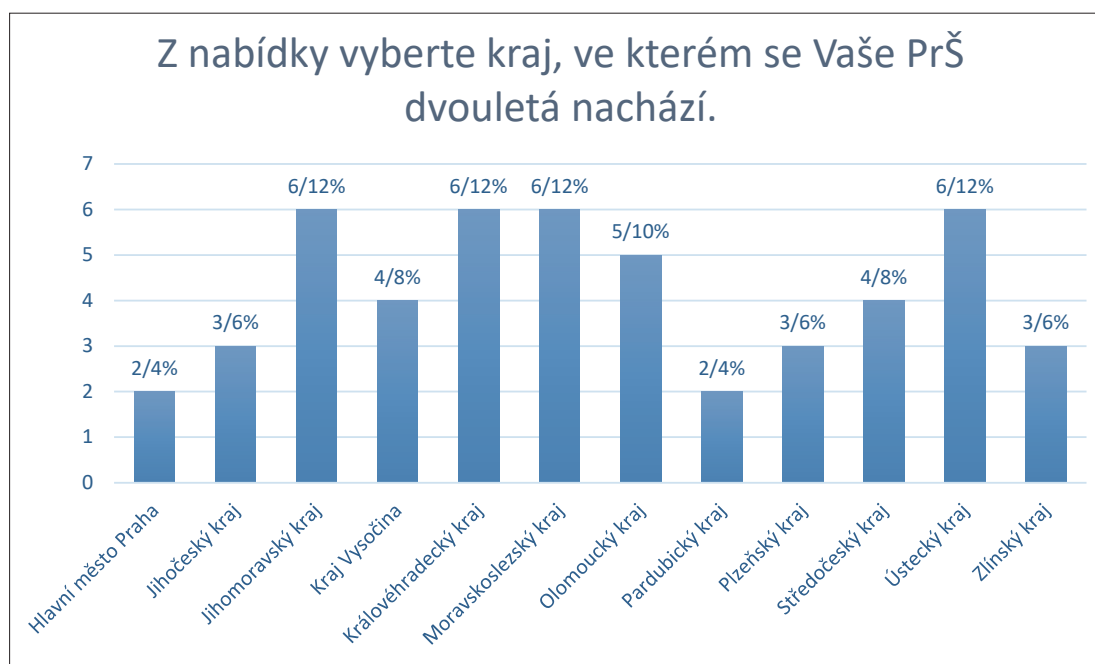
Respondenti v závěrečném komentáři vyjádřili své zkušenosti a shrnuli tak výsledky celého šetření:

„Praktická škola jednoletá supluje sociální oblast, jelikož nemají žáci možnost jít do jiného zařízení. Škola poskytuje kontakt s žáky na stejné mentální úrovni. Vzhledem k potřebám a schopnostem žáků je plně vyhovující možnost prodloužení vzdělávání až o dva roky – možnost rozložení učiva, vyšší socializace žáků mimo rodinné prostředí.“

15.2 Praktická škola dvouletá

1) UMÍSTĚNÍ ŠKOLY

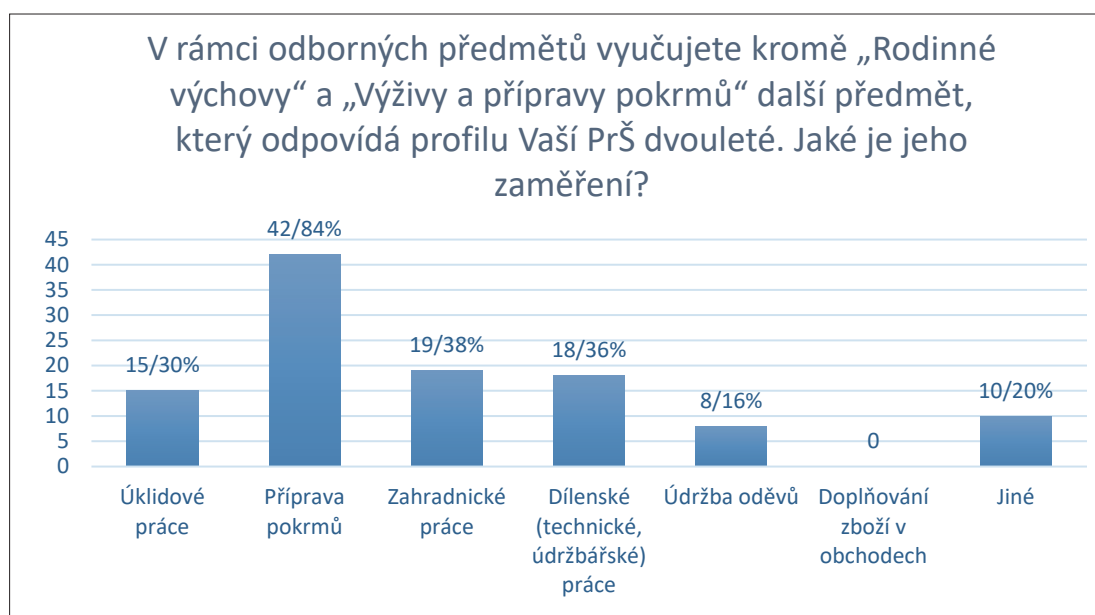
Graf 15.24: Kraj, ve kterém se škola nachází



Do šetření se zapojilo celkem 50 škol s vzdělávacím programem podle RVP PrŠ dvouleté. Žádná responze nepřišla z Libereckého kraje a z Kraje Vysočina.

2) VÝUKA DALŠÍHO ODBORNÉHO PŘEDMĚTU

Graf 15.25: Odborné předměty



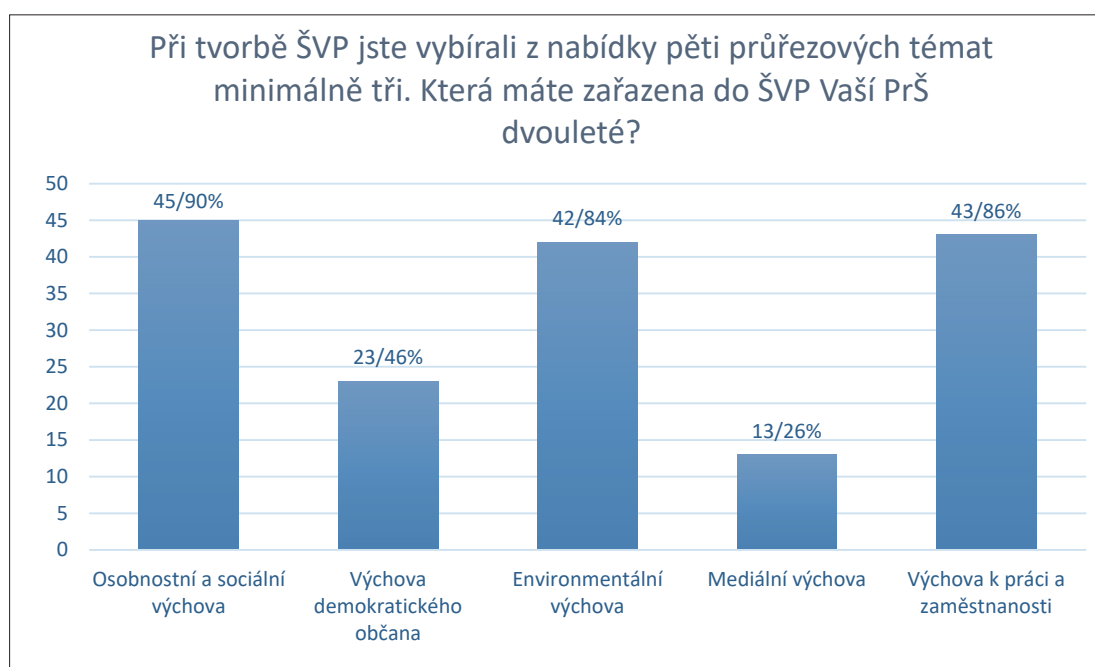
Rámcový vzdělávací program praktické školy dvouleté předepisuje školám realizaci odborných předmětů Rodinná výchova (v rozsahu šest hodin za dva roky) a Výživa a příprava pokrmů (v rozsahu osm hodin za dva roky). Třetí předmět z oblasti odborných činností si volí škola dle svých možností. Ten je vyučován v rozsahu 12 hodin za dva roky.

Nejvíce škol (84 %) posiluje v rámci volitelného předmětu výuku v oboru Příprava pokrmů. Ve srovnatelném zastoupení (30–38 %) jsou uváděny předměty Úklidové práce, Zahradnické práce a Dílenské práce. Údržbu oděvů potvrdilo 16 % respondentů.

Mezi dalšími volenými předměty (s různými názvy) se objevují předměty zaměřené na práce s textiliemi (ruční práce, tkalcovské práce, textilní práce, šití), práci (převážně rukodělnou) s jinými materiály (základy řemesel, lidová řemesla netradičně, košíkářství, práce se dřevem, keramika, aranžování), práci na zahradě (pěstitelství, péče o zahradu) a domácí práce (úklidové práce, péče o domácnost).

3) PRŮŘEZOVÁ TÉMATA

Graf 15.26: Průřezová témata v ŠVP



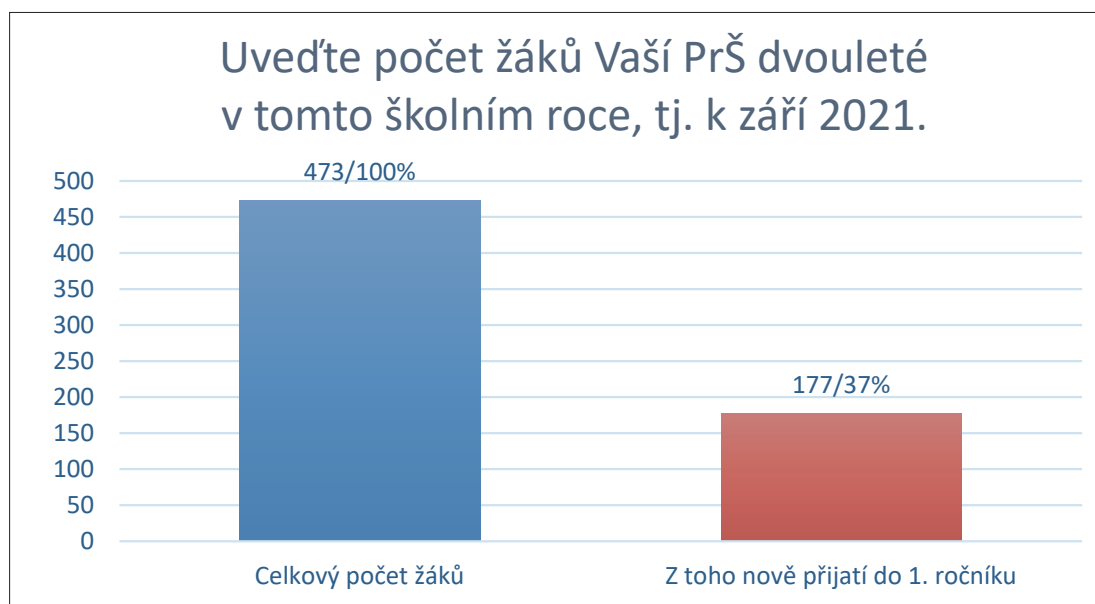
V RVP PrŠ dvouleté je uvedeno pět témat, z nichž si škola povinně vybírá nejméně tři. Nejčastější volbou jsou průřezová témata: Osobnostní a sociální výchova, Environmentální výchova a Výchova k práci a zaměstnanosti.

Nejmenší zastoupení má ve výběru škol respondentů průřezové téma Mediální výchova.

Průřezové téma Výchova k práci a zaměstnanosti volí 43 škol, což představuje 86 % škol respondentů. Dokládá to, jak intenzivně školy vnímají propojení vzdělávacího obsahu s přípravou na další (profesní) život žáka.

4) POČET ŽÁKŮ PRŠ K ZÁŘÍ 2021

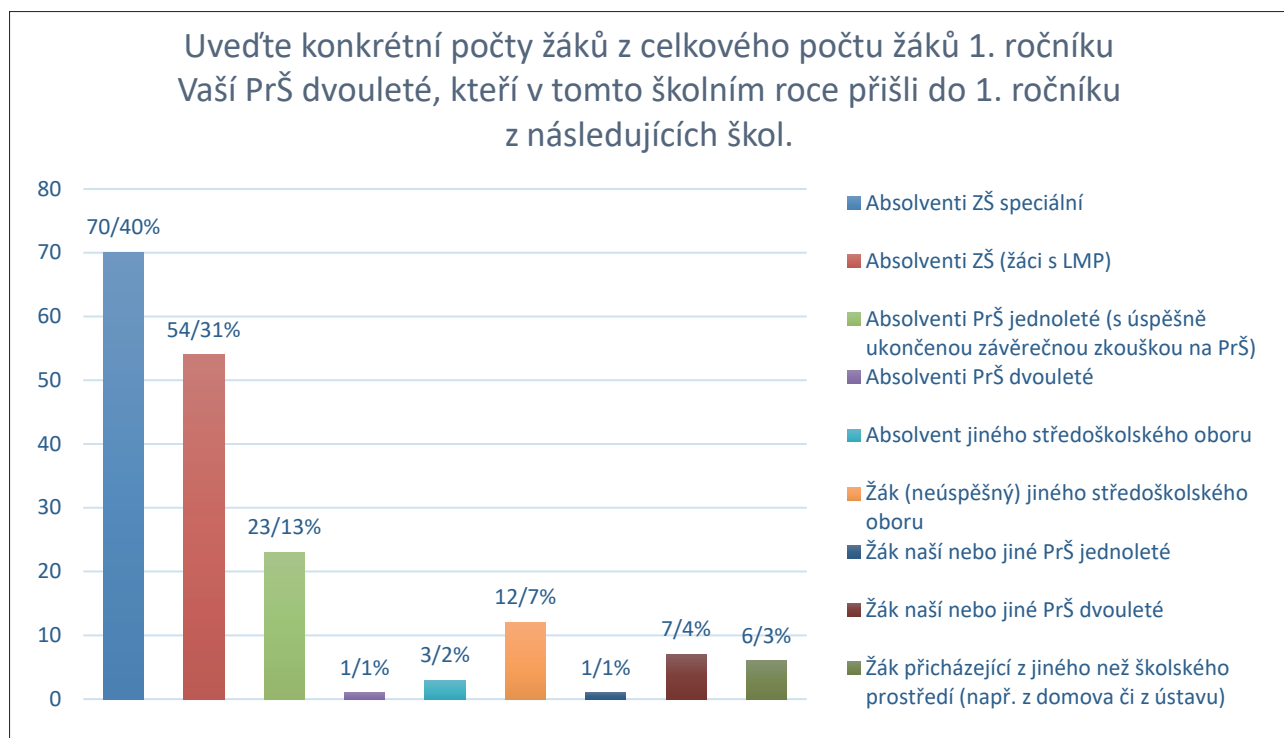
Graf 15.27: Počet žáků ve školním roce 2021/2022



Podíl nově přijatých žáků PrŠ dvouleté tvoří 37 % žáků školy. U dvouletého programu lze předpokládat, že rozložení počtu žáků 1. a 2. ročníku je cca 50 : 50. Výsledek poukazuje na fakt, že žáci setrvávají v jednotlivých ročnících déle než předepsané dva roky.

5) PŘEDCHÁZEJÍCÍ VZDĚLÁVACÍ DRÁHA ŽÁKŮ PRŠ DVOULETÉ

Graf 15.28: Žáci přijatí do 1. ročníku



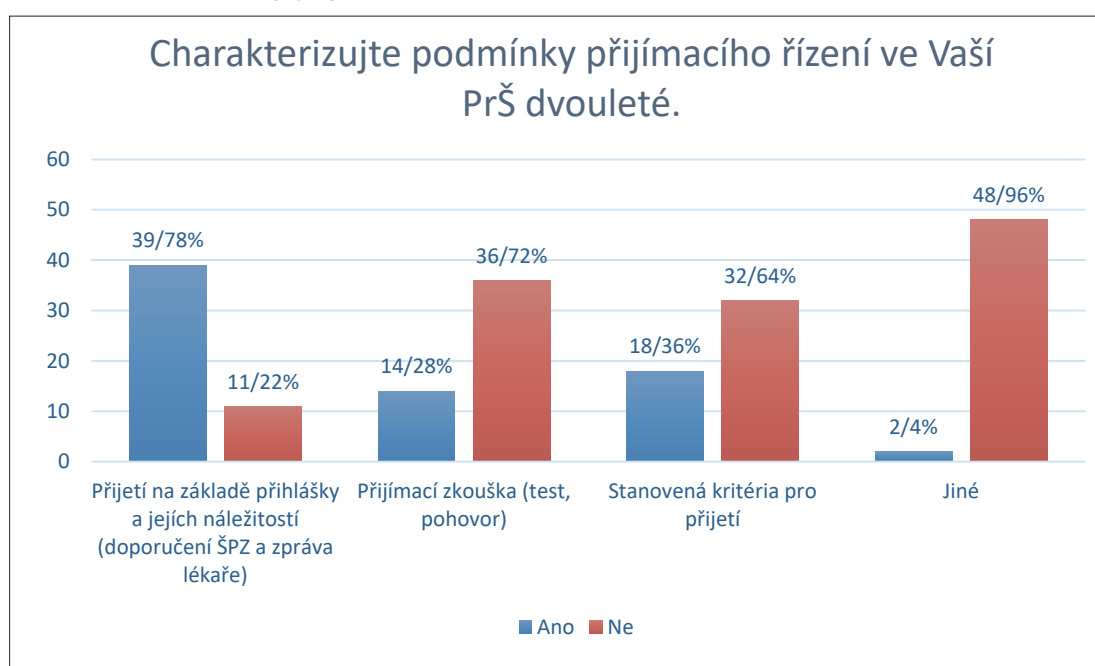
Celkem 40 % žáků PrŠ dvouleté přichází ze základních škol speciálních. Překvapivě vysoké zastoupení (31 %) mezi příchozími žáky mají absolventi ZŠ s LMP. Přitom žáci

s LMP nejsou cílovou skupinou uvedenou v RVP PrŠ dvouleté. Tato situace reflektuje skutečnost, že pro řadu žáků je velmi složité ihned po ukončení základního vzdělávání pokračovat ve studiu na odborném učilišti. Zejména u žáků s nízkými sociálními dovednostmi se osvědčuje postup, že mezi základním vzděláním a učebním oborem mají žáci možnost upevnit své sociální kompetence právě studiem na PrŠ dvouleté. Z dlouhodobé perspektivy (vzhledem k možnému uplatnění na trhu práce) je tento postup v mnoha případech optimální.

Další významnou kohortou žáků PrŠ dvouleté jsou absolventi PrŠ jednoleté (13 %), pro které to znamená postup na vzdělávací dráze od jednoduššího ke složitějšímu. Naopak 7 % žáků přichází (pravděpodobně) po selhání v náročnějším oboru (zejména učebním). Ostatní případy jsou marginální.

6) PŘIJÍMACÍ ŘÍZENÍ V PRŠ DVOULETÉ

Graf 15.29: Podmínky přijímacího řízení



Celkem 72 % PrŠ dvouletých kombinuje v rámci přijímacího řízení platnou přihlášku doplněnou o doporučení ŠPZ a vyjádření odborného lékaře s výsledky přijímací zkoušky.

V rámci zkoušky se školy zaměřují na zjišťování:

- úroveň sebeobslužných a praktických dovedností,
- jazykové vyspělosti a komunikační dovednosti, písemného projevu a čtenářské dovednosti,
- orientace v prostředí,
- všeobecného rozhledu,
- úroveň praktických matematických dovedností,
- informací o žákovi,
- motivace ke studiu,

- úrovně zvládnutí trivia,
- úrovně komunikace.

Nejčastější formou přijímací zkoušky je pohovor (s žákem i s rodiči), didaktický test nebo praktická zkouška.

Mezi konkrétními úkoly v rámci zkoušky školy uvádějí například: „*umět se podepsat a napsat adresu, kde žák bydlí, vybarvit geometrické tvary, vyrobit 10 kuliček z plastelíny, oškrábat bramboru*“.

Pohovor se týká povídání o předchozím vzdělávání, o zájmech a zálibách, o očekáváních od studia – co bych se chtěl naučit, co bych chtěl zažít apod., o dosavadních schopnostech a dovednostech.

Dále je součástí zkoušky například ověření manuální zručnosti a trivia, zjištění základních předpokladů ke studiu, úroveň komunikace.

Mezi kritérii k přijetí se často opakují:

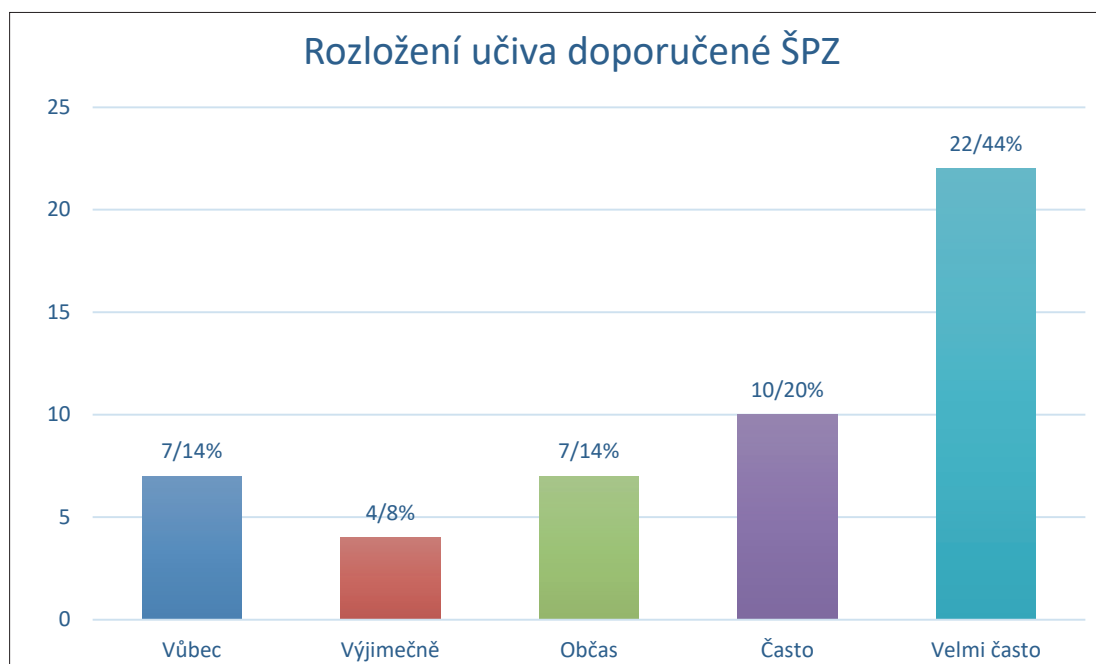
- počty přijímaných žáků,
- ukončení ZŠ speciální,
- zdravotní způsobilost pro zvolený obor vzdělání,
- doporučení školského poradenského zařízení pro zvolený obor vzdělání,
- přednostní přijetí žáků s ukončeným základním vzděláním ve školním roce 2020/2021,
- základní komunikační schopnosti, základní sebeobslužné dovednosti.

U jedné školy je mezi kritérii objevilo „*zajištění vlastního osobního asistenta, pokud uchazeč při vzdělávání potřebuje pomoc při běžných osobních činnostech (mobilita, hygiena, sebeobsluha, stravování)*“.

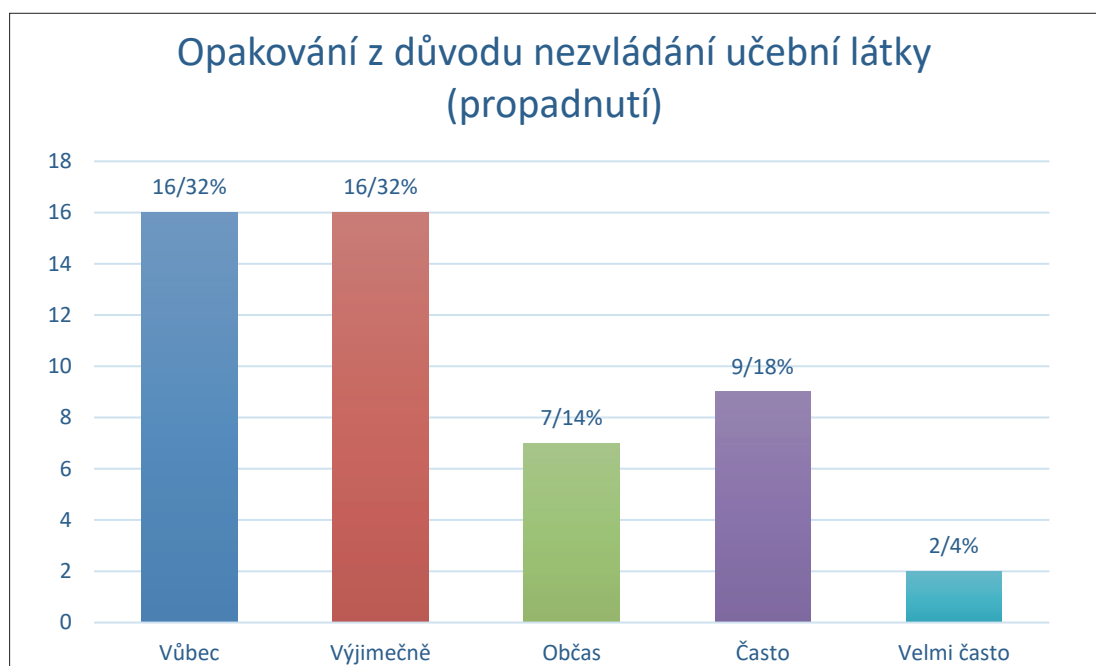
Před samotnými přijímacími zkouškami školy uvádějí možnost absolvovat prohlídku školy a neformální rozhovor, který není kritériem pro přijetí.

7) DŮVODY VEDOUcí K OPAKOVÁNÍ ROČNÍKU PRŠ DVOULETÉ

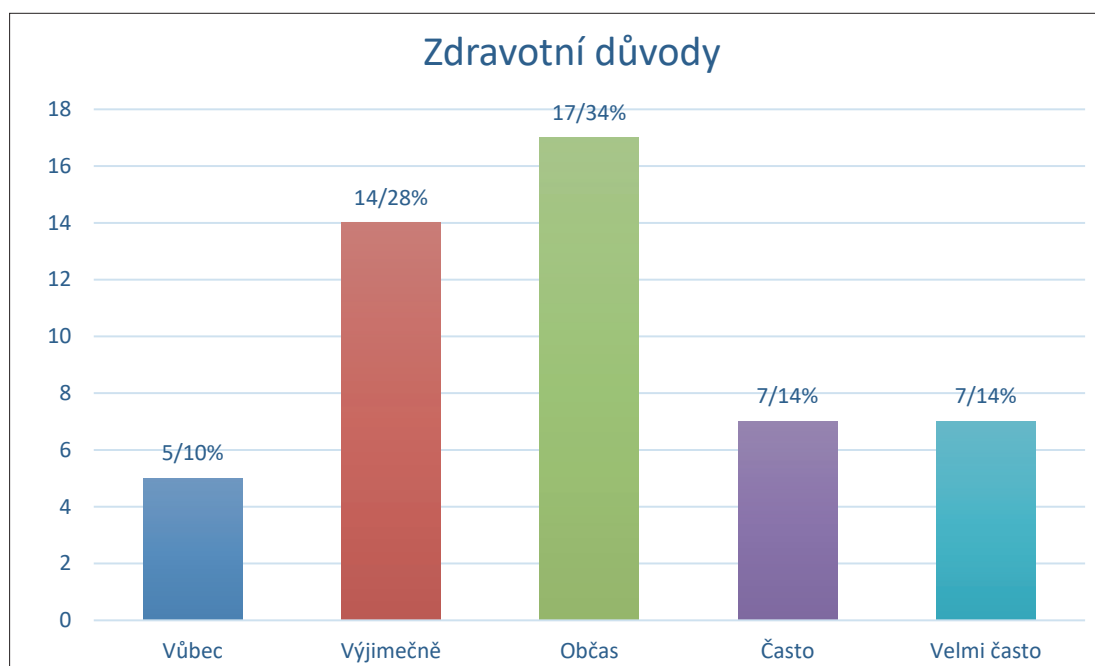
Graf 15.30: Důvody opakování ročníku – rozložení učiva doporučené ŠPZ



Graf 15.31: Důvody opakování ročníku – nezvládnutí učební látky (propadnutí)



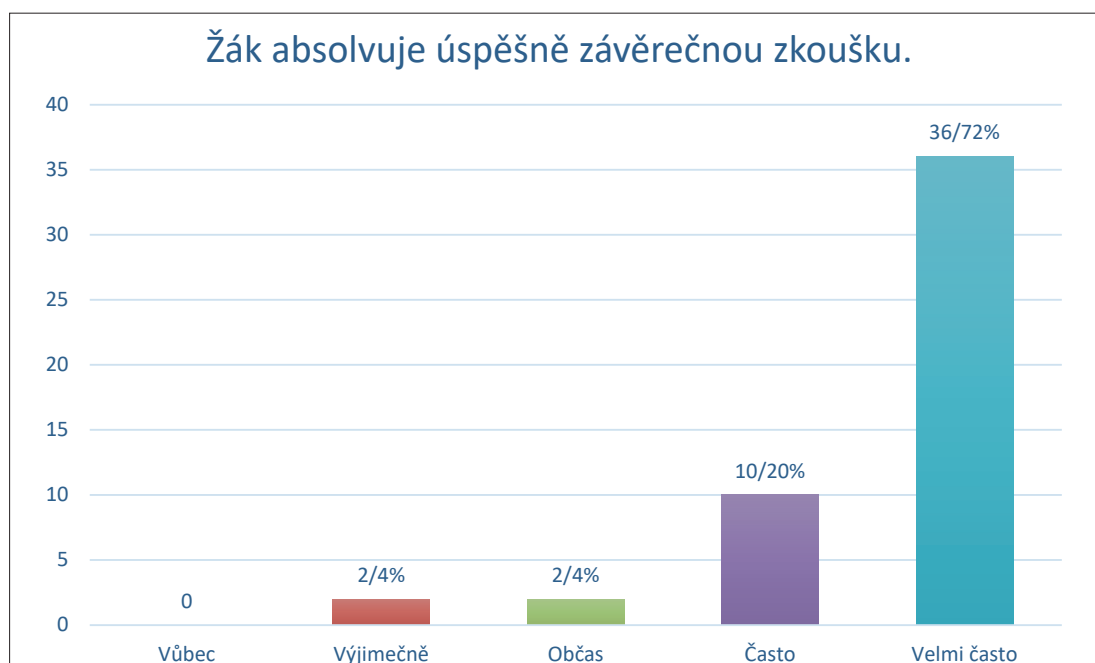
Graf 15.32: Důvody opakování ročníku – zdravotní důvody



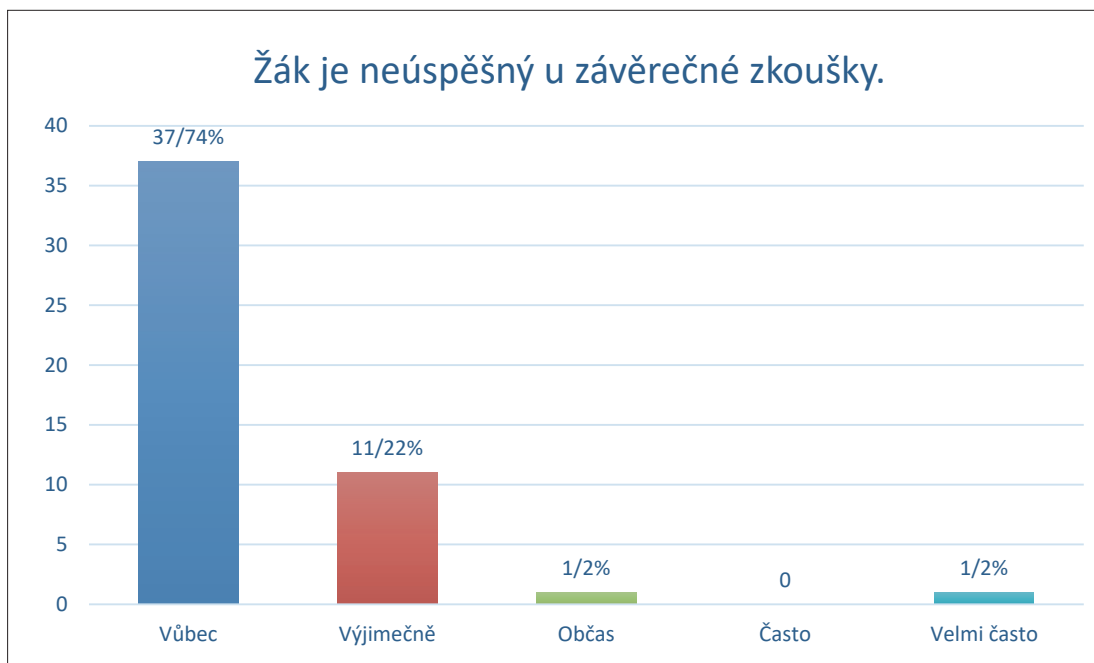
Nejčastěji uváděným důvodem opakování ročníku je rozložení učiva. Občas se tak děje z aktuálních zdravotních důvodů, opakování z důvodu neprospěchu se objevuje v nízké míře. V posledních dvou letech přibylo k výše uvedeným důvodům opakování z důvodu nezvládnutí distančního způsobu výuky v době pandemie covidu-19.

8) ÚSPĚŠNOST ŽÁKŮ U ZÁVĚREČNÉ ZKOUŠKY

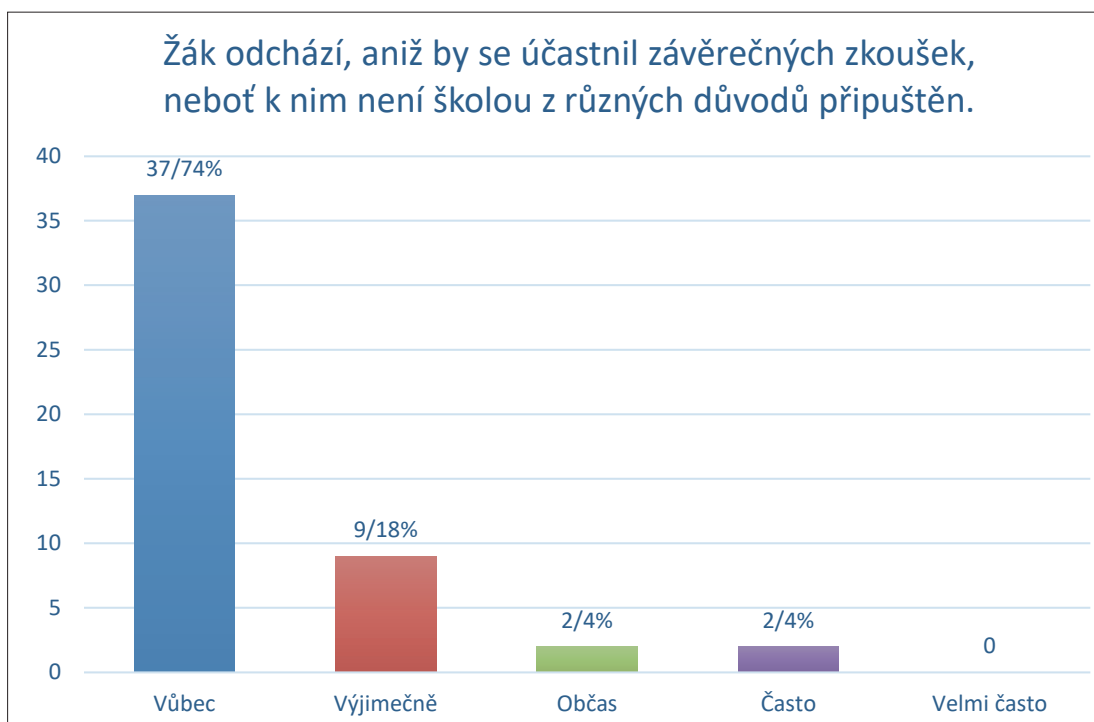
Graf 15.33: Způsoby ukončení studia – úspěšné absolvování závěrečné zkoušky



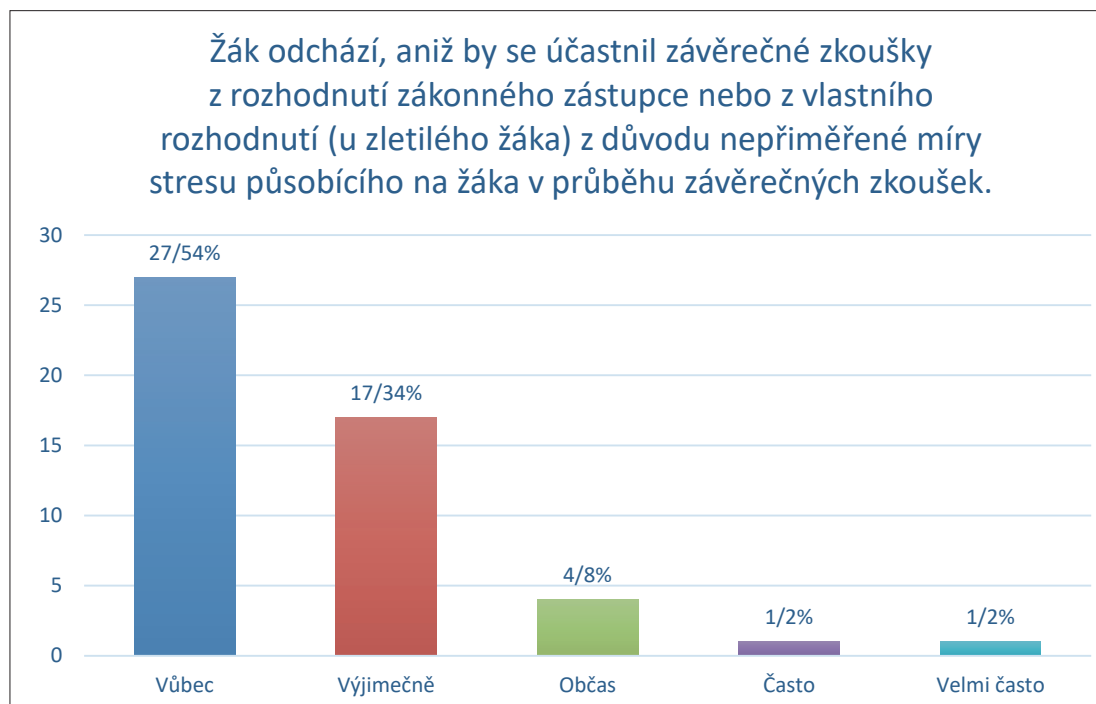
Graf 15.34: Způsoby ukončení studia – neúspěch u závěrečné zkoušky



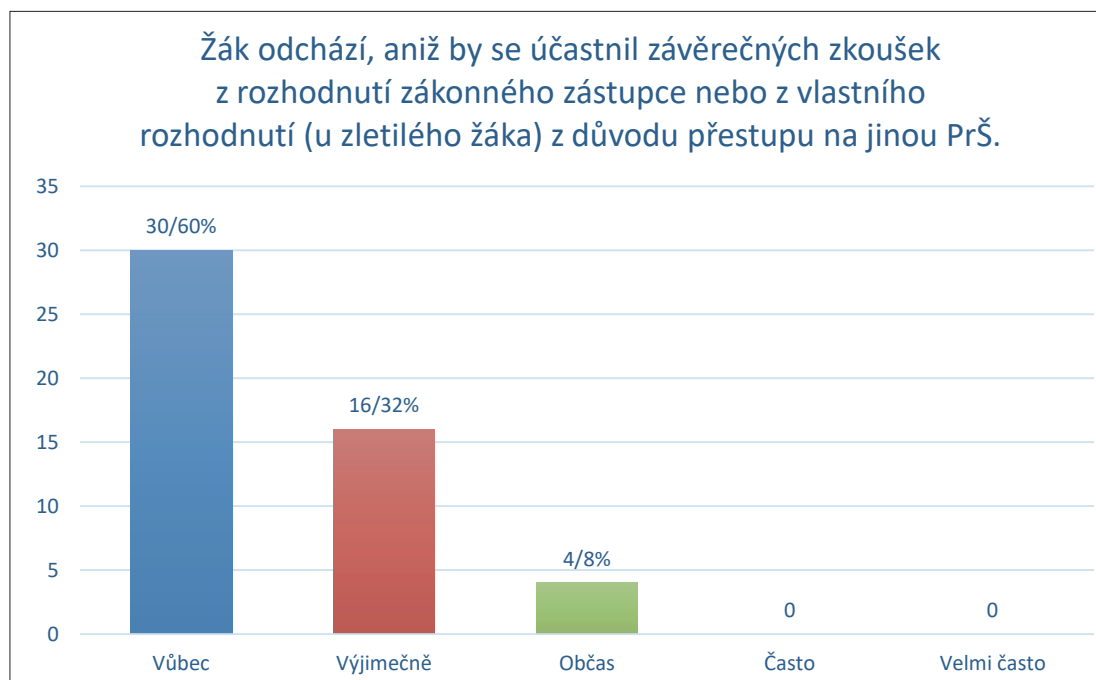
Graf 15.35: Způsoby ukončení studia – nepřipuštění k závěrečné zkoušce



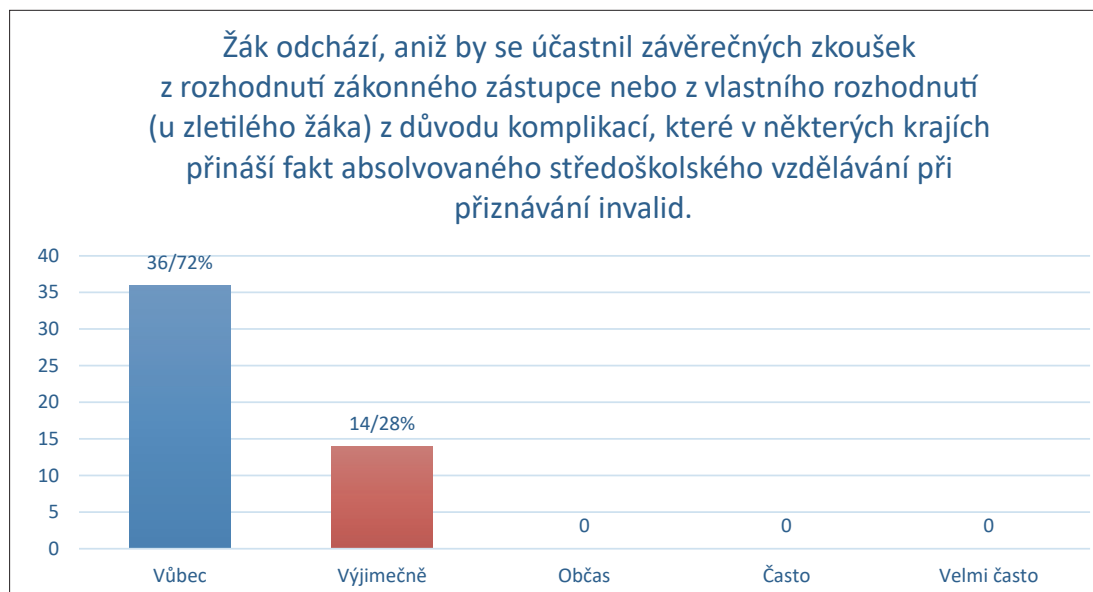
Graf 15.36: Způsoby ukončení studia – neúčast u zkoušky z důvodu nepřiměřené míry stresu



Graf 15.37: Způsoby ukončení studia – neúčast u závěrečné zkoušky z důvodu přestupu na jinou školu



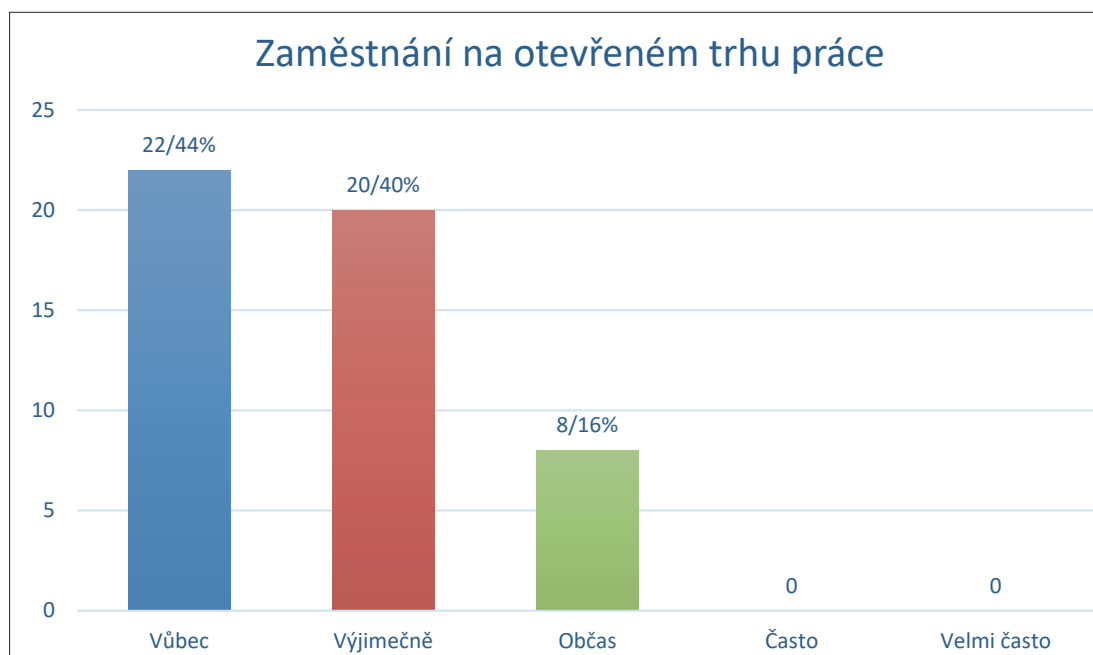
Graf 15.38: Způsoby ukončení studia – neúčast u závěrečné zkoušky z důvodu předpokládaných komplikací při přiznávání invalidity



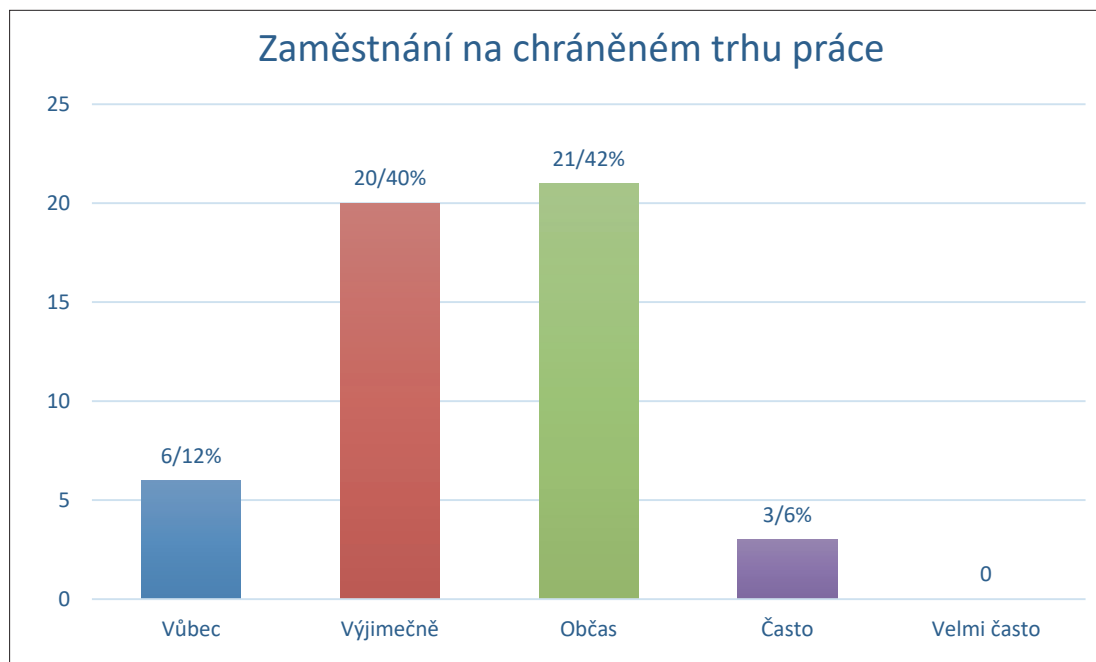
Nejčastějším důvodem ukončení studia na PrŠ dvouleté je úspěšné zvládnutí závěrečných zkoušek. Žáci jsou u nich neúspěšní jen ve velmi nízkém počtu, ostatní důvody jsou uvedeny jen výjimečně, i když jejich přítomnost ve školní praxi stála za konstrukcí této otázky. Je dobře, že se tyto situace nedějí ve vyšším počtu a vyskytují se jen u jednotlivců.

9) DALŠÍ UPLATNĚNÍ ABSOLVENTA PRŠ DVOULETÉ

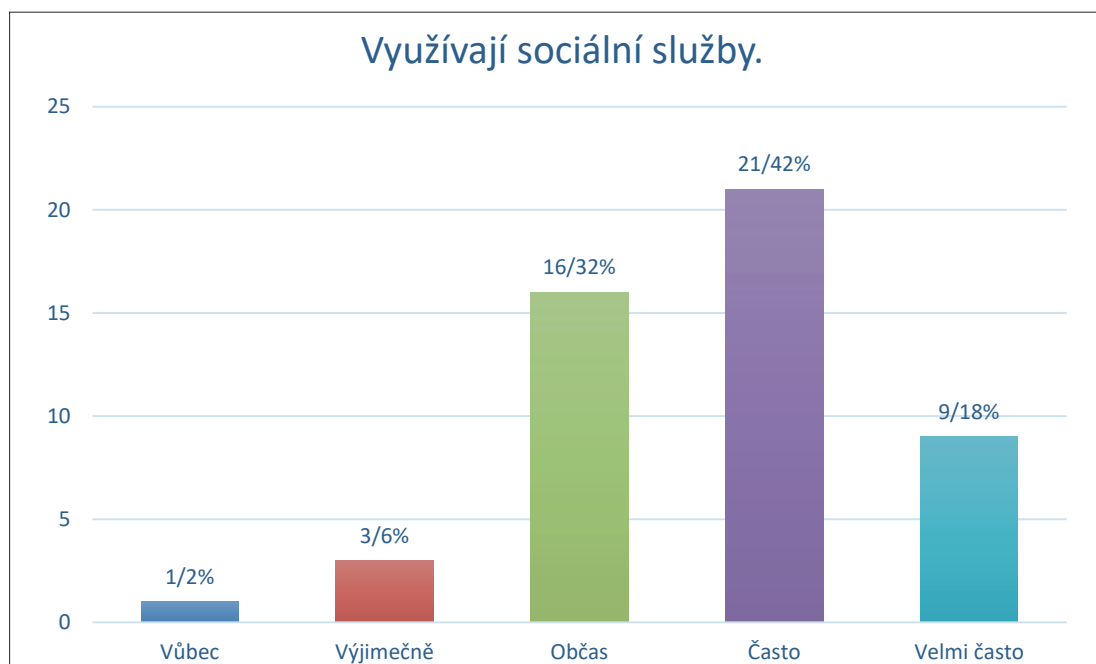
Graf 15.39: Formy další životní dráhy absolventa – zaměstnání na otevřeném trhu práce



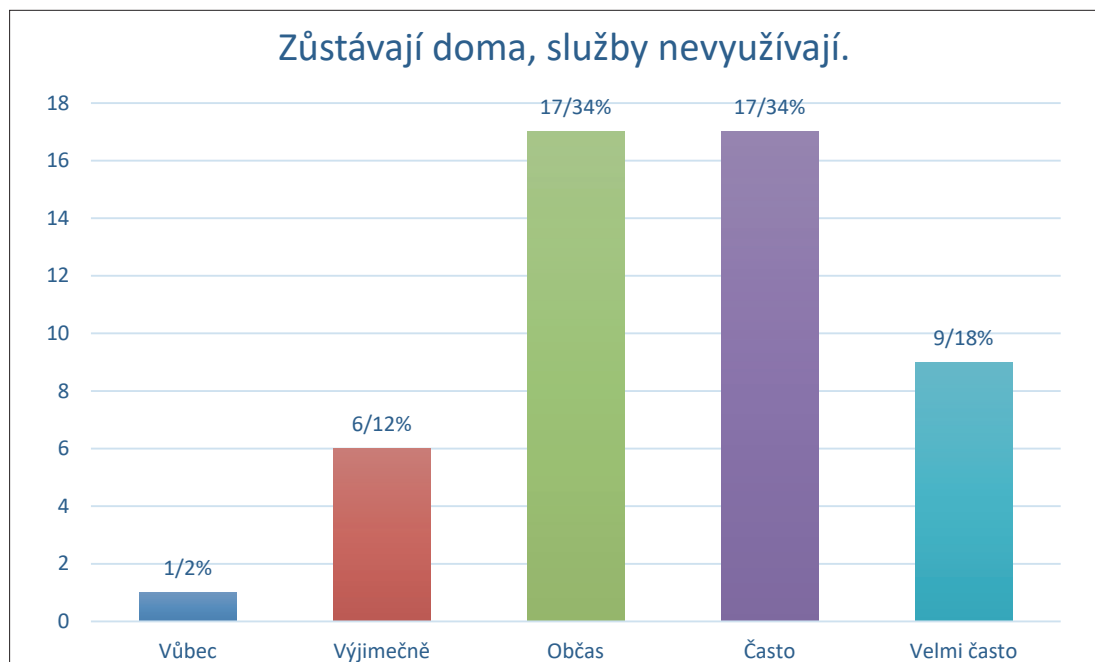
Graf 15.40: Formy další životní dráhy absolventa – zaměstnání na chráněném trhu práce



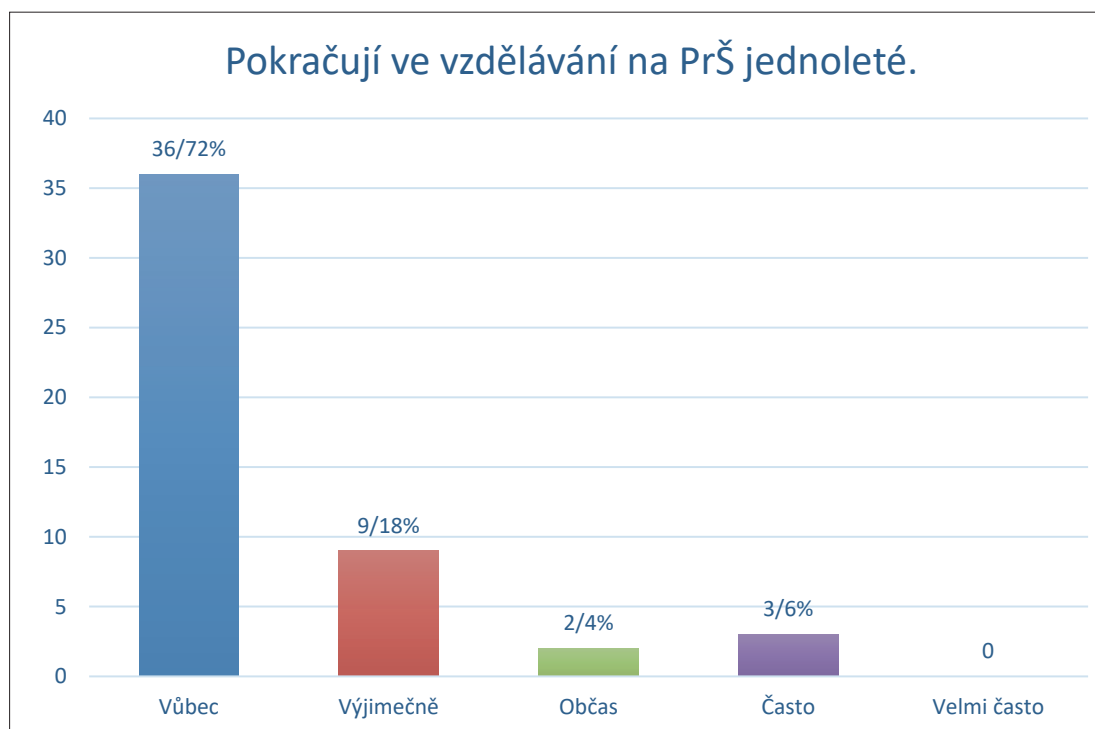
Graf 15.41: Formy další životní dráhy absolventa – využívání sociálních služeb



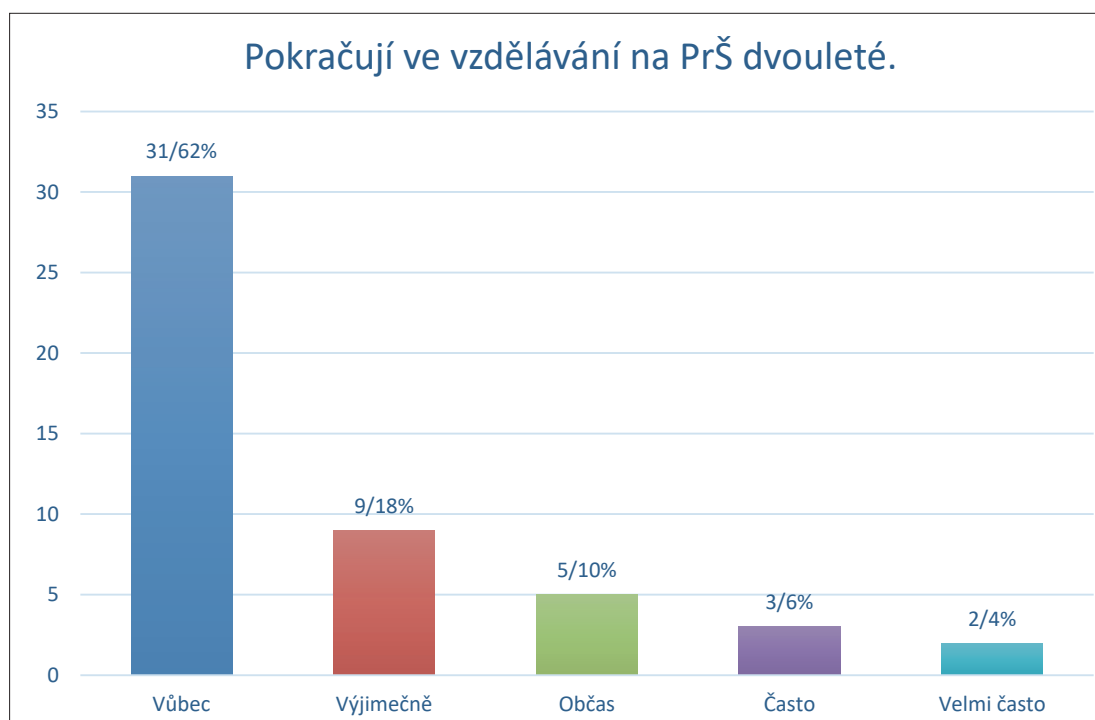
Graf 15.42: Formy další životní dráhy absolventa – doma, bez využití sociálních služeb



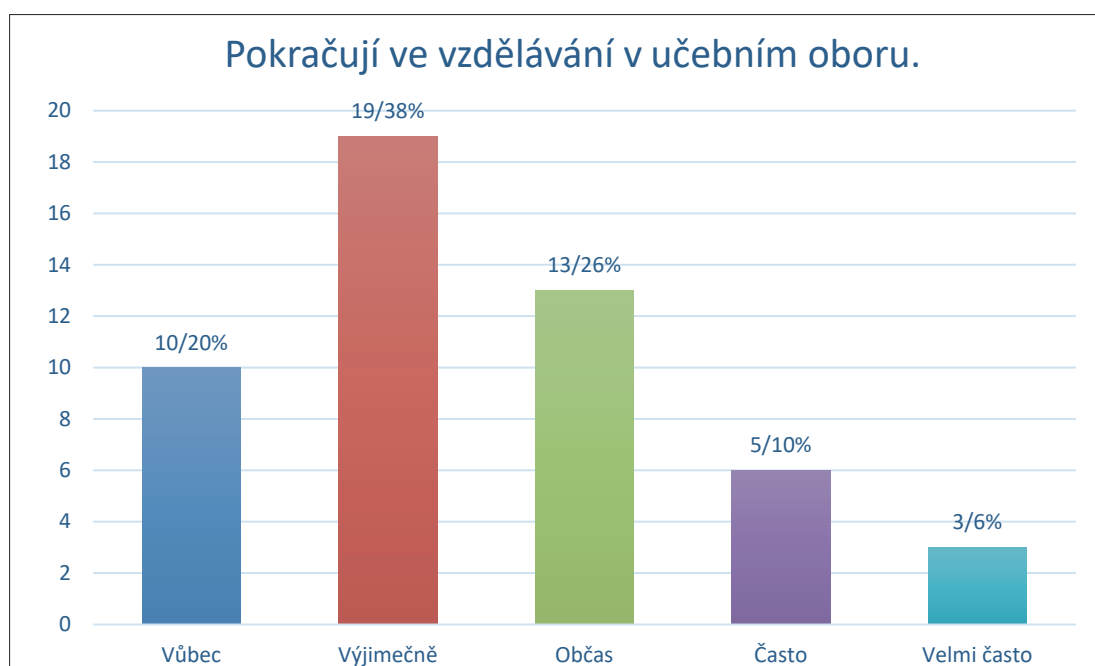
Graf 15.43: Formy další životní dráhy absolventa – vzdělávání na PrŠ jednoleté



Graf 15.44: Formy další životní dráhy absolventa – vzdělávání na PrŠ dvouleté



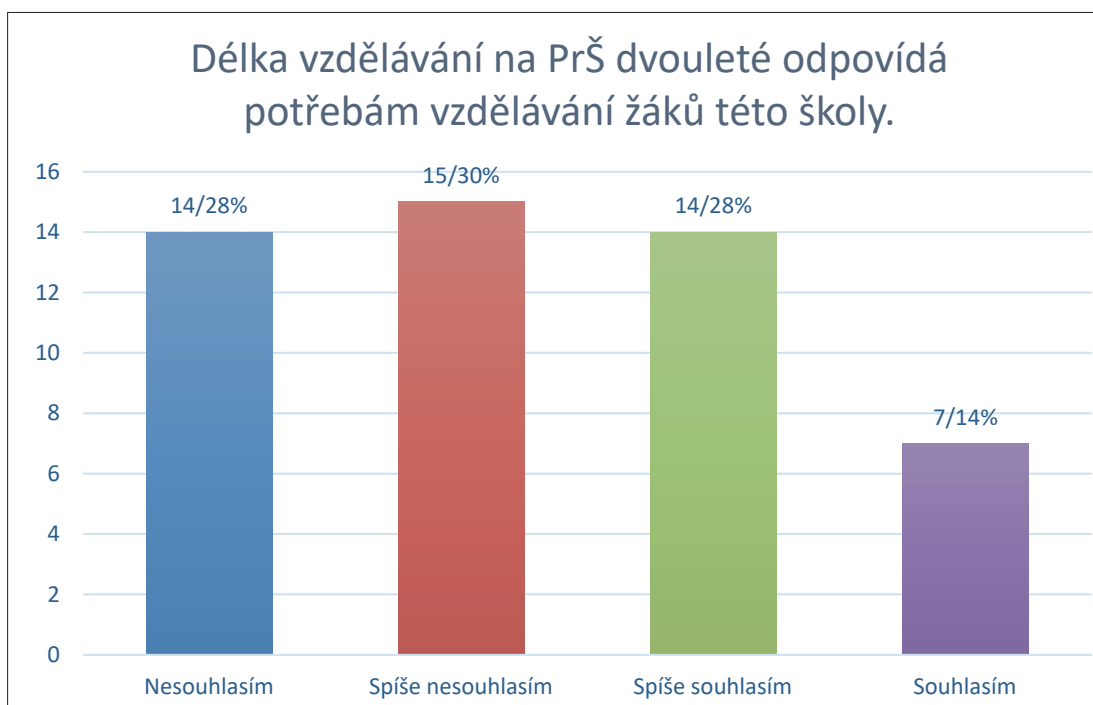
Graf 15.45: Formy další životní dráhy absolventa – vzdělávání v učebním oboru



Zkušenosti respondentů s pracovním uplatněním absolventů PrŠ dvouleté jsou stejné jako u pedagogů z PrŠ jednoleté. Absolventi nenacházejí vůbec uplatnění na otevřeném trhu práce, na trhu chráněném pak jen výjimečně. Velká část absolventů PrŠ je nadále klienty sociálních služeb (60 %), více než polovina z nich velmi často nebo často zůstává doma bez další systémové podpory. Část absolventů pokračuje (varianty odpovědí „velmi často“ a „často“) ve vzdělávání na PrŠ jednoleté (6 %), PrŠ dvouleté (10 %) nebo v učebním oboru kategorie E (16 %).

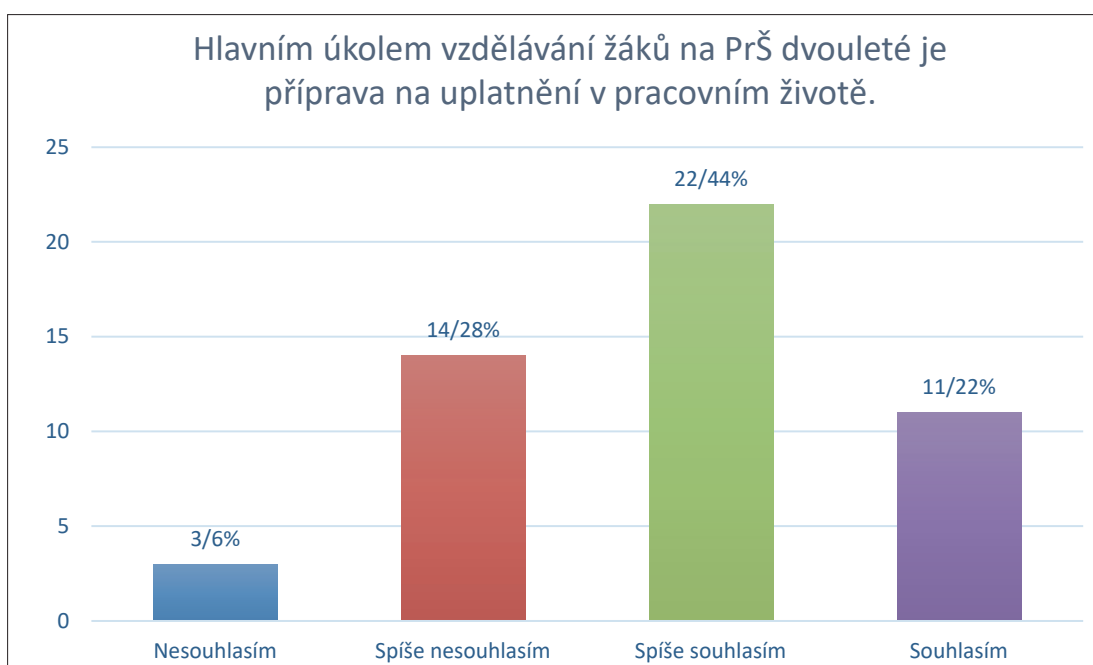
12) POSTOJE PEDAGOGŮ KE STANOVENÝM VÝROKŮM

Graf 15.46: Souhlas s výrokem 1



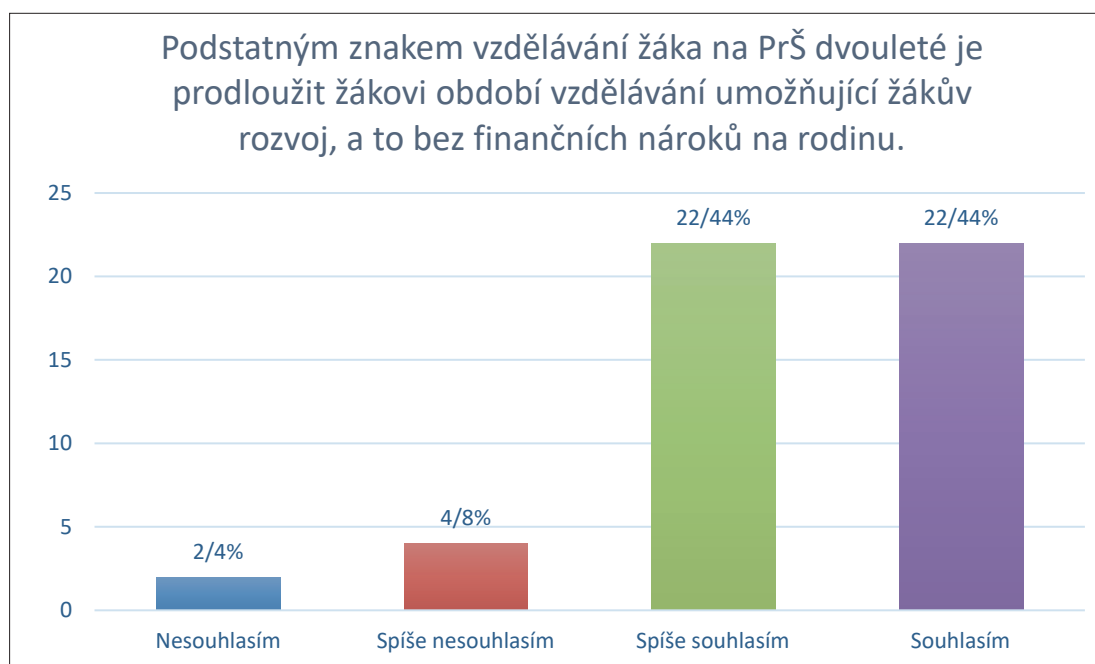
Celkem 58 % respondentů spíše nesouhlasí s tvrzením, že délka vzdělávání žáků na PrŠ je adekvátní k jejich potřebám. I to může být příčinou prodlužování studia či cyklení stejných vzdělávacích obsahů.

Graf 15.47: Souhlas s výrokem 2



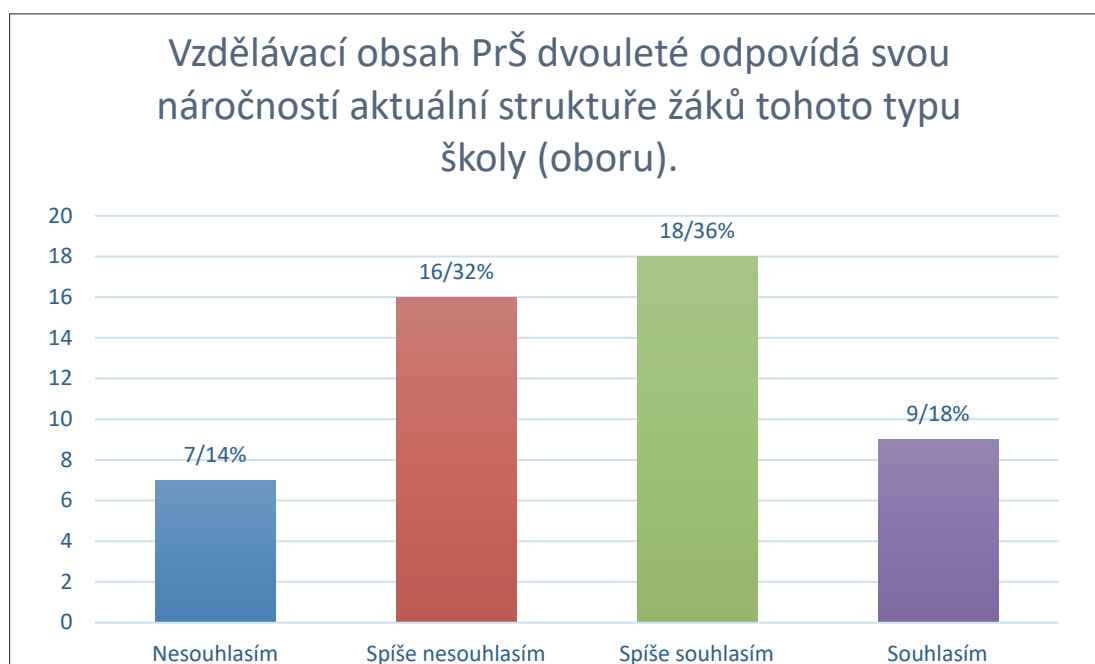
I přes negativní zkušenosti pedagogů s pracovním zařazením absolventů školy u nich převládá přesvědčení, že posláním tohoto vzdělávacího programu je příprava na pracovní uplatnění žáka.

Graf 15.48: Souhlas s výrokem 3



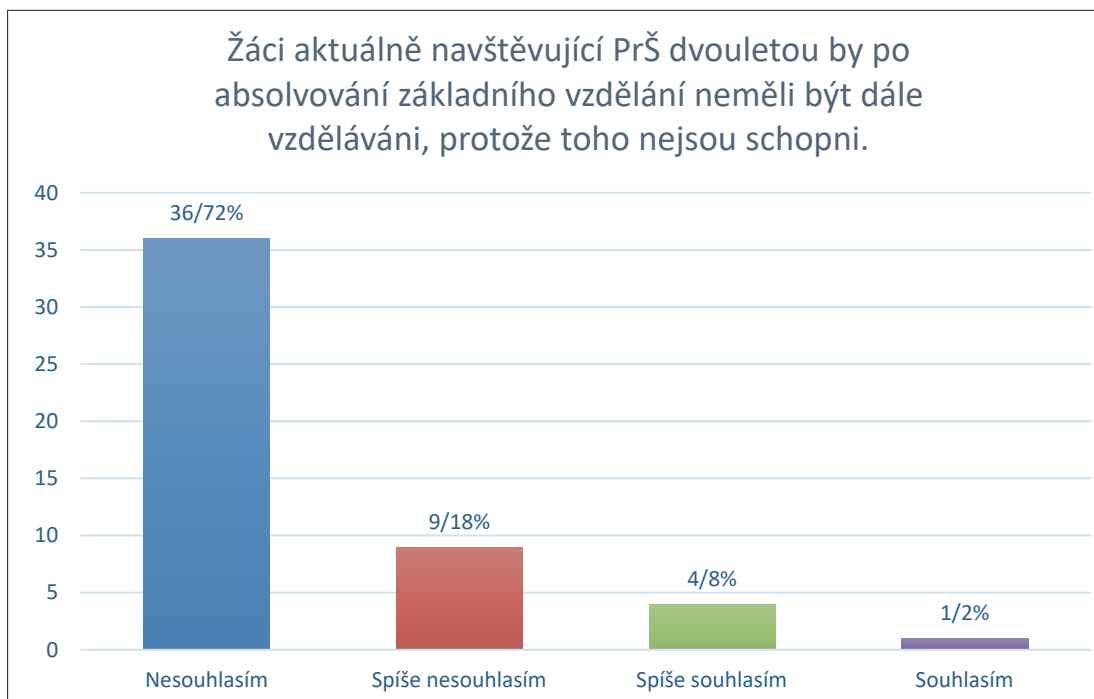
Téměř 90 % pedagogů souhlasí s tím, že za délkou vzdělávání stojí i fakt, že resort školství (na rozdíl od sociálních služeb) umožňuje žákovi setrvat ve stimulujícím prostředí bez finančních nároků na rodinný rozpočet.

Graf 15.49: Souhlas s výrokem 4



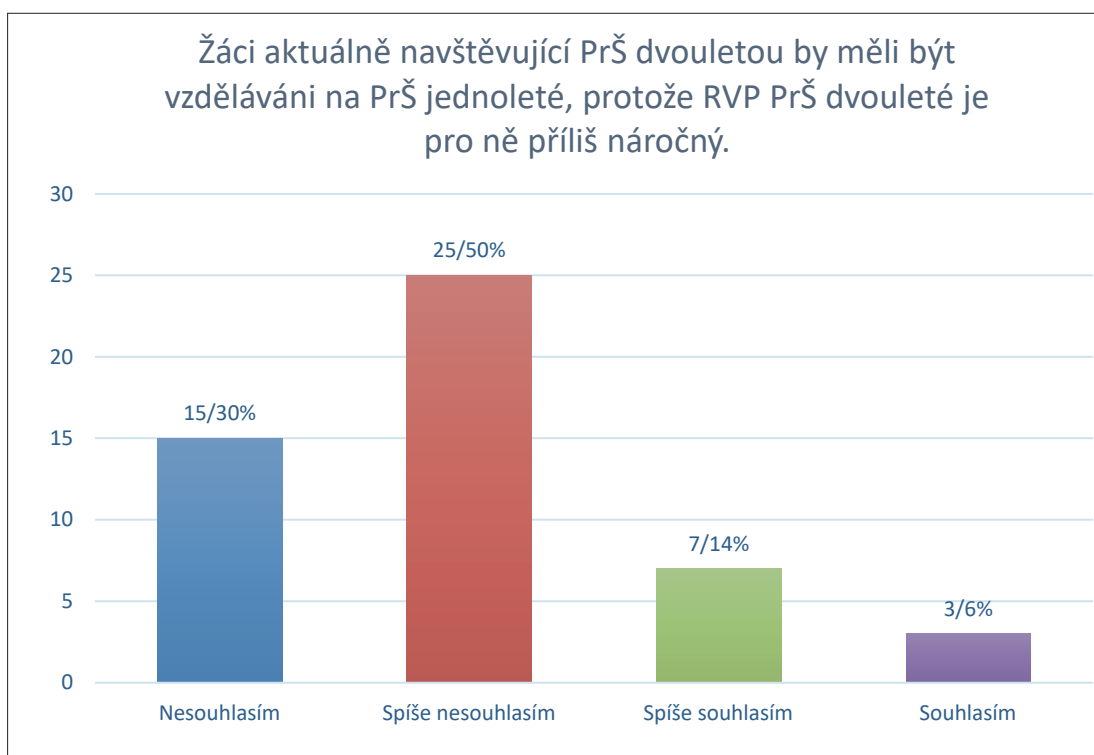
Názor na obsahovou náročnost vzdělávacího programu vzhledem k možnostem žáků je poměrně vyrovnaný. Jen mírně převažuje mírný souhlas s tímto tvrzením.

Graf 15.50: Souhlas s výrokem 5



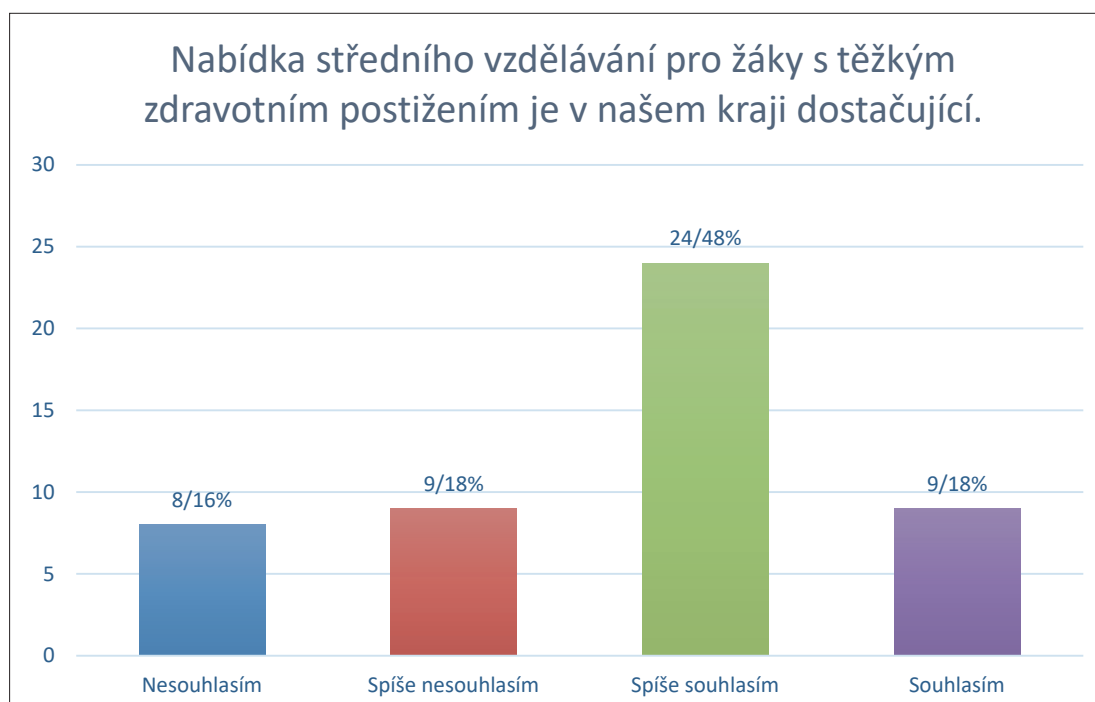
Je potěšitelné, že přes všechny těžkosti se vzděláváním žáků na PrŠ dvouleté si pedagogové uvědomují, že nárok na vzdělávání těmito žáky nelze upřít.

Graf 15.51: Souhlas s výrokem 6



Pedagogové v odpovědích většinou nesouhlasí s přílišnou náročností vzdělávacího programu PrŠ dvouleté, což ovšem nekorresponduje s vysokým podílem žáků opakujících ročník.

Graf 15.52: Souhlas s výrokem 7



Pedagogové převážně nespatřují závažný problém v nedostatečné síti těchto škol v příslušném kraji.

ZÁVĚR

Pedagogové využili dotazník k sdělení dalších skutečností, se kterými se ve své praxi setkávají. Mimo jiné uvádějí zvýšení podílu žáků se středně těžkým a těžkým mentálním postižením a přiklánějí se k úpravě vzdělávacího obsahu (redukci). Tyto úpravy se nejčastěji týkají cizího jazyka.

Pedagogové by přivítali, aby cílová skupina žáků uvedená v RVP počítala i s žáky, kteří v souběhu postižení nemají postižení mentální (např. nevidomý autista), protože pro tyto žáky žádná jiná vzdělávací nabídka v ČR není.

Zároveň uvádějí, že prodloužení studia na PrŠ dvouleté až o dva roky vítají jako pozitivní opatření, které umožní naplnění speciálních vzdělávacích potřeb žáků. Možnost prodloužení poskytuje žákovi zejména příležitost, aby došlo ke zkvalitnění jeho sociálních kompetencí. Na druhou stranu by respondenti přivítali (vzhledem k závažnosti postižení žáků) snížení objemu vyučovaných hodin (týdenní hodinové dotace).

Uvádějí také, že otázky týkající se dalšího uplatnění absolventů byly pro ně velmi náročné, protože tuto skutečnost nezjišťují, a tudíž ani nevidují.

Závěr

Jan Michalík

V úvodu k předkládanému textu jsme se stručně zamýšleli nad celkovou situací týkající se vzdělávání žáků s těžkým zdravotním postižením, nad možnostmi jejich vzdělávání a zejména následného pracovního uplatnění.

Zjednodušeně řečeno, svět vzdělávání se dosud nepříliš propojoval se světem práce. Často (po právu) významné finanční prostředky určené na podporu vzdělávání žáků označovaných jako žáci se speciálními vzdělávacími potřebami nedocházely svého zhodnocení. Řada žáků, zejména s těžším zdravotním postižením, zůstává až příliš často mimo svět byť jen podporovaného zaměstnávání.

Analýza uplatnitelnosti absolventů s těžkým postižením na trhu práce svými poznatky jistě nemůže nedobry stav měnit. Avšak může – a soudíme, že se jí to i podařilo – poukázat na některé skutečnosti, systémové vazby, které celý proces rámuji.

Závěry této analýzy však nezůstaly bez využití. Tým autorů citovaného projektu následně vypracoval sérii odborných výstupů, které mají za cíl přinést zejména pedagogické veřejnosti ucelenou soustavu informací, poznatků, rad a metodických řešení, které v souhrnu jsou způsobilé opravdu konkrétně pomoci. Pomoci lepšímu pracovnímu uplatnění žáků/absolventů škol s (nejen těžkým) zdravotním postižením.

Zejména se jedná o tyto výstupy:

- Analýza koherence aktuálně platného RVP a skutečných možností stávajících absolventů praktických škol, Návrh revize RVP praktické školy jednoleté a Návrh revize RVP praktické školy dvouleté,
- šest analýz podmínek a předpokladů úspěšného pracovního uplatnění žáků s jednotlivými druhy zdravotního postižení,
- šest metodik kariérového poradenství zaměřených na práci kariérového poradce u žáků se zrakovým, tělesným, mentálním a sluchovým postižením, žáků s narušenou komunikační schopností a poruchami učení a chování a žáků s poruchou autistického spektra,
- Rukověť kariérového poradce žáků se SVP – individuální plánování a tranzitní program, včetně jejích 12 krajských mutací,
- Specifika zdravotního postižení v kontextu volby povolání – metodická příručka pro pracovníky Úřadu práce ČR a jeho informační a poradenská střediska,
- Atlas – speciální vzdělávací potřeby v ČR,
- Atlas vzdělávání a zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR.

Právě s uvedenými výstupy tvoří Analýza uplatnitelnosti absolventů s těžkým postižením na trhu práce kompaktní celek, jenž podává reálný a podrobný obsah podmínek, možností a příležitostí pro rozvoj kariérového poradenství a tranzitních programů u žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v ČR.

Seznam použité literatury a dalších zdrojů

AUGUSTA, V., a kol. 2014. *Manuál pro zaměstnávání ozp na volném trhu práce*. [online]. [cit. 28. 1. 2022]. Dostupné z: https://www.spcsr.cz/files/manual_redukovana_verze_pro_web.pdf

AUGUSTOVÁ, K., HLAVÁČKOVÁ, J., PROCHÁZKOVÁ, I., RYCHTÁŘ, K., ZIKEŠ, J. (neuveдено). *Bariéry vstupu OZP na trh práce a cesty k jejich překonání*. [online]. [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Bvg1AyflmPAJ:https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wy-siwyg_uploads/0913e2cfd408ab51/uploads/01.%2520es%2520pro%2520osoby%2520se%2520zp%2520a%2520osoby%2520socialne%2520vylocene%2520-%2520bariery%2520vstupu%2520ozp%2520na%2520trh%2520prace%2520a%2520cesty%2520k%2520jejich%2520prekonani.docx+%&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz

BĚLOHLÁVKOVÁ, Z. 2009. *Tranzitní program pro osoby s mentálním postižením*. Brno: Masarykova univerzita. Fakulta pedagogická. Katedra speciální pedagogiky. Vedoucí diplomové práce doc. Jarmila Pipeková.

CENTRUM ARPIDA. 2006. *Sociální rehabilitace*. [online]. [cit. 28. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.arpida.cz/socialni-sluzby/socialni-rehabilitace>

CENTRUM ARPIDA. 2006. *Sociálně terapeutické dílny*. [online]. [cit. 28. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.arpida.cz/socialni-sluzby/socialne-terapeuticke-dilny>

FELCMANOVÁ, L., HABROVÁ, M. 2015. *Katalog podpůrných opatření pro žáky s potřebou podpory ve vzdělávání z důvodu sociálního znevýhodnění: dílčí část*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-4655-4.

FREIBERGOVÁ, Z., MAŘÍKOVÁ, P., VEPŘKOVÁ, R. 2013. *Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce*. Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV ZVZ 242. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o. p. s. ISBN 978-80-86728-57-5. [online]. [cit. 28. 3. 2022]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/dfd11e07ab4c96fae7d2be75c3dcc05e/523-0/ips-ana-lyza-ips-vysledky-vyzkumu.pdf>

HAYES, N. 2013. *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0534-0.

ŠKOLA ONLINE. *ID_ZNEV – identifikátor znevýhodnění*. [online]. [cit. 11. 11. 2021]. Dostupné z: https://aplikace.skolaonline.cz/dokumentace/DM/zamestnanci/index.html?id_znev---identifikator-znevyh_2.html

INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ STŘEDISKA PŘI ÚŘADECH PRÁCE (IPS). 2006. [online]. [cit. 28. 3. 2022]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska#uvod>

JANDOUREK, J. 2009. *Úvod do sociologie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-644-5.

- KOZÁKOVÁ, Z. Tranzitní program. In KREJČÍŘOVÁ, O., KOZÁKOVÁ, Z. 2012. *Profesní příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením* [online]. [cit. 2012-11-24]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. Dostupné z: <http://unifor.upol.cz>
- KREJČÍŘOVÁ, O., a kol. 2005. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus. ISBN 80-903598-1-7.
- MAŠTALÍŘ, J. 2021. *Kam dál? Ukončování školní docházky a plánování přechodu u žáků se speciálními vzdělávacími potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-5953-0.
- MAŠTALÍŘ, J., a kol. 2022. *Rukověť kariérového poradce žáků se SVP – individuální plánování a tranzitní program*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-6089-5.
- MICHALÍK, J. 2011. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-859-3.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2012. *Sociální rehabilitace (§ 70) a sociálně terapeutické dílny (§ 67)* [online]. [cit. 28. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-rehabilitace-70-a-socialne-terapeuticke-dilny-67->>
- MONATOVÁ, L. 1990. *Speciální pedagogika: určeno pro posl. fak. filozof.* Praha: SPN. Učební texty vysokých škol. ISBN 80-210-0164-X.
- REGEC, V., et al. 2012. *Komunikace a lidé se specifickými potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3203-8.
- SOVÁK, M. 1986. *Nárys speciální pedagogiky*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství. Knihnice speciální pedagogiky.
- STOLÍN, M. 2016. *Proč zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?* [online]. [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/proc-zamestnavat-osoby-se-zdravotnim-postizenim-id-2705819>
- ŠVARCOVÁ, I. 2013. *Základy speciální pedagogiky – metodická příručka*. Praha: Parta.
- TEPLÁ, M. 2012. *Vzdělávací program pro celoživotní učení osob s těžkým mentálním postižením v kurzech aktivačního centra*. Praha: Humanitas-Profes.
- ÚŘAD PRÁCE ČR. 2022. *Aktivní politika v zaměstnanosti*. [online]. [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>
- ÚŘAD PRÁCE ČR. 2022. *Seznam dodavatelů náhradního plnění*. [online]. [cit. 25. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/seznam-dodavatelu-nahradniho-plneni>
- VALENTA, M. 2021. *Katalog podpůrných opatření pro žáky s potřebou podpory ve vzdělávání z důvodu mentálního postižení nebo oslabení kognitivního výkonu: dílčí část. 2., přepracované a rozšířené vydání*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-5715-4.

VALENTOVÁ, J., a kol. 2014. *Tranzitní program – metodický průvodce*. Praha: Rytmus – od klienta k občanovi, o.p.s. ISBN 978-80-906052-0-6.

VÍTKOVÁ, M. (ed.). 2003. *Integrativní školní (speciální) pedagogika: základy, teorie, praxe: učební text k projektu „Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce“, realizovaného v rámci evropské iniciativy EQUAL a s její finanční podporou*. Brno: MSD. ISBN 80-86633-07-1.

ŽAMPACHOVÁ, Z., ČADILOVÁ, V. 2015. *Katalog podpůrných opatření pro žáky s potřebou podpory ve vzdělávání z důvodu poruchy autistického spektra nebo vybraných psychických onemocnění: dílčí část*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-4669-1.

Přílohy

Jste dospělý student nebo uživatel sociálních služeb centra ARPIDA?
Nehledáte zaměstnání a pracovní uplatnění, ale přesto se chcete cítit užiteční, využívat své dovednosti a trávit svůj čas mimo ARPIDU v běžném prostředí jako kdokoliv jiný?
Potřebujete asistenci a pomoc v soběstačnosti a sebeobsluze?

Možná právě pro vás je tu společný projekt sociální rehabilitace a osobní asistence:



**SPOLU
DO ŽIVOTA**

Individuální začlenění dospělých uživatelů s tělesným a kombinovaným postižením do "míst umožňujících zapojení" v běžném prostředí mimo centrum ARPIDA.

Centrum ARPIDA zahajuje od května 2019 realizaci **nového projektu „Spolu do života“**. Chceme další specifickou aktivitou podpořit úsilí o začlenění dospělých uživatelů a absolventů mimo objekt a areál centra ARPIDA do běžného sociálního prostředí uprostřed společnosti. Jde zároveň o odpověď na vnímané potřeby vás uživatelů s tělesným a kombinovaným postižením, kteří potřebujete zvýšenou podporu a pomoc v soběstačnosti a sebeobsluze, nehledáte zaměstnání a pracovní uplatnění, ale chcete se cítit užiteční a využívat své dovednosti v takovém prostředí, jako jakýkoliv váš vrstevník.



Projekt „Spolu do života“ umožní, abyste se s pomocí osobní asistence pravidelně začleňovali do prostředí úřadu, školy, instituce nebo firmy v Českých Budějovicích jako pomocníci pro skartování dokumentů a administrativní práce, dobrovolníci komunikující se seniory, pomocníci v kompletaci výrobků, zařazování knih nebo doplňování zboží. Pro každého účastníka je však správné a vhodné místo hledáno individuálně a na míru.

CHCETE SE O PROJEKTU DOZVĚDĚT VÍCE? KONTAKTUJTE NÁS!

Vedoucí projektu
– Spolu do života

Mgr. Jan Šesták, Ph.D.
385 777 072, 603 265 491
sestakj@arpida.cz

Sociální rehabilitace
– Spolu do života

Bc. Iveta Svitáková
385 777 069, 601 395 521
svitakovai@arpida.cz

Osobní asistence
– Spolu do života

Mgr. Jan Pejchal
385 777 071, 778 452 679
pejchalj@arpida.cz

PrŠ nebo ZŠ ARPIDA → život

HARMONOGRAM PROGRAMU

Za realizaci jednotlivých fází, milníků a kroků a úplnost předpokládaných výstupů je odpovědný pedagog žáka zařazeného do tranzitního programu. Metodickou podporu, poradenství a spolupráci mu poskytují koordinátor TP a pracovník sociální rehabilitace nebo vedoucí sociální pracovník centra ARPIDA.

V odůvodněných případech po dohodě s koordinátorem TP lze termíny jednotlivých milníků a fází upravovat s ohledem na konkrétní potřeby žáka.

| Fáze, milník, krok | Termín |
|--|---|
| Co se děje? | Výstupy |
| 1. Zahájení tranzitního programu | Cca 14-18 měsíců před ukončením vzdělávání |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Po konzultaci a dohodě s koordinátorem TP je žák formálně zařazen do TP. ➤ O zahájení TP je informován vedoucí sociální rehabilitace. ➤ Je realizováno úvodní informační setkání se žákem a rodiči (lze realizovat i pro více účastníků najednou). Setkání se účastní pracovník sociální rehabilitace. Účelem setkání je seznámit účastníka TP a jeho rodiče s cílem, postupnými kroky a aktivitami TP v následujícím období a zdůraznit jejich roli a odpovědnost. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Informační leták (cíle, postup, úkoly, aktivity) pro účastníka TP. ✓ Založené portfolio účastníka TP (2x). |
| 2. Mapování | Cca 12-16 měsíců před ukončením vzdělávání |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Jsou realizována mapovací setkání s účastníkem TP a rodiči ve spolupráci se sociální rehabilitací. ➤ Je uskutečněno setkání multidisciplinárního týmu (bez účastníka a rodičů) zahrnující koordinátora TP, pedagoga, asistenta pedagoga, sociálního pracovníka SR, ergoterapeuta, fyzioterapeuta, vedoucí sociálních služeb (osobní asistence, denní stacionář, sociálně terapeutické dílny, odlehčovací služby), pracovníka speciálně pedagogického centra, příp. také logopeda, arteterapeuta, muzikoterapeuta apod. s cílem společně identifikovat možnosti a příležitosti pro další život účastníka TP a kroky potřebné k jejich dosažení a naplnění. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Profil na jednu stránku. ✓ Životní příběh. ✓ Kruh podpory. ✓ Přání a potřeby účastníka. ✓ Analýza multidisciplinárního týmu zahrnující identifikované potřeby, možnosti a příležitosti pro další život. ✓ Doplněné portfolio TP. |

| | |
|--|--|
| 3. Vyjednání Plánu TP | 9-12 měsíců před ukončením vzdělávání |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Společně s účastníkem TP, rodiči a pracovníkem SR je vyjednán konkrétní plán TP zahrnující jednotlivé kroky a časový harmonogram. ➤ O podobě plánu jsou informováni všichni zainteresovaní členové multidisciplinárního týmu a koordinátor TP. ➤ Je realizována žádost a smlouva o poskytování plánem dotčených sociálních služeb (SR, STD, DS, OS, OA apod.). | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Plán TP. ✓ Žádost a smlouva o poskytování sociálních služeb. ✓ Doplněné portfolio TP. |
| 4. Realizace Plánu TP | 10-1 měsíc před ukončením vzdělávání |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Postupná realizace dohodnutých kroků, nácviků, exkurzí, návštěv, poradenství, zkušebních pobytů atd. dle vyjednaného plánu TP. ➤ Průběžně probíhá koordinace aktivit plánu a informování zainteresovaných pracovníků (včetně TP), účastníka a rodičů, je-li to potřeba, jsou realizována průběžná setkání s účastníkem nebo konzultační porady členů multidisciplinárního týmu. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Doplněné portfolio TP – záznamy o realizovaných aktivitách, nácvicích apod., včetně fotodokumentace, záznamy o korekcích plánu |
| 5. Vyhodnocení Plánu TP a ukončení TP | 2-0 měsíc před ukončením vzdělávání |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Je uskutečněno vyhodnocení realizace Plánu TP multidisciplinárním týmem – zainteresovanými pracovníky (setkání nebo individuální konzultace) a navržen postup (možnosti, příležitosti, alternativy) účastníka po ukončení vzdělávání včetně případného pokračování aktivit, nácviků, terapií či jiného využívání služeb mimo školy a školská zařízení po ukončení vzdělávání. ➤ Je uskutečněno vyhodnocení realizace Plánu TP s účastníkem, rodiči a pracovníkem sociální rehabilitace. Je představen a diskutován navržený postup pro období po ukončení vzdělávání. ➤ Je formálně ukončen tranzitní program. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vyhodnocení tranzitního programu-formulář včetně všech jeho částí. ✓ Doplněné portfolio TP. |
| 6. Reflexe výsledků a dopadů TP | 12 měsíců po ukončení vzdělávání |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ve spolupráci s pracovníkem SR je uskutečněno zjišťování skutečného průběhu období 12 měsíců následujících po ukončení vzdělávání účastníka TP, aktuální stav a míra jeho pracovního a sociálního začlenění, využívání sociálních služeb, problémů a překážek, které v tomto období musel účastník TP řešit. ➤ O zjištěných skutečnostech jsou informováni zainteresovaní členové multidisciplinárního týmu a koordinátor TP. Zkušenosti z této reflexe jsou využity při realizaci dalších TP. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Písemná reflexe výsledků a dopadů TP do života účastníka TP. ✓ Doplněné portfolio TP. |

Koordinátor TP: Mgr. Jiří Merta, 385 777 066, mertaj@arpida.cz
Sociální pracovník: Mgr. Jan Šesták, Ph.D., 385 777 072, sestakj@arpida.cz

Přehled a charakteristika publikačních výstupů projektu Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP v ČR, reg. č. CZ.02.3.62/0.0/0.0/19_077/0016805

1. Metodiky kariérového poradenství pro žáky se zdravotním postižením

Pod vedením zkušených speciálních pedagogů s dlouholetou praxí v poradenství žákům se zdravotním postižením bylo zpracováno šest samostatných metodik zabývajících se kariérovým poradenstvím u žáků s:

- mentálním postižením,
- tělesným postižením,
- zrakovým postižením,
- sluchovým postižením,
- poruchou autistického spektra,
- narušenou komunikační schopností nebo vývojovou poruchou učení.

Soustřeďují se na popis specifik kariérového poradenství vyplývajících z faktu, že žák s daným postižením je v určitých aspektech přípravy na povolání či samostatný život ovlivněn dopady zdravotního znevýhodnění.

2. Rukověť kariérového poradce žáka se SVP – individuální plánování a tranzitní program – obecná část

Publikace uvádí základní principy, postupy a nástroje práce, využitelné v rámci tranzitního programu. Cílem je připravit a realizovat u žáků s těžkým postižením efektivní podporu při přechodu ze světa vzdělávání do světa práce. V našem pojetí však není zaměřen pouze na získání zaměstnání (ať už na otevřeném, nebo chráněném trhu práce). Řada žáků má kvůli svému těžkému postižení tak závažné dopady do životních aktivit, že je v důsledku toho jejich zaměstnatelnost, a to i v podporovaném zaměstnávání, významně omezena. Pro tyto žáky jsou připraveny doporučené modely podpory posílení samostatnosti a soběstačnosti, které jim umožní zvýšit a udržet potřebnou kvalitu života po škole.

3. Rukověť kariérového poradce žáka se SVP – individuální plánování a tranzitní program – krajské mutace

V rámci projektu probíhala ve 12 krajích ČR (s výjimkou hl. m. Prahy a Karlovarského kraje), úzká spolupráce se školami i dalšími subjekty, vzdělávajícími/podporujícími žáky s těžkým postižením. Díky znalosti místních reálií mohly vzniknout tyto krajské mutace, zaměřené na vybraná významná data o organizacích, které se v daném kraji podílejí na vzdělávání, sociální podpoře či zaměstnanosti osob s těžkým postižením.

4. Analýza uplatnitelnosti absolventů s těžkým postižením na trhu práce v ČR

Analýza je zaměřena na popis aktuální situace v oblasti vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnaneckých příležitostí pro osoby s těžkým postižením v České republice. V úvodu je tento pojem definován pro potřeby všech výstupů projektu. Data získaná rešeršemi zdrojů a z praktických zkušeností autorů jsou doplněna o interpretaci dat z dotazníkových šetření, která proběhla mezi managementem základních škol speciálních a praktických škol, jež reflektují současné problémy vzdělávání u této cílové skupiny.

5. Analýza uplatnitelnosti absolventů s těžkým postižením na trhu práce v zapojených krajích

Krajské mutace (vyjma hl. m. Prahy a Karlovarského kraje) předkládají informace o rozložení služeb cílové skupině v oblasti školství, sociálních služeb a vybraných zaměstnaneckých příležitostí v jednotlivých krajích. Zde je toto téma opět zpracované s využitím místní znalosti spolupracujících škol a dalších subjektů. Výsledky jsou prezentovány prostřednictvím komentovaných geoinformačních map.

6. Analýza koherence aktuálně platného RVP a skutečných možností stávajících absolventů praktických škol

Východiskem pro vznik analýzy bylo dotazníkové šetření mezi řediteli praktických škol jednoletých a dvouletých s cílem získat stanovisko těchto odborníků o vhodnosti a efektivitě stávajícího RVP praktické školy jednoleté a RVP praktické školy dvouleté. Výsledky slouží jako jedno z východisek připravované revize obou vzdělávacích programů.

7. Návrh revize RVP praktické školy jednoleté a RVP praktické školy dvouleté

Předložený návrh reflektuje názory pedagogů těchto škol obsažené v dotazníkových šetřeních a uvedené v Analýze RVP.

Zohledňuje rovněž výsledky činnosti pracovních skupin, které se zaměřily na následující oblasti: vzdělávací oblast Člověk a příroda, Člověk a zdraví, délka vzdělávání žáků na praktické škole, jazykové kompetence.

Zásadní změnou prošlo průřezové téma Výchova pro vstup do světa práce (Výchova k práci a zaměstnanosti u dvouletého programu), které v návrhu reflektuje principy a postupy tranzitního programu s ohledem na cílovou skupinu žáků praktické školy.

8. Specifika zdravotního postižení v kontextu volby povolání – metodická příručka pro pracovníky Úřadu práce ČR a jeho informační a poradenská střediska

Publikace, vznikající ve spolupráci s pracovníky Úřadu práce ČR, přináší přehled základních informací o specifikách osob s postižením (zejména s těžkým postižením) ve vazbě na vstup na trh práce. Je určena zejména všem pracovníkům ÚP ČR, kteří se zabývají mimo jiné kariérovým poradenstvím a zaměstnáváním osob s postižením.

9. Atlas – speciální vzdělávací potřeby v ČR

Atlas je unikátním souhrnným dílem vycházejícím z velmi podrobného vytěžení statistických dat poskytnutých MŠMT ČR, které dokumentují vzdělávání žáků se SVP v ČR. Je postaven na porovnání situace vzdělávání žáků se SVP v letech 2014/2015 (tedy před platností novely školského zákona č. 82/2015 Sb.) a z údajů roku 2020/2021. Atlas přináší přehledné geoinformační výstupy v podobě krajských a okresních mapových výstupů a v některých případech i území obcí s rozšířenou působností. Podrobně se věnuje nejen žákům se SVP, ale i velmi diskutované profesní pozici asistent pedagoga.

10. Atlas vzdělávání a zaměstnávání osob se ZP v ČR

Souborný geoinformační výstup komponující přístup resortů vzdělávání, sociální ochrany a podpory pracovního uplatnění v ČR k cílové skupině žáků se SVP. Slouží jako přehled možností podpory a příležitostí těchto žáků při přechodu ze vzdělávání do světa práce či (samostatného) života.