



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Studies

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Zdravotně sociální fakulta

Katedra psychologie a speciální pedagogiky

Bakalářská práce

**Speciálně pedagogická podpora
v oblasti zaměstnávání osob s lehkým
mentálním postižením**

Vypracovala: Jana Kulhánková

Vedoucí práce: Mgr. Zdeněk Toušek

České Budějovice 2014

Abstrakt

V současné době se lidé s lehkým mentálním postižením připravují na výkon budoucího povolání zejména na odborných učilištích a na dvouletých praktických školách. Kompetence, které by v rámci studia měli získat, jsou vymezeny příslušnými rámcovými vzdělávacími programy stanovenými v souladu se zákonem č. 561/2004 Sb., školský zákon, Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Osvojení si výstupních kompetencí by mělo absolventům umožnit úspěšné uplatnění na chráněném či v ideálním případě na otevřeném trhu práce. Přesto však patří lidé s lehkým mentálním postižením mezi skupiny osob, které jsou nejohroženější nezaměstnaností. Jednou z příčin tohoto stavu může být, podobně jako je tomu i v případě dalších skupin ohrožených nezaměstnaností, nedostatečná osobnostní nebo odborná příprava. Řešením této situace jsou cílené vzdělávací aktivity, jako např. v současnosti nejčastější rekvalifikační kurzy nebo tzv. job cluby financované či přímo organizované úřady práce. Vzhledem ke specifčnosti cílové skupiny osob se zdravotním postižením je nezbytné přizpůsobit obsah a organizaci a uplatňovat v rámci těchto aktivit speciální vzdělávací metody. Z tohoto důvodu je vhodné, aby byly tyto činnosti realizovány speciálními pedagogy. Cílem bakalářské práce je proto navrhnout možnosti speciálně pedagogické podpory v oblasti zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením.

Pro dosažení uvedeného cíle bylo třeba nejprve vymežit cílovou skupinu a charakterizovat ji zejména s ohledem na specifika v oblastech vzdělávání a sociálního začleňování, které úzce souvisí s možnostmi a schopnostmi pracovního uplatnění. V oblasti psychického vývoje jsou to zejména pomalejší zpracování informací, nedostatečně rozvinuté logické myšlení, zhoršená paměť, krátkodobá či ulpívavá pozornost, snížení schopnosti analýzy a syntézy, potíže v porozumění i expresivní složce řeči, emoční nestabilita či nedostatečná vůle. V oblasti sociální se pak jedná především o potíže při navazování a udržování sociálních vztahů, problémy v chápání sociálních rolí, složité budování vlastní identity a s tím spojené získání přiměřeného sociálního statusu či rizika související se stigmatizací těchto jedinců.

Aby bylo v souladu s cílem práce navrhnout možnosti speciálně pedagogické podpory v oblasti zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením, bylo nezbytné věnovat v další části práce pozornost profesní přípravě cílové skupiny, která v současné době ve většině případů probíhá na odborných učilištích a praktických školách dvouletých. Oba typy škol jsou proto stručně charakterizovány a následně jsou na základě rámcových vzdělávacích programů specifikovány klíčové a odborné kompetence, které by si jejich absolventi měli osvojit. V obou případech se konkrétně jedná o kompetence k učení, k řešení problémů, komunikativní, sociální a personální, občanské, pracovní (respektive k pracovnímu uplatnění), na odborných učilištích pak také matematické kompetence a kompetence využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a pracovat s informacemi. Odborné kompetence jsou vymezeny jednak s ohledem na typ školy a u odborných učilišť také specificky podle jednotlivých učebních oborů.

Třetí část práce je zaměřena na význam zaměstnávání jako možný stěžejní motivační prvek pro osoby s lehkým mentálním postižením ve vztahu k profesnímu vzdělávání a dalším formám rozvoje kompetencí. Dále jsou zde popsány současné formy specifické podpory zaměstnávání, které prohlubují nebo navazují na kompetence získané v rámci formálního vzdělávání ve výše zmíněných školách a hrají tudíž významnou roli v systému profesní přípravy. V tomto směru se jedná především o podporované zaměstnávání, tranzitní program a job club.

Návrh speciálně pedagogické podpory zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením musí nezbytně nutně korespondovat s očekáváními a požadavky zaměstnavatelů. Ty byly pro účely této práce vymezeny na základě výstupů výzkumu realizovaného formou případových studií. Tento design byl zvolen zejména s ohledem na specifčnost jednotlivých případů. V případě zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením se významně liší jednotliví zaměstnavatelé jak ve smyslu právní formy a zaměření činnosti, tak ve formálním vztahu k zaměstnancům se zdravotním postižením (otevřený versus chráněný trh práce apod.). Stejně tak je ale třeba brát v potaz i rozdíly mezi absolventy jednotlivých typů škol, případně jejich odborné zaměření (zda se připravovali na obor, v němž našli uplatnění, či nikoli). Případové studie pak navíc

mohou napomoci neutralizovat vlivy, které nezbytně nutně přináší osobnost konkrétních zaměstnavatelů i zaměstnanců nebo rodinné prostředí druhé jmenované skupiny.

Práce obsahuje celkem čtyři případové studie zaměřené na konkrétní zaměstnance ve dvou organizacích se sídlem v Českých Budějovicích. Sběr dat byl realizován prostřednictvím strukturovaných rozhovorů. Respondenty byli dva vedoucí pracovníci. Jejich odpovědi byly zaznamenány a následně analyzovány a komparovány s výstupními kompetencemi vymezenými v příslušných rámcových vzdělávacích programech.

Na základě získaných výstupů byly navrženy možnosti speciálně pedagogické podpory. Jednou z nich by mohl být nový koncept školního tranzitního programu, který by začínal již od nástupu na střední školu. Speciální pedagog by vytvářel pro studenty individuální plán rozvoje a dohlížel by na jeho plnění po dobu studia. Následně by se staral o osobnostní růst absolventa. Po skončení studia by byl tomuto jedinci přidělen pracovní asistent, který by mu byl nápomocen při vyhledávání zaměstnání a vstupu na trh práce. Na tranzitní program by mohlo navazovat podporované zaměstnávání s nabídkou zprostředkování odborných praxí v rámci přechodu ze školy do zaměstnání. Tyto praxe by byly pro uchazeče o zaměstnání bez nároku na mzdu a umožňovaly by jedinci s mentálním postižením získat zkušenosti a pracovní návyky. Dalším z navrhovaných podpůrných opatření by mohlo být rozšíření tzv. Aktivačních center při dalších typech škol. Tato centra byla vytvořena pro osoby s těžšími formami mentálního postižení, kteří získali základy vzdělání či střední vzdělání v praktické škole jednoleté. Mohla by dále vznikat i při praktických školách dvouletých a odborných učilištích pro osoby s lehkým mentálním postižením a umožnit jim tak další způsob, jak nabývat potřebné kvalifikace. V poslední řadě jsem se zaměřila na Job club. Na úřad práce, který zprostředkovává zmíněné Job cluby, bych dosadila speciálního pedagoga, který by se podílel na fungování tohoto programu. Zároveň by zde zprostředkoval specializované rekvalifikační kurzy cíleně zaměřené na osoby s mentálním postižením. Další jeho pracovní náplní by byla spolupráce s pracovníkem pověřeným tvorbou individuálního plánu pracovní rehabilitace. Tým, který by společně tvořili, by disponoval rozsáhlejšími znalostmi a odborností.

Klíčová slova

Lehké mentální postižení

Zaměstnávání

Vzdělávání

Odborné učiliště

Praktická škola

Abstract

Nowadays people with light mental disability are preparing for their future career mainly in apprentice vocational schools and in two-year remedial practical schools. Competence which should be gained during studies is defined in Curriculum which is in obedience to Law No.561/2004 of Legal Code, Education Law, Ministry of Education System, Youth and Sports. Acquired output competence could help graduates to find employment in a protected labour market or ideally in an open labour market. However, people with light mental disability count among the group of people that is strongly endangered by unemployment. The reason of that fact could be, like in case of other groups endangered by unemployment, an insufficient personality or vocational training. Purposeful educational activities, for example retraining courses or job clubs financed or organized by job centres, are the solution to this situation. The group of disabled people is very specific, that is why we have to follow special educational methods and it is necessary to adapt a content and organization. These activities should be realized by remedial teachers. The goal of the thesis is to suggest ways of remedial teaching support in the area of employment of light mental disabled people.

To reach the goal of the thesis, it is necessary to define the target group and characterize its specific in the area of education and social integration that is connected with opportunity and ability of finding employment. The specific feature of mental development is slower data processing, insufficiently developed logical thinking, worsened memory, short-term attention, worsened ability of analysis and synthesis, difficulties with understanding of expressive part of speech, emotional instability, insufficient willingness. In social area there are difficulties with making and maintaining social contacts, problems with understanding of social roles, complicated building of own identity and social status, danger of stigma of disabled people.

To meet the goal of the thesis - to suggest ways of remedial teaching support in the area of employment of light mental disabled people, the further part of the thesis deals with vocational training of the target group, which is mainly educated in

apprentice vocational schools and two-year remedial practical schools. Both types of schools are briefly characterized and then the key and vocational competence defined in Curriculum, which should be gained by graduates, is specified. There is competence of learning, competence of solving problems, communicative, social and personal competence, civic competence, work (employment) competence, in apprentice vocational schools also mathematical competence and competence of information and communication technology and dealing with information. Vocational competence is defined according to the type of school and in apprentice vocational schools the vocational competence is defined in according to the branch of study.

The third part of the thesis is focused on importance of employment as the main motivational element for the light mental disabled people. The present forms of specific employment support, which deepen competence and follow in competence gained in mentioned schools and so it is important in the system of vocational training, are described. It is about supported employment, transit program and job clubs.

Remedial teaching support proposal in the area of employment of light mental disabled people has to correspond to employers' expectations. These expectations were specified on the ground of case studies research. That design was chosen in view of the fact of specific particular cases. Light mental disabled people employers are very different in legal form and speciality as well as in formal relation to health disabled employees (open versus protected labour market and things like that). Differences among graduates of particular schools or their vocational specialization (if the people were preparing for the branch of study within they found employment or not) have to be taken into consideration. Case studies can help neutralize the influence of employers and employees' personality or employees' family milieu.

There are four case studies in the thesis that are focused on particular employees of two institutions in Ceske Budejovice. Data collecting was realized through structured dialogues. Two senior executives were respondents. Their answers were taken down and then analysed and associated to the output competence defined in Curriculum.

On the basis of gained outputs were suggested possibilities of remedial teaching support. One of the possibilities could be a new concept of school transit program,

which could begin when starting secondary school. Remedial teacher could make students' progress individual schedule and could check its performance during studying. Subsequently the remedial teacher could support personal growth of a graduate. After study finishing an assistant, who could help the graduate to find a job and to enter labour market, could be assigned. Supported employment (with offers of arranging practice after finishing school and starting a new job) could follow the transit program. This practice could be unpaid and could enable disabled people to gain experience and work habits. Next supporting arrangement suggestion could be the expansion of Activation Centres in more types of schools. Those centres could be created for people with serious forms of mental disability who finished one-year remedial practical school. The centres could be also created for the people with light forms of mental disability in two-year remedial practical schools and apprentice vocational schools and then the centres could help those people to gain required qualification. Finally, I focused on Job Clubs. I would install a remedial teacher to job centre which arranges the mentioned Job Clubs. That remedial teacher would participate in the running of the program. At the same time the teacher would arrange specialized retraining courses focused on the mental disabled people. Next, the remedial teacher should cooperate with a worker creating an individual work rehabilitation schedule. Their joint team would have wider knowledge and speciality.

Keywords

Light mental disability

Employment

Education

Apprentice Vocational School

Remedial Practical School

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 15. 8. 2014

.....
Jana Kulhánková

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu své práce Mgr. Zdeňku Touškovi za odborné vedení, věcné rady a především trpělivost při psaní této práce. Dále bych ráda poděkovala svým respondentům za spolupráci a za poskytnutí hodnotných informací.

Obsah

Úvod	13
1 Mentální postižení	15
1. 1 Vymezení mentálního postižení	15
1. 2 Klasifikace mentálního postižení	16
1. 3 Charakteristika lehkého mentálního postižení	19
2 Profesní příprava osob s lehkým mentálním postižením	22
2. 1 Odborná učiliště.....	22
2. 2 Praktická škola dvouletá	26
3 Zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením	29
3. 1 Význam práce pro osoby s mentálním postižením.....	29
3. 2 Legislativní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	30
3. 3 Možnosti pracovního uplatnění	31
3. 3. 1 Pracovní rehabilitace	31
3. 3. 2 Chráněné pracovní místo	32
3. 3. 3 Další možnosti podpory zaměstnávání osob s postižením.....	34
4 Výzkum.....	36
4. 1 Metodika výzkumu	36
4. 2 Realizace a popis výzkumu	38
4. 3 Případové studie	40
4. 4 Návrh možností speciálně pedagogické podpory	46
Závěr.....	51
Seznam použitých zdrojů.....	53
Přílohy	57

Úvod

Osoby s postižením mají v dnešní době stále velmi ztížené postavení. Na postižení obecně jako takové je často pohlíženo jako na něco zvláštního. Intaktní společnost je k osobám s postižením velice obezřetná, má tendence je přehlížet či se jim vyhýbat, ačkoli už uplynulo více než dvacet let od doby, kdy přestali být tito jedinci zavíráni do ústavů a odsouváni na okraje měst. Osobám s postižením se stále nedostává rovnoměrných příležitostí v oblasti sociálního ani pracovního začlenění jako osobám bez postižení, ačkoli na to mají právo.

Pracovní uplatnění hraje významnou roli v životě každého jedince. Zaměstnání přináší lepší kvalitu života, ekonomickou nezávislost a tím vyšší životní standard. Poskytuje prostor pro seberealizaci jedince, pro uplatnění jeho schopností a dovedností a v neposlední řadě zajišťuje zapojení do společnosti. Osoby s mentálním postižením v tomto směru nejsou výjimkou. Možnost zaměstnání je zde nejobtížněji proveditelná, jelikož intelektové schopnosti jsou při zaměstnání obvykle největší překážkou. Dá se tedy říci, že tato cílová skupina má při hledání zaměstnání největší obtíže. Toto často vede k velké frustraci jedinců. Nemohou zaměstnání najít, tím je způsobeno, že nemohou uspokojit své existenční a materiální potřeby a zároveň si připadají nepotřební a nevyužití.

Je to způsobeno jednak nedostatkem pracovních míst na otevřeném i chráněném trhu práce, tak i nedostatkem informovanosti zaměstnavatelů o možnosti zaměstnávání jedinců s mentálním postižením a případných benefitech. Kvůli neinformovanosti tak mají zaměstnavatelé obavy, zda danou činnost jedinec vůbec zvládne a zda je na ni dostatečně připraven. Na toto se budu zaměřovat v rámci této práce. Cílem je zjistit, jaké mají jedinci s mentální postižením profesní kompetence, které by si měli přinášet z odborných učilišť či praktických škol a zda těmito kompetencemi zaměstnanci skutečně disponují a vyhovují tak potencionálnímu či stávajícímu zaměstnavateli. Na základě tohoto zjištění stanovit možnosti vylepšení objevených nedostatků.

Bakalářská práce je členěna do čtyř kapitol. Nejprve se zaměřím na vymezení a klasifikaci mentálního postižení, následně se pokusím jej charakterizovat. V druhé kapitole se budu věnovat vzdělávání jedinců s mentálním postižením v rámci profesní přípravy, konkrétně se zaměřím na odborná učiliště a praktické školy. V další části se již zaměřuji na stěžejní problematiku zaměstnávání osob s mentálním postižením. Zde se zabývám významem práce pro osoby s mentálním postižením, legislativní úpravou a v neposlední řadě možnostmi uplatnění na trhu práce. Čtvrtá kapitola je již součástí praktické části této práce a spojuje v sobě teoretická fakta se získanými daty, jichž bude dosaženo prostřednictvím kvalitativního výzkumu, a to konkrétně strukturovaného rozhovoru. Získaná data budou pro účely této práce vymezena dezignem případových studií.

1 Mentální postižení

1. 1 Vymezení mentálního postižení

Definice mentálního postižení existuje celá řada. Vágnerová definuje mentální postižení jako „*neschopnost dosáhnout odpovídajícího stupně intelektového vývoje (méně než 70 % normy), přestože postižený jedinec byl přijatelným způsobem výchovně stimulován.*“ (Vágnerová, 2004, s. 289)

Dle Švarcové (2006) může být k již zmíněnému dalším možným kritériem pro vymezení mentálního postižení odlišný psychický vývoj jedince, zaostávání ve vývoji rozumových schopností a možná porucha v adaptačním chování.

Dále můžeme definovat mentální postižení podle biologických faktorů, kterými se zabýval Miloš Sovák. Definoval mentální postižení (oligofrenii) jako „*omezení vývoje všech psychických funkcí, nejvíce však funkcí rozumových. Je to souhrn četných a leckdy mnohotvárných příznaků, které mají různé příčiny i rozličný základ patologicko-anatomický. Většinou jde o následky hrubšího poškození mozku, vzácněji o jiné příčiny.*“ (Sovák, 1986, s. 126)

Světová zdravotnická organizace (World Health Organization, dále jen WHO) přichází s definicí, na jejímž vymezení se podílely řady odborníků a byla projednávána na komisích a konferencích na světové i národní úrovni. Ve své 10. revizi Mezinárodní klasifikace nemocí (MKN – 10) definuje mentální postižení jako „*stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti.*“ (MKN-10, 2008, online)

Jednou z často uváděných definic mentálního postižení je Valentova a Müllerova, jež říká, že „*mentální retardaci lze definovat jako vývojovou duševní poruchu se sníženou inteligencí demonstrující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností s prenatální, perinatální i postnatální etiologií.*“ (Valenta, Müller, 2007, s. 12)

Mentální postižení je v řadě odborných publikací uváděno ve shodě s pojmem mentální retardace, ačkoli se najde řada autorů, kteří berou mentální postižení jako zaštitující pojem pro mentální retardaci, která je jasněji vymezena hranicí inteligenčního kvocientu. Pro označení tohoto typu postižení preferuji spíše termín mentální postižení, který považuji za lepší a méně hanlivý. Proto je v této práci tento termín používán a nahrazený za pojem mentální retardace, který se postupem terminologického vývoje stal spíše pejorativním názvem, podobně jako většina termínů, které byly brány za terminus technicus a postupem času se z nich stává nadávka, např. debil, imbedil, idiot, retard, úchyl, mongol... (Valenta, Müller, 2007). V některých anglicky mluvících zemích se již začalo uvažovat o možnosti nahradit termín mentální retardace pojmem *learning difficulty* (výukové obtíže, těžkosti) či ho dokonce vyřadit z odborné terminologie. (Valenta, Michalík, Lečbych et al, 2012)

1. 2 Klasifikace mentálního postižení

Mentální postižení můžeme klasifikovat podle řady hledisek, především záleží na etiologii postižení. Můžeme ho členit podle doby vzniku na vrozené a získané. Vrozené mentální postižení je způsobeno v prenatálním, perinatálním a postnatálním období a jedná se zpravidla o organické poškození mozku, případně se postižení zakládá na dědičné bázi. Příčinou získaného mentálního postižení jsou biologické změny propukající od druhého roku věku dítěte. Nejčastěji to mohou být například úrazy mozku, záněty mozku, záněty mozkových blan, poruchy metabolismu apod. Za příčinu získaného postižení je považováno i sociální zanedbání, kdy jsou jedinci vychováváni ve velmi nevhodném sociálním prostředí bez dostatečných stimulačních podnětů pro rozvoj citových, osobnostních a mentálních funkcí. (srov. Pipeková, 2006, Bajo, Vašek, 1994, Franiok, 2007)

Nejčastěji se užívá 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí, vydaná WHO, která klasifikuje složky inteligence. Jednotlivé stupně mentálního postižení se ohraničují orientačně inteligenčním kvocientem (IQ), který vyjadřuje poměr mentálního věku k věku fyzickému, chronologickému. (Müller, 2002)

Klasifikace podle MKN – 10 (2008):

F70 Lehká mentální retardace

Jedinci s tímto nejlehčím stupněm postižení dosahují IQ 50 – 69, což odpovídá mentálnímu věku dospělého člověka 9 – 12 let. Ve starší literatuře můžeme nalézt dříve používané terminologické pojmy jako je debilita, lehká slabomyslnost, lehká mentální subnormalita. Největší obtíže nastávají s nástupem povinné školní docházky. Vzdělávání dětí probíhá v základních školách praktických a speciálních, dále si mohou rozšířit vzdělání v praktické škole nebo na odborném učilišti. V dospělosti jsou jedinci schopni pracovní i společenské integrace. (Fischer, Škoda, 2008)

F71 Střední mentální retardace

Střední mentální retardace je ohraničena pásmem inteligenčního koeficientu 35 – 49, u dospělého jedince odpovídá mentálnímu věku 6 – 9 let. Dříve odpovídal tento stupeň postižení pojmem imbecilita, střední slabomyslnost nebo střední mentální subnormalita. Vývoj je značně opožděn ve všech složkách, myšlení i řeč jsou velmi jednoduché, jedinci často komunikují nonverbálně s porozuměním jednoduchých verbálních instrukcí. Vzdělávání probíhá nejčastěji v základní škole speciální, dále pak mohou absolvovat praktickou školu jednoletou. Jsou schopni si osvojit základní návyky a dovednosti, jež pak využijí při sebeobsluze a případném pracovním začlenění, kde mohou vykonávat jednoduché pracovní úkony. I přesto ale potřebují být pod stálým dohledem. (Fischer, Škoda, 2008)

F72 Těžká mentální retardace

Osoby s těžkou mentální retardací dosahují IQ 20 – 34, což odpovídá úrovni mentálního věku u dospělého člověka 3 – 6 let. Tento stupeň postižení bývá dle starší terminologie též nazýván idioimbecilitou, těžká slabomyslností nebo těžkou mentální subnormalitou. Velká většina jedinců trpí vysokým stupněm poruchy motoriky a jiným často přidruženým somatickým postižením. Častým a dlouhodobým tréninkem je možné jedince naučit osvojení si alespoň částečně základní hygienické návyky a jiné

činnosti, které se týkají sebeobsluhy. Komunikativní schopnosti jsou minimální, řeč, pokud je vůbec vytvořena, bývá omezena na jednotlivá slova nebo skřeky. (Pipeková, 2006) Žáci navštěvují základní školu speciální s rehabilitačním vzdělávacím programem. Vzhledem k výše zmíněným faktům je zřejmé, že osoby trpící těžkou mentální retardací jsou celoživotně odkázáni na pomoc druhých. (Bendová, Zíkl, 2011).

F73 Hluboká mentální retardace

Hluboká mentální retardace se vymezuje pásmem IQ pod 20. U dospělých osob odpovídá hranice mentálnímu věku pod 3 roky. Dříve byl tento stupeň postižení terminologicky označován jako idiocie, hluboká slabomyslnost nebo těžká mentální subnormalita. Ve většině případů jsou k tomuto stupni postižení přidružená neurologická nebo jiná tělesná postižení, jedinci jsou tedy obvykle imobilní nebo výrazně omezeni v pohybu. Bývají inkontinentní a nejsou schopni ani základní sebeobsluhy, vyžadují celodenní péči. Možnosti jejich výchovy a vzdělávání jsou minimální, vzdělávají se ve speciálních školách, případně volí jiný způsob plnění povinné školní docházky. (Pipeková, 2006)

F78 Jiná mentální retardace

Pokud mentální postižení nelze přesně určit pro přidružená postižení tělesná a smyslová, stejně jako pro poruchy chování a autismus, využívá se ke klasifikaci jiná mentální retardace. (Pipeková, 2006)

F79 Neurčitá mentální retardace

Jde o mentální postižení, ale pro nedostatek znaků není možné jedince přesně zařadit. (Pipeková, 2006)

Mentálně postižení tvoří společně s tělesně a zrakově postiženými jednu z nejpočetnějších skupin, jež se vyskytuje ve světové populaci. (Renotírová, Ludíková a kol, 2004) Zvláště pak lehké mentální postižení má mezi duševními poruchami největší zastoupení. (Černá a kol., 2008) Jedinci s tímto postižením se potýkají po celý život s nejrůznějšími překážkami. Jednou z nejzávažnějších je ztížená možnost

pracovního uplatnění na trhu práce. Jelikož je tato skupina z hlediska nezaměstnanosti nejpočetnější, budu se dále zaměřovat převážně na jedince s lehkým mentálním postižením a analyzovat jejich možnosti.

1. 3 Charakteristika lehkého mentálního postižení

První problémy se projevují v celkovém psychomotorickém vývoji. Jedinci zaostávají již od kojeneckého věku, avšak toto opoždění ještě nemusí být nikterak dramatické, od třetího roku věku dítěte bývá tento fakt již znatelnější a vývoj je opožděn asi o jeden rok. Mezi třetím a šestým rokem se problém prohlubuje a největší obtíže nastávají s nástupem povinné školní docházky, kdy se od dítěte začnou požadovat složitější úkoly či situace. (Krejčířová In Říčan, 2006) Jemná i hrubá motorika jsou lehce opožděny a s tím je spojená i porucha pohybové koordinace, která se může v průběhu dospívání a dospělosti dostat do normy. Při učení potřebuje jedinec více času k nácvičení běžných dovedností a návyků, jelikož mu chybí nezbytné volní vlastnosti a rozumové dovednosti, které jsou potřebné k organizaci procesu poznávání. Pozornost je krátkodobá a spíše povrchnější. Projevuje se neschopnost dosáhnout přiměřené úrovně logického myšlení, které je spíše konkrétní, jednoduché až infantilní. Jedinci mají slabší paměť, jsou zapomnětliví, což se projevuje pomalým tempem osvojování nových poznatků a nestálostí jejich uchování při vybavování. Problém jim činí také analýza a syntéza. Vývoj řeči se opoždí ve všech složkách. Řeč je ochuzena o abstraktní pojmy, které jedinec nechápe. Mimo to se projevují problémy v samotném porozumění mluvenému slovu, výslovnosti, slovní zásobě a stavbě vět, ty jsou obsahově spíše chudé a nesprávně gramaticky stavěné. (Pipeková, 2006; Švarcová, 2006)

Děti s lehkým mentálním postižením jsou emocionálně nevyspělé a chovají se neadekvátně svému věku. (Švarcová, 2006) Důležitou roli zde hraje temperament, podle kterého se pak děti jeví jako plačtivé nebo naopak jako sebevědomé. V předškolním a školním věku se vyznačují zvýšenou sugestibilitou, úzkostí, impulzivností a projevuje se u nich velmi často afektivní labilita. (Renotierová, Ludíková a kol., 2004) Je velmi důležité, v jakém prostředí dítě žije a jak je k němu přistupováno. Pokud rodiče znají

psychické zvláštnosti svého dítěte, umožňuje jim to působit na jeho emocionální sféru a rozvíjet ji. Díky tomu mohou zpracovat například na značné úzkostlivosti, která je pro některé děti charakteristická nebo se mohou snažit potlačovat obavy, které děti často mají z něčeho nového. Obecně také můžeme říci, že duševní vývoj záleží rovněž na intelektu dítěte. Je daleko citlivější než děti s průměrným a nadprůměrným intelektem. Pokud s nimi lidé jednají laskavě a vlídně, dokážou být na oplátku vnímaví, přátelští a oddaní. Jestliže se jim ale nedostane dostatečné množství podnětů k uspokojení svých potřeb, může dojít k emoční deprivaci, která se u této cílové skupiny vyskytuje velice často. (Pipeková, 2006)

Ačkoliv je v dnešní době známo mnoho faktů o příčinách a prevenci mentálního postižení, stále je ve společnosti zakotvená předpojatost a lhostejnost k osobám s mentálním postižením. (Pipeková, 2006) Socializace dítěte s mentálním postižením je výrazně odlišná od socializace dítěte bez postižení. Proto je potřeba dítě socializovat již od narození primárně v rodině a později ve společnosti. Tento proces je pro rodiče velmi obtížný právě z důvodu předsudků a stereotypů, které mohou někdy vyústit až ve stigmatizaci, jež ohrožuje vývoj identity jedince s mentálním postižením. (Kozáková, 2005) I proto je důležité působit na změnu těchto postojů a vytvořit pro jedince s mentálním postižením příznivé prostředí a podmínky k naplňování smysluplné socializace. Podstatné je zaměřit se zejména na podporu rodiny s členy s mentálním postižením, zajišťovat náhradní rodinnou péči nebo služby sociální péče, zajistit výchovu, adekvátní vzdělávání a profesní přípravu, aktivity a pracovní uplatnění. (Valenta, Müller, 2007) Další z problematických otázek se týká sebepojetí jedince při budování vlastní identity. Přijetí přiměřeného obrazu vlastního těla může komplikovat snížená úroveň kognitivních schopností, více však tento proces komplikuje závislost sebepojetí na názorech a reakcích lidí v okolí. Tyto reakce jsou často negativní, jedinec s mentálním postižením může upoutávat zvýšenou pozornost lidí okolo sebe, být středem posměšků a hlasitých reakcí na jeho stav apod. Tohle všechno může ovlivňovat sebehodnocení, jelikož to je vázáno na srovnávání obrazu ideálního já, které určuje společnost, a reálného já. (Lečbych, 2008)

V období puberty je mnoho dalších komponentů, které jsou pro jedince s mentálním postižením určující. Významným činitelem je škola a vrstevnická skupina.

Zde závisí na podmínkách, ve kterých je jedinec vzděláván a kolektivu, který ho při tom obklopuje. Pokud například vzdělávání probíhá v integraci na základní škole a jedinec tuto sociální zkušenost zvládne a zároveň ho vrstevníci přijmou, je velmi pravděpodobné, že se v budoucnu bude adaptovat na majoritní skupinu mnohem lépe než jedinci, kteří žili izolovaně. Právě tato zkušenost může pomoci dospívajícímu jedinci s mentálním postižením přijmout jeho sociální roli. Je ovšem otázkou, zda a nakolik si jedinec vlastně uvědomuje své postižení a zdali je schopen přijmout své postižení jako roli. Toto přijetí totiž vyžaduje určitou úroveň inteligence a adekvátního kontaktu s realitou. (Lečbych, 2008)

Pokud jde o kombinaci postižení, vzdělávání dětí s lehkým stupněm mentálního postižení probíhá nejčastěji v základních školách praktických nebo speciálních. Dále si mohou rozšířit vzdělání na odborném učilišti popřípadě v praktické škole, a to opět pokud je k mentálnímu postižení přidružený jiný typ postižení. Mluvíme zde o období adolescence, kdy se mimo jiné rozvíjí také zájem o sebe sama. Dochází k vyšší míře uvědomování a potřebě smysluplného trávení volného času. (Valenta, Müller, 2007) Lečbych (2008) uvádí, že ačkoli jsou adolescenti a dospělí jedinci připraveni na život ve společnosti, jsou spíše z vrstevnických skupin vyčleňováni a svůj volný čas tak tráví spíše o samotě. V dospělosti jsou jedinci schopni pracovní integrace, potřebují nad sebou pouze občasný dohled. Většina dosáhne úplné nezávislosti v osobní péči a v praktických domácích dovednostech, i když o něco pomaleji než intaktní vrstevníci. S ohledem na stupeň postižení se jim naskýtá možnost chráněného bydlení, kde mají zabezpečeno soukromí a důstojné podmínky pro živobytí a kde musí plnit každodenní režim a povinnosti stejně jako v běžné domácnosti. (Fischer, Škoda, 2008)

2 Profesní příprava osob s lehkým mentálním postižením

Každý jedinec, který absolvuje základní školu a získá základní vzdělání, má možnost pokračovat ve studiu na střední škole. To je ovšem možné za předpokladu, že splní požadavky na přijetí. Většina žáků s lehkým mentálním postižením získá základní vzdělání na základní škole praktické a dále pak pokračuje ve studiu na střední škole, která odpovídá jejich možnostem. Volí tedy buď odborné učiliště nebo praktickou školu. Možnosti pro další vzdělávání lidí s mentálním postižením zde tedy jsou, ale je důležité, aby byly tyto možnosti využívány a aby je znali a nabízeli také učitelé žákům a jejich rodičům. (Bendová, Zikl, 2011)

Je důležité umět žáky s lehkým mentálním postižením motivovat k dalšímu vzdělávání a pomoci jim rozhodnout se, jak by se chtěli dál realizovat a jakému povolání by se chtěli věnovat. Z celkové skupiny lidí s mentálním postižením právě jedinci s lehkým stupněm postižení mají největší šanci uplatnit se na trhu práce. Lečbych (2008) se ve své knize zmiňuje o výzkumu, kterým poukázal na fakt, že žáci s lehkým mentálním postižením, kteří absolvují základní školu praktickou a směřují pak na odborná učiliště, mají obvykle jasnější představu o svém pracovním uplatnění, než žáci s těžšími stupni mentálního postižení, kteří mají tuto představu častěji zkreslenou až nerealistickou. Může to být zapříčiněno také přístupem okolí k nim samotným a životem v sociální izolaci bez možnosti vyzkoušet si různé pracovní činnosti. Proto je dobré využít možnosti dalšího vzdělávání v rámci profesní přípravy, které mají jedinci s lehkým mentálním postižením. Přinese jim to jednak možnost větší sociální integrace, lepší podmínky pro získání zaměstnání a možná i lepší přístup společnosti k jejich osobě samotné.

2. 1 Odborná učiliště

Odborná učiliště navazují na vzdělávací program základní školy praktické a jeho učivo zejména v teoretické části vzdělávání doplňují a prohlubují. Hlavním úkolem odborných učilišť je především příprava žáků na profesní uplatnění a předávání

praktických dovedností. Poskytují širokou škálu možností výběru profesní přípravy, ze kterých si žáci mohou dle svých schopností vybrat učební obor. (Švarcová, 2006) Do odborných učilišť jsou přijímáni nejčastěji absolventi devátého ročníku základní školy praktické. Délka studia je buď dva roky, kdy je výuka zakončena závěrečnou zkouškou a vydáním vysvědčení nebo tři roky, kdy jedinec po úspěšném vykonání závěrečné zkoušky získá výuční list. (Pipeková, 2006) Cílem středního odborného vzdělávání je připravit žáka na úrovni, která odpovídá jeho vstupním učebním předpokladům a schopnostem na smysluplný, úspěšný a odpovědný osobní, občanský a pracovní život. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání textilní a oděvní výroba, 2009, online)

Zájemci o vzdělávání mají na výběr z oborů, které jsou členěné do skupin podle zaměření – např. Strojírenské práce, Chemické práce, Papírenská výroba, Keramická výroba, atp. Ty jsou dále členěné na konkrétní obory – například Obrábění kovů, Strojírenská výroba, Kovářské práce, Chemická výroba, Papírenské práce, Keramické práce, Bižuterní výroba, Potravinářská výroba, Pekařské práce, Textilní výroba, Šití oděvů, Obuvnické práce, Zpracování dřeva, Truhlářské práce, Dlaždič a mnoho dalších. (Národní ústav odborného vzdělávání, online) Každá skupina se řídí Rámcovým vzdělávacím programem pro obor vzdělávání – kategorie E (dále jen RVP), podle kterého se realizuje výuka. Každá škola, poskytující střední odborné vzdělání, je povinna tento dokument respektovat a zapracovat ho do svého školního vzdělávacího programu. Vzdělávání podle RVP v daném oboru směřuje k tomu, aby si žáci osvojili, na úrovni jejich schopností a předpokladů, následující klíčové a odborné kompetence. Klíčové kompetence navazují na klíčové kompetence, které si žáci osvojovali na základní škole a dále se prohlubují. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání textilní a oděvní výroba, 2009, online)

Klíčové kompetence

Tyto kompetence jsou čerpány z Rámcového vzdělávacího programu pro obor vzdělání textilní a oděvní výroba. Dokument byl naposledy aktualizovaný v roce 2009. Klíčové kompetence jsou následující:

Kompetence k učení

Absolvent by měl být schopný se efektivně učit, vyhodnocovat dosažené výsledky a reálně si stanovit potřeby a cíle svého dalšího vzdělávání. Konkrétněji to znamená, že by absolvent měl mít pozitivní vztah k učení, měl by si umět vytvořit vhodné studijní podmínky, ovládat práci s textem, s porozuměním poslouchat mluvené projevy, přijímat hodnocení výsledků od druhých lidí a znát možnosti svého dalšího vzdělávání.

Kompetence k řešení problémů

Absolvent by měl být schopný samostatně řešit běžné pracovní i mimopracovní problémy. Měl by porozumět zadání úkolu, získat informace potřebné k řešení problému a navrhnout způsob řešení, volit prostředky vhodné pro splnění jednotlivých aktivit a spolupracovat při řešení problému s jinými lidmi.

Komunikativní kompetence

Absolvent by měl být schopný vyjadřovat se v ústní i písemné formě, tzn. vhodně se prezentovat při oficiálních jednání, srozumitelně formulovat své myšlenky, vyjadřovat se přiměřeně danému tématu, správně zpracovávat přiměřeně náročné texty a vystupovat v souladu se zásadami kultury projevu a chování.

Personální a sociální kompetence

Absolvent by měl být připravený si stanovit přiměřené cíle osobního rozvoje v zájmové i pracovní oblasti, pečovat o své zdraví a spolupracovat s ostatními. Měl by odhadovat důsledky svého konání v různých situacích, stanovovat si cíle a priority, adekvátně přijímat rady i kritiku, pečovat o svůj fyzický i duševní rozvoj, pracovat v týmu, předcházet osobním konfliktům a diskriminaci a být finančně gramotný.

Občanské kompetence a kulturní povědomí

Vzdělávání by mělo směřovat k uznávání hodnot a postojů podstatných pro život v demokratické společnosti. Absolvent by měl dodržovat zákony a respektovat práva

ostatních lidí, jednat v souladu s morálními zásadami společenského chování, zajímat se o politické a společenské dění, uvědomovat si odpovědnost za vlastní život a podporovat hodnoty jakékoliv kultury.

Kompetence k pracovnímu uplatnění

Absolvent by měl být připravený k měnícím se pracovním podmínkám, mít přehled v možnostech uplatnění se na trhu práce, měl by mít reálnou představu o pracovních a platových podmínkách a o požadavcích zaměstnavatelů na pracovníky, vhodně komunikovat s potenciálními zaměstnavateli a znát obecná práva a povinnosti pracovníků a zaměstnavatelů.

Matematické kompetence

Vzdělávání by mělo směřovat k funkčnímu využívání matematických dovedností v různých životních situacích. Absolvent by měl například správně používat běžné jednotky, číst různé formy grafického znázornění, provádět reálné odhady výsledků a rozpoznat základní tvary předmětů.

Kompetence využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a pracovat s informacemi

Absolvent by měl být schopný pracovat s osobním počítačem a jeho běžným vybavením, učit se používat nové aplikace, umět pracovat s internetem a informacemi z různých nesených na různých médiích a reálně posuzovat věrohodnost různých informačních zdrojů.

Odborné kompetence

Tyto kompetence se do jisté míry diferencují podle zaměření oboru. Například obor textilní a oděvní výroba má odbornou kompetenci: Provádět pomocné, přípravné, obslužné a manipulační práce v textilní a oděvní výrobě. Některé odborné kompetence jsou však společné všem oborům: Dbát na bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci; Usilovat o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků nebo služeb; Jednat v souladu se strategií

udržitelného rozvoje. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání textilní a oděvní výroba, 2009, online)

2. 2 Praktická škola dvouletá

Praktická škola dvouletá byla vytvořena pro jedince, kteří se kvůli úrovni svých rozumových schopností nebo vzhledem k dalšímu přidruženému postižení, nemůžou vzdělávat ve středních odborných učilištích ani v odborných učilištích a kteří ukončili povinnou školní docházku v základní škole praktické nebo v základní škole speciální v nižším než devátém ročníku a ve výjimečných případech v devátém ročníku základní školy. Vzdělávání žákům poskytuje doplnění a rozšíření všeobecného vzdělání získaného v průběhu plnění povinné školní docházky a osvojení vědomostí a dovedností potřebných k výkonu konkrétních jednoduchých činností v profesní oblasti i v každodenním životě. Je kladen důraz na rozvíjení všech stránek osobnosti žáka tak, získali znalosti a dovednosti důležité pro život, lépe porozuměli světu a našli své místo na světě. (Švarcová, 2006) Absolventi praktické školy s dvouletou přípravou se mohou v rámci svých možností a schopností uplatnit například při pomocných pracích ve zdravotnictví, ve výrobních podnicích nebo v zemědělství. (Pipeková, 2006) Pozitivní zkušenosti byly získány také v uplatnění zejména v lesní výrobě, při pěstebních a lesních pracích, zahradnických pracích, v keramických dílnách, čalounické výrobě, technických službách a podobně. (Franiok, 2007)

Vzdělávání se uskutečňuje podle Rámcového vzdělávacího programu pro obor vzdělání praktická škola dvouletá (dále jen RVP). Obsah vzdělávání je zahrnutý do těchto vzdělávacích oblastí: jazyk a jazyková komunikace, matematika a její aplikace, informační a komunikační technologie, člověk a společnost, člověk a příroda, umění a kultura, člověk a zdraví a odborné činnosti. Povinnou součástí dokumentu, stejně jako u všech RVP, jsou klíčové kompetence, které jsou zde stěžejní, jelikož je bude absolvent uplatňovat v rozmanitých profesích a životních situacích. Umožní mu maximální zapojení do společnosti a usnadní mu celoživotní vzdělávání. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola dvouletá, 2009, online)

Klíčové kompetence

Tyto kompetence čerpány z Rámcového vzdělávacího programu pro obor vzdělání praktická škola dvouletá, aktualizovaného v roce 2009. Klíčové kompetence jsou následující:

Kompetence k učení

Žák by měl vhodně využívat naučené metody a techniky učení, uplatňovat znalosti k rozšiřování a prohlubování svých vědomostí a dovedností, přijímat radu i oprávněnou kritiku a používat základní pojmy z různých vzdělávacích oblastí a pracovních činností.

Kompetence k řešení problémů

Žák by měl dokázat rozpoznat problémy a hledat způsob jejich řešení, řešit běžné životní situace a překážky a překonávat je, přijímat důsledky svých rozhodnutí a dokázat přivolat pomoc v případě ohrožení vlastní nebo jiné osoby.

Kompetence komunikativní

Žák by se měl dokázat v rámci svých možností srozumitelně vyjadřovat ústní, písemnou nebo jinou alternativní formou, naslouchat druhým, rozumět obsahu sdělení a adekvátně na ně reagovat a využívat získané komunikativní dovednosti k vytváření vztahů a kvalitní spolupráci s ostatními lidmi.

Kompetence sociální a personální

Jedinec by měl uplatňovat základní pravidla společenského chování, jednat zodpovědně vůči vlastní osobě i druhým, dále by měl respektovat práva a povinnosti svá i ostatních a dokázat se přiměřeně chovat v krizových situacích i v situacích ohrožujících život podle pokynů kompetentních osob.

Kompetence občanské

Žák by měl respektovat základní práva a povinnosti občanů, společenské normy a pravidla soužití, zvládat běžnou komunikaci s úřady, chránit své zdraví i zdraví druhých lidí, podílet se na ochraně životního prostředí a rozpoznat nevhodné a rizikové chování a především si uvědomovat jeho možné důsledky.

Kompetence pracovní

Žák by si měl osvojit základní pracovní dovednosti, návyky a postupy pro každodenní běžné pracovní činnosti, chápat význam práce a možnost vlastního zapojení do pracovního procesu, plnit stanovené povinnosti a řídit se zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, být schopen spolupráce a respektovat práci svou i druhých.

Odborné kompetence

Tyto kompetence jsou dané pro všechna zaměření školy a navzájem se doplňují a prolínají s klíčovými kompetencemi. Vztahují se k výkonu pracovní činnosti a tvoří je soubor odborných vědomostí a dovedností, postojů a hodnot požadovaných u žáků praktické školy dvouleté. Jsou to následující kompetence: Dodržovat zásady bezpečnosti a zásady zdraví při práci; Usilovat o kvalitu své práce, výrobků a služeb; Jednat ekonomicky v souladu se strategií trvale udržitelného rozvoje. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola dvouletá, 2009, online)

3 Zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením

3.1 Význam práce pro osoby s mentálním postižením

Práce je charakteristickým znakem dospělosti a samostatnosti každého člověka. Pojem práce se obecně vztahuje k pojmu zaměstnání, které obsahuje následující prvky: mzda ve vztahu k odvedené práci, uzavření pracovně právního vztahu a možnost dostat výpověď ze zaměstnání. Toto platí bez ohledu na to, jestli je jedinec zdravý nebo má zdravotní postižení. (Černá, 2008) Každý člověk bez výjimky chce mít možnost získat společenský respekt, přirozeně se zapojit do běžné společnosti a zlepšit si díky mnoha faktorům kvalitu života. Vstup na volný trh práce je brán jako jeden z nejdůležitějších projevů společenské emancipace, protože pracující člověk má mnohem větší předpoklady pro to být soběstačný a vést poměrně nezávislý život samostatně nebo v chráněných bytech, aniž by musel výrazně zasahovat do života svých příbuzných. (Valenta, Müller, 2007)

Význam pracovního uplatnění osob s mentálním postižením na pracovním trhu ovlivňuje jejich životní situaci z mnoha hledisek. Nejen, že poskytuje ekonomickou nezávislost a vyšší životní standard, ale pozitivně ovlivňuje sebeurčení člověka a jeho seberealizaci, při níž uplatňuje přirozené i utvářené dispozice k určité činnosti, práci či sociální aktivitě (Novosad, 2006). Práce je jeden ze způsobů, díky kterému většina lidí pokračuje v učení a rozvíjení dovedností, kompetencí a intelektových schopností. Pokud se podaří zařadit jedince na pracovní místo v integrovaném prostředí, tato možnost se pro něho stává prostředkem pro vytváření a rozvíjení sociálních interakcí pracovníka s postižením a jeho okolí. Status být zaměstnaný u člověka s postižením pozitivně ovlivňuje postoje společnosti ke zdravotně postiženým celkově. Zvláště pak, když placená práce přispívá k vysvobození z dlouhodobé závislosti na podpůrných službách a péči. (Pipeková, 2006)

3. 2 Legislativní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti). Stěžejní je především část třetí, která je této cílové skupině věnována. Zákon definuje v § 67 osobu se zdravotním postižením jako fyzickou osobu, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím (osoby s těžším zdravotním postižením), v prvním nebo druhém stupni. V § 68 je vytyčena povinnost Úřadu práce vést evidenci osob se zdravotním postižením a vše potřebné, co má tato evidence obsahovat. Od § 69 až do 77 zákon stanovuje možnosti pracovního uplatnění, konkrétně pracovní rehabilitaci a chráněné pracovní místo. V § 78 se zákon zabývá příspěvkem na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a povinnostmi, které musí zaměstnavatel splňovat při čerpání tohoto příspěvku. Od § 79 do 84 se zákon zabývá právem a povinnostmi zaměstnavatelů, mezi něž patří také plnění povinného podílu při zaměstnávání osob s postižením, a spolupráci s Úřadem práce. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2014, online)

Úřady práce hrají při zaměstnávání jedinců se zdravotním postižením nezbytnou roli. Jsou povinni spolupracovat s potencionálními nebo stávajícími zaměstnavateli osob se zdravotním postižením a poskytovat podpůrná opatření. Dle zákona o zaměstnanosti jsou kompetentní k:

- poskytování informací a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- součinnosti při vyhrazování pracovních míst, která jsou zvláště hodná pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením,
- vedení evidence uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením,
- zabezpečení uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,

- poskytování zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob,
- zabezpečení zřizování školicích a rekvalifikačních středisek a pracovně rehabilitačních středisek pro osoby se zdravotním postižením,
- zajišťování pracovní rehabilitace, (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2014, online)

3. 3 Možnosti pracovního uplatnění

3. 3. 1 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitaci upravuje § 69 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dle tohoto zákona je to „*souvislá činnost naměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením.*“ Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce a to na základě žádosti osoby s postižením ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky nebo pověří zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69, online)

Pracovní rehabilitace se zabývá činností zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Přípravuje jedince teoreticky a prakticky na zaměstnání, vytváří vhodné podmínky pro výkon zaměstnání atp. Umožňuje tedy zavádět do praxe podporované zaměstnávání. Každá osoba s postižením, zapojená do tohoto programu, má na míru vytvořený individuální plán, jehož obsah upravuje vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a který v součinnosti s jedincem sestavuje Úřad práce. Obsahuje například formy pracovní rehabilitace, předpokládaný časový průběh a cíl, termíny a způsob hodnocení činnosti. (Černá a kol., 2008)

Příspěvky na pracovní rehabilitaci

Příspěvkem se zde rozumí úhrada veškerých nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením. Za náklady spojené s prováděním pracovní rehabilitace se považují například mzdy a odměny, režijní náklady, náklady na výbavu účastníků pracovní rehabilitace potřebné k provádění pracovní rehabilitace, pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníka pracovní rehabilitace atd. Tyto náklady hradí Úřad práce. (Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 2, online)

3. 3. 2 Chráněné pracovní místo

Dle zákona o zaměstnanosti § 75 je chráněné pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Toto místo musí být obsazeno po dobu tří let a pokud se jej zaměstnavatel rozhodne zřídit, poskytne mu Úřad práce na jeho zřízení příspěvek, který může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením až dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce vytváří 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75, online)

Příspěvek na zřízené chráněné pracovní místo

Pokud se zaměstnavatel rozhodne na svém pracovišti vytvořit chráněné pracovní místo, může na jeho zřízení získat příspěvek, který pak využije na částečnou úhradu provozních nákladů. Výše příspěvku může ročně činit maximálně 48000 Kč. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 76, online)

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovišti

Za předpokladu, že zaměstnavatel zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, má ze zákona nárok na příspěvek na náklady vynaložené za tyto zaměstnance. Příspěvek by měl být využit na částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy, platy nebo dalších nákladů a vyplácí jej krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo. Výše příspěvku činí 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, nejvýše to však může být 8 000 Kč. Tento příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78, online)

Povinný podíl

Zásadní povinností podle zákona o zaměstnanosti je nutnost plnění povinného podílu. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává více než 25 zaměstnanců, musí v povinném plnění zaměstnat 4% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Tuto skutečnost může plnit třemi způsoby:

- a) zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- b) zadáváním zakázek, odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo zadáváním zakázek, odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance,
- c) odvodem do státního rozpočtu. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81, online)

3. 3. 3 Další možnosti podpory zaměstnávání osob s postižením

Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí a jejichž schopnost získat si a udržet zaměstnání je z různých důvodů omezena do té míry, že potřebují individuální a souvislou podporu poskytovanou před nástupem do zaměstnání i po něm. (Pipeková, 2006). Podpora se poskytuje nejen jedinci s postižením, ale také zaměstnavateli. Smyslem je vyrovnání příležitostí při pracovním uplatnění lidí, kteří jsou v důsledku svého zdravotního stavu nebo jiných omezujících faktorů znevýhodněni při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Hlavním cílem je umožnit lidem se zdravotním znevýhodněním získat a udržet si vhodné zaměstnání a zároveň zvýšit míru samostatnosti, pracovních návyků a dovedností potřebných k dané pozici. (České unie pro podporované zaměstnávání, nedatováno, online) Šiška (2005) popisuje podporované zaměstnávání jako *„smysluplnou, placenou a konkurenceschopnou práci, kdy je pracovní náplň sestavena z pomocných nekvalifikovaných činností.“* Jedinec s postižením pracuje na běžném pracovišti a je v kontaktu se spolupracovníky bez postižení. Pracovník má zároveň zajištěnou dlouhodobou podporu ze strany agentury, která mu zaměstnání zprostředkovala v podobě pracovní asistence. Ten je na pracovišti k dispozici po dobu nezbytnou k zaučení zaměstnance a k pomoci ostatním zaměstnancům a zaměstnavateli v navázání vztahu a komunikaci s novým spolupracovníkem. (Rytmus, 2009, online)

Tato služba vždy vychází z možností jedince a respektuje jeho individuální potřeby a priority. Je časově omezena a to v délce dvou let. Podporované zaměstnávání má na rozdíl od jiných programů svůj specifický pracovní program, jako například nabízí okamžité umístění na pracovní místo, trénink pracovníka přímo na pracovišti, průběžnou podporu, zaměstnání v běžném pracovním prostředí atd. (Helpnet, 2013, online)

Tranzitní program

Tranzitní program patří ke speciálním programům podpory zaměstnávání, který připravuje uchazeče na zaměstnání. Tento program by měl prostřednictvím individuální praxe a nácviku pracovních a sociálních dovedností vyústit v zaměstnávání jedince s postižením na otevřeném trhu práce. Tranzitní program je určen především pro studenty dvouletých praktických škol a odborných učilišť, kteří mají větší obtíže najít vhodné zaměstnání a potřebují proto individuální podporu. (Rytmus, 2009, online).

Základem programu jsou individuální praxe na běžných pracovištích otevřeného trhu práce. Cílem je připravit uživatele na přechod na běžný trh práce, vyhledat vhodné pracovní místo a poskytnout další podporu k udržení si vybraného pracovního místa. Dále vytváří tento program u uživatele dovednosti nutné k dobré pracovní kariéře a učí rovněž zaměstnavatele pracovat s osobami s postižením. (Valenta, Müller, 2007)

JOB club

JOB club je skupinový poradenský program, který motivuje a připravuje jeho účastníky k uplatnění se na trhu práce. Jeho náplní je pomoc klientům pojmenovat cíle své profesní kariéry, zorientovat se na trhu práce a nácvikem vybraných technik vyhledávat zaměstnání. JOB club je určen uchazečům o zaměstnání, kteří si chtějí vylepšit sebe prezentaci, pracovat na svém osobním růstu, posílit si sebevědomí a kteří se chtějí naučit zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností. Uchazeč má díky tomuto programu možnost dostat se mimo své bydliště a poznávat tak nová prostředí, navazovat nové kontakty, poznávat sebe sama a své možnosti, nacvičovat nové situace spojené s pracovním zařazením a podobně. JOB club zprostředkovává příslušný pracovník na Úřadu práce. (Integrovaný portál MPSV, online)

4 Výzkum

4. 1 Metodika výzkumu

Cíle bude dosaženo s využitím kvalitativního výzkumu, konkrétně dezignu případových studií, které se jeví jako nejefektivnější a zároveň nejkomplexnější strategie vzhledem ke zkoumané problematice a vytyčenému cíli. V případové studii jde totiž především o studium, sběr dat a důkladné zkoumání jednoho nebo několika málo případů nebo jedinců, což je v tomto případě žádoucí. (Hendl, 2005) Sběr dat bude uskutečněn pomocí strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami a následné analýzy dokumentace. Tato metoda mi umožní získat relevantní informace pro výzkum a pružnější formu odpovědí, kdy má respondent možnost komplexněji reagovat na kladené dotazy, než kdyby byly respondentovi předloženy uzavřené otázky. Při formulaci návrhu speciálně pedagogické podpory bude využito analýzy odborných informačních zdrojů a výsledků vlastního výzkumu.

Nejprve se zaměřím na vyhledávání vhodných pracovních pozic pro osoby s mentálním postižením. Vzhledem k možnostem, které se mi naskýtají, budu zjišťovat možnosti pracovního začlenění u zaměstnavatelů na malém městě, konkrétně v západočeském městě Sušice, odkud pocházím a kde je problém s pracovním uplatněním osob s mentálním postižením právě aktuální. Zároveň se zaměřím na větší město, aby zkoumaný vzorek co nejvíce reflektoval realitu. Zvolila jsem České Budějovice, kde studuji a kde se vyskytuje více možných zaměstnavatelů. Při vyhledávání zaměstnavatelů se zaměřím především na ty, jež zaměstnávají osoby mladší věkové kategorie, zejména kvůli platnosti ověřování kompetencí získaných po absolvování středního vzdělání. Dále se obrátím nejprve na Úřad práce v Sušici, aby mi poskytl evidenci osob s mentálním postižením, popřípadě osob se zdravotním postižením celkově, kteří se ucházejí o zaměstnání či jsou již zaměstnaní v tomto městě. Totéž absolvuji na Úřadu práce v Českých Budějovicích. Následně kontaktuji potenciálního zaměstnavatele a domluvím s ním datum možného rozhovoru, který proběhne na místě, které navrhne zaměstnavatel a který bude nahráván. Předpokládaná doba výzkumu bude trvat zhruba od ledna do března 2014.

Otázky strukturovaného rozhovoru

1. Jak dlouho je/byl zaměstnanec s mentálním postižením u vás zaměstnaný?
2. Jak jste se dostal k zaměstnávání osob s mentálním postižením?
3. Jaké jsou jeho typické osobnostní rysy?
4. Jakým způsobem probíhalo přijetí a první dny na pracovišti? Byl s ním nějaký asistent?
5. Byl schopný při nástupu do zaměstnání vhodně komunikovat s nadřízeným pracovníkem a plnit jeho pokyny?
6. Jak komunikuje s kolegy na pracovišti?
7. Byl schopný dodržovat pracovní dobu ve zkušební době?
8. Nemá tendence k vyššímu počtu absencí z často nepodstatného důvodu?
9. Do jaké míry chápe pokyny? Bylo nutné ho vést při činnosti nebo byl samostatný?
10. Jak je schopen vykonávat specifické činnosti, které vyžaduje daná pracovní pozice?
11. Do jaké míry je schopen dodržovat odborné kompetence, které jsou společné všem oborům (bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci, usilování o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků a služeb,...) ?
12. Pomohlo mu zapojení se do pracovního procesu ke zlepšení jeho dosavadních schopností či dovedností?
13. V čem si myslíte, že by ho měla jeho předchozí škola lépe připravit na zaměstnání?
14. Jste s tímto zaměstnancem celkově spokojen? Pokud ano, předčil v něčem vaše očekávání?
15. V čem vnímáte největší problém?
16. Přijal byste mezi své zaměstnance dalšího člověka s mentálním postižením? Bez ohledu na ekonomickou realitu.

Strukturovaný rozhovor je rozčleněn do několika částí. Otázky 1. až 3. jsou směřovány obecně k zaměstnavateli a zaměstnanci. Otázky 4. až 9. se vztahují

k pracovním kompetencím zaměstnance. Body 10. a 11. se dotazují na odborné kompetence zaměstnance. Otázky 12. až 16. se opět vracejí k zaměstnavateli a zaměstnanci a zjišťují spokojenost zaměstnavatele s konkrétním pracovníkem. Na základě předem stanoveného cíle budu vybraným zaměstnavatelům klást výše zmíněné otázky. Tito zaměstnavatelé poskytují práci osobám s mentálním postižením, a proto mi poskytnou vhodné reprezentativní příklady. Následně se budu věnovat získaným datům ze strukturovaných rozhovorů, které budou dále systematicky rozpracovány podle sledu otázek a konkrétního zaměstnance.

4. 2 Realizace a popis výzkumu

Na Úřadu práce byla vyžádána evidence osob s mentálním postižením, kteří jsou zaměstnaní v Sušici. Jelikož se v době výzkumu v evidenci v rámci cílové skupiny nikoho nenacházel, Úřad práce tyto materiály nemohl poskytnout. Dále bylo dle vlastního výběru osloveno šest firem a služeb a dvě chráněná pracoviště, které se v Sušici nacházejí. Konkrétně to byly tyto firmy: Otavské strojírny a.s., SOLODOOR a.s., DOPLA PAP a.s., Ponnath ŘEZNIČTÍ MISTŘI, s. r. o., SUŠICKÉ LESY A SLUŽBY, s.r.o. a SPAK Foods s.r.o., z chráněných pracovišť SUCOM PRODUCTION s.r.o. a Katrmont s.r.o. Ve většině případů přišla negativní odpověď – zaměstnávají pouze osoby s jiným typem postižení nebo osoby dlouhodobě nemocné. Ve dvou případech přišla odpověď kladná, tedy že zaměstnávají osoby s mentálním postižením, avšak pro specifčnost tohoto výzkumu nebyla odpověď vyhovující, jelikož se jednalo o osoby ve středním a starším věku. Aby byly objekty zkoumání validní, je třeba nalézt zaměstnance do třiceti let věku, kteří absolvovali praktickou školu dvouletou či odborné učiliště.

První krok vedl k oslovení vedoucí pracovnice Tranzitního programu Městské charity. Po vzájemné komunikaci doporučila tato pracovnice vhodného člověka pro výzkum. Nakonec se ani tento zaměstnanec neosvědčil jako vhodný. Ačkoli věkově i svým postižením splňoval určená kritéria pro zkoumání dané problematiky, vzhledem

ke stanovení cíle byl tento člověk pro výzkum nevyhovující z jiného hlediska – měl pouze základní vzdělání.

Na základě kontaktu s Úřadem práce v Českých Budějovicích jsem zjistila, že v jejich evidenci se osoby s mentálním postižením vyskytují. Při osobním setkání byl osloven přímo člověk zabývající se trhem práce a vedením evidence zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením. Po získání jmen zaměstnavatelů či firem a identifikačních čísel organizace pokračovalo vyhledávání zaměstnavatelů a telefonních kontaktů dle získaných údajů na internetu. Následně bylo telefonicky obvoláno 27 organizací zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením. Z toho 25 zaměstnavatelů odpovědělo negativně – nezaměstnávají osoby s mentálním postižením mladší třiceti let. Ve většině případů – tedy ve 22 případech ze zmíněných 25 – se nevyskytoval žádný zaměstnanec s mentálním postižením, nejčastěji se jednalo o osoby s tělesným postižením či osoby dlouhodobě nemocné. Ve 3 případech měli mezi svými zaměstnanci osoby s mentálním postižením, jednalo se ovšem o jedince starší třiceti let (38 let, 49 let, 54 let). Ve 2 případech byla odpověď kladná, a to v Domově sv. Anežky, o.p.s. a v 1. sociálním družstvu VLNA (dále jen chráněná dílna).

Další fází výzkumu byly realizace rozhovorů, které byly předem domluvené na datum a čas vyhovující zaměstnavatelům. První z nich se konal v chráněné dílně v Českých Budějovicích. Na tomto pracovišti pracují 3 zaměstnanci vhodní pro toto zkoumání. Výhodou místa, kde byl rozhovor prováděn, byla možnost vidět zaměstnance při práci. Rozhovor trval zhruba půl hodiny a byl, po souhlasu zaměstnavatele, nahráván na diktafon. Další rozhovor se zaměstnavatelem se konal v Domově sv. Anežky v Týně nad Vltavou - zaměstnavatel zde zaměstnává jednoho zaměstnance vhodného pro tento výzkum. Upravené (na přání zaměstnavatele) přepisy rozhovorů jsou přiloženy v příloze.

4. 3 Případové studie

Zaměstnankyně Michaela Č.

Věk: 28 let

Vzdělání: Praktická škola dvouletá

Zaměstnavatel: 1. sociální družstvo VLNA

Rozhovor byl veden: vedoucí dílny Petr Muroň

Zaměstnankyně Michaela Č. (dále jen Michaela) je zaměstnaná v Chráněné dílně přibližně dva roky. O možnosti zde pracovat se dozvěděla v centru sociálních služeb, kam docházela a nadále dochází mimo pracovní dobu. Zaměstnavatel do centra docházel jako dobrovolník a později, když se stal vedoucím Chráněné dílny, nabídl pracovní pozice již vytipovaným osobám. Dle zaměstnavatele je to usměvavá dívka, která je šťastná a na pracoviště přináší pohodu. Jejím hlavním atributem je pracovitost, což uvedl v rozhovoru zaměstnavatel p. Muroň (dále jen zaměstnavatel) slovy: „... je pracovitá, bych řekl, že prostě co dostane, u toho opravdu sedí a snaží se vyhovět.“

Téma rozhovoru dále směřovalo k pracovním kompetencím. Michaela byla zprvu na pracovišti nejistá, proto s ní ze začátku docházeli děda nebo matka, postupně si zvykla a asistenci již nepotřebovala. Co se týče komunikativních kompetencí, Michaela nemá v této oblasti žádné problémy. Má dobré vyjadřovací schopnosti, dokáže jednat s nadřízeným pracovníkem, zároveň ho i respektuje. Totéž platí i v interakci s kolegy na pracovišti. Zaměstnavatel při rozhovoru uvedl: „*Miška, ta je úplně vynikající, ta přijde do práce, usmívá se, každého obejmě, ... a taky něco komunikuje a povídá.*“ Michaela je tedy otevřený a komunikativní člověk, který dokáže rychle navazovat pozitivní vazby s kolektivem. Dále uvedl, že Michaela dokáže vykonávat jednu činnost i více hodin a pracuje pořád stejně, jen občas se jí musí daný úkol připomenout. Po vizuální ukázce pochopí pokyn a nadále se jím řídí.

Michaelinou pracovní náplní je povolování šroubů a ustříhávání stříbrných kontaktů a kabelů od součástek. Zaměstnavatel uvedl, že jí to jde dobře a především ji

to baví, protože: „*to je taková jednotvárná práce a ona na to má vždycky takový speciální grif.*“ RVP stanovuje, že osoba s mentálním postižením by měla být schopna řídit se při práci zásadami bezpečnosti. Zaměstnavatel ovšem uvedl, že Michaela má v této oblasti mnohé nedostatky. Je nutné, aby jí veškeré pomůcky a nářadí, které používá, přizpůsobil tak, aby se nezranila.

Zaměstnavatel zhodnotil Michaelino zapojení do pracovního procesu velice příznivě. Vidí velké pokroky zejména v oblasti komunikace, dovedností a také po psychické stránce. Velkou váhu přikládá kolektivu, ve kterém se Michaela v zaměstnání pohybuje a který na ni kladně působí. Celkově zaměstnavatele Michaela překvapila svou pracovitostí, jak uvedl v rozhovoru: „*je tak pracovitá, že sedí opravdu třeba čtyři hodiny u své práce, jenom si odskočí na záchod nebo kafičko si udělá, jinak dělá poctivě.*“ Zaměstnavatel hodnotil Michaelu velice kladně, je s ní spokojený a díky této zkušenosti by přijal i dalšího zaměstnance s mentálním postižením. Jako nevýhodu však vidí neustále slovní opakování činnosti a vizuální předvádění.

Dle kompetencí stanovených RVP by Michaela měla splňovat daná kritéria: v oblasti komunikace Michaela žádné problémy nemá a zcela splňuje výstupní kompetence, stejně jako uplatňuje základní pravidla společenského chování. Problémy se nevyskytují ani při občanských pravomocích – zaměstnankyně dodržuje základní práva a povinnosti, je schopna identifikovat rizikové chování a je si vědoma případných možných následků při jejich nedodržování. Nedostatky se ovšem vyskytují v oblasti pracovních a odborných kompetencí – ačkoliv je schopna osvojit si základní pracovní dovednosti a návyky, disponuje potřebnými dovednostmi k výkonu práce, není zcela schopna dodržovat předepsané stanovy bezpečnosti práce. Zároveň je vlastní zapojení do pracovního procesu a plnění pracovních povinností limitováno faktem, že je jí třeba neustále opakovat pracovní postupy.

Zaměstnanec Adam Š.

Věk: 26 let

Vzdělání: Střední odborné učiliště, obor Kuchařské práce

Zaměstnavatel: 1. sociální družstvo VLNA

Rozhovor byl veden: vedoucí dílny Petr. Muroň

Zaměstnanec Adam Š. (dále jen Adam) byl zaměstnancem v Chráněné dílně dva roky. V současné době zde již půl roku nepracuje. Zaměstnavatel uvedl jako důvod: „*Adam, ten byl strašný živel, tak jsem to vzdal.*“ O možnosti zde pracovat se dozvěděl, v centru sociálních služeb. Z rozhovoru vyplynulo, že je Adam suverénní mladý muž, který o sobě má vysoké mínění a rád vychvaluje své schopnosti, avšak zaměstnavatelova zkušenost ukázala, že tomu tak není. Adam uloženou práci nestíhal plnit. Své sebejisté chování si dle zaměstnavatele přenesl z výchovy v rodině, kdy ho rodiče „*drezírovali, že ve svých kolejích byl špička*“, uvedl zaměstnavatel.

První kontakt Adama se zaměstnavatelem probíhal za doprovodu Adamovy matky, dále pak docházel do zaměstnání sám, bez asistenta. Nejdříve se seznamoval s pracovním prostředím a spolupracovníky. První uložená činnost ukázala, že Adam svou práci nestíhá, proto tedy zaměstnavatel musel snížit nároky. Dále uvedl, že měl Adam z počátku problém s respektováním autority a plněním pokynů. „*Adam byl dost suverén, nemohlo se mu nic říct, ze začátku ani nereagoval. Nějaké okřiknutí nebo povely u Adama, jako jsou někde ve fabrikách, tak to by dopadlo tragicky.*“ Dle formulace kompetencí k pracovnímu uplatnění, které jsou v RVP, by měl Adam zvládat komunikaci se zaměstnavatelem. V tomto případě se ale musel zaměstnavatel přizpůsobit a najít způsob, jak vhodně formulovat své požadavky, aby Adam reagoval. Celkově zhodnotil Adama spíše jako uzavřeného jedince, který s kolegy na pracovišti příliš nekomunikoval, upnul se jen na jednoho spolupracovníka, se kterým na pracovišti trávil veškerý čas.

Každá činnost, kterou Adam vykonával, mu musela být nejprve několikrát předvedena a když si ji osvojil, byl schopný naučit se další činnosti. V konečné fázi se Adam zvládl naučit a vykonávat osm pracovních postupů, které musel neustále střídat, aby u práce déle vydržel. Dokázal tedy pracovat s velkým nasazením. Odborné kompetence RVP stanovují, že by měl jedinec usilovat o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků a služeb. Zaměstnavatel ovšem podotkl, že pokud se vyskytl nějaký problém se součástí, Adam ji nějakým způsobem znehodnotil nebo poškodil. Pro zaměstnavatele

byla tedy překvapující impulsivnost, s jakou Adam problém řešil. Dále měl problémy s bezpečností práce na pracovišti.

Po krátkém přemítání zaměstnavatel shledal u Adama výrazné pokroky. Nejen, že začal více komunikovat a zlepšil své dosavadní dovednosti, ale naučil se vnímat svého nadřízeného jako autoritu a nestavěl se tolik do opozice. Z rozhovoru vyplynulo, že konkrétně u Adama chyběla disciplína, kterou si k němu zaměstnavatel mylně přiřazoval podle vzezření při přijímacím pohovoru. Pak by dle zaměstnavatelova úsudku zřejmě vydržel cíleně pracovat a nejednal by tolik impulsivně. *„Člověk taky musí při příjmu toho člověka správně odhadnout, jako jsem třeba já špatně odhadnul toho Adama.“*

Jedinec by měl být schopen dle kritérií RVP samostatně řešit problémy, srozumitelně se (v ústní i písemné formě) vyjadřovat, přijímat rady a kritiku, dodržovat normy, respektovat práva a dodržovat zásady společenského chování. Stejně tak by měl být schopen dbát na bezpečnost práce a ochranu zdraví a usilovat o nejvyšší kvalitu své práce. Na základě výše zmíněných poznatků však můžeme shledat, že Adam má téměř ve všech těchto oblastech mnohé nedostatky. Komunikační a vyjadřovací schopnosti má značně omezené, špatně přijímá kritiku, má problémy dodržovat stanovené normy. Výrazné nedostatky se objevují i v odborných kompetencích při dodržování bezpečnosti práce, přičemž se tato skutečnost pojí i s tím, že zaměstnanec není schopen dodržovat kvalitu práce.

Zaměstnanec Jakub H.

Věk: 25 let

Vzdělání: Odborné učiliště, obor Kuchař, kuchařské práce

Zaměstnavatel: 1. sociální družstvo VLNA

Rozhovor byl veden: vedoucí dílny Petr. Muroň

Dalším zaměstnancem je Jakub H. (dále jen Jakub), který je v Chráněné dílně zaměstnán dva roky. Zaměstnavatel ho charakterizoval jako pracovitého, šikovného, ale spíše uzavřeného muže. Pokud Jakub sám chtěl, pracoval i víc hodin než ostatní.

Do zaměstnání docházel od samého počátku Jakub sám. Nejprve se se vším seznamoval, ale brzy bez problému navázal pozitivní vazby s kolektivem. Hned od nástupu do zaměstnání vhodně komunikoval jak s nadřízeným, kterého respektoval, tak i s kolegy na pracovišti, ačkoli je podle zaměstnavatele „*spíš takový pro sebe*“. Dále zaměstnavatel uvedl, že Jakub do zaměstnání dochází pravidelně, bez absencí, jen má někdy větší sklony k únavě, což zaměstnavatel toleruje a v takovém případě nechá Jakuba odpočinout. Po chvíli je schopný opět pokračovat ve své činnosti. Občas se stane, že Jakub zapomene svůj běžný pracovní postup. V tomto případě mu pomáhají a radí jeho kolegové bez zdravotního postižení. Jakub má naučené tři činnosti, které vykonává, musí se mu často opakovat a předvádět. Dále se objevují nedostatky v oblasti odborných kompetencí, které uvádějí, že by měl dbát na bezpečnost práce a ochranu zdraví. Zaměstnavatel musí dávat neustálý pozor a některé práce musí vykonat raději sám. Pokud by zaměstnavatel porovnal schopnosti a dovednosti, které měl Jakub před nástupu a po něm, zhodnotil, že se výrazně zlepšily a nyní je Jakub komunikativnější a psychicky odolnější.

Zaměstnavatel je s Jakubem spokojený. Jelikož je Jakub vyučený v kuchařských pracích, chybí mu praxe v elektrooboru. Zaměstnavatel se tedy po domluvě s rodiči nejprve domníval, že toho Jakub příliš nezvládne, ale uvedl, že: „*ono se ukázalo, že je vlastně docela šikovný, že se to tu naučil, takže toho můžu pochválit.*“ Z rozhovoru totiž vyplynulo, že sice ze školy nebyl příliš připraven na cílenou činnost, ovšem Jakub i ostatní zaměstnanci si toto přinášejí z velké části z domova.

Dle klíčových kompetencí RVP by měl být jedinec schopný spolupracovat při řešení problému s jinými lidmi, pracovat v týmu, adekvátně přijímat rady i kritiku, být schopný vyjadřovat se v ústní i písemné formě, vhodně komunikovat se zaměstnavatelem a reagovat na jeho požadavky. Všechna tato kritéria komunikativních, sociálních a pracovních kompetencí Jakub splňuje a respektuje je. Jelikož je nutné ho vést a často mu připomínat jeho běžný pracovního postupu, není schopný samostatně řešit běžné pracovní i mimopracovní problémy. Menší nedostatky se také vyskytují v oblasti odborných kompetencí. I když je Jakub schopen usilovat o nejvyšší kvalitu své práce, není zcela v jeho možnostech dodržovat bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci.

Zaměstnanec Vladimír B.

Věk: 21 let

Vzdělání: Praktická škola dvouletá

Zaměstnavatel: Chráněná dílna Domov sv. Anežky

Rozhovor byl veden: ředitel Mgr. Šesták Jan Ph.D.

Domov sv. Anežky byl zřízen pro podporu lidí s postižením. Tato podpora zahrnuje i zaměstnávání. Vladimír B. (dále jen Vladimír) je zaměstnancem Chráněné dílny již dva roky. Zaměstnavatel p. Šesták (dále jen zaměstnavatel) ho charakterizoval jako bojácného, nesebevědomého, ale také uctivého mladého muže.

Vladimír pracoval v Chráněné dílně nejprve formou tranzitního programu a po jeho skončení v tomto zaměstnání zůstal. Ze začátku vyžadovalo Vladimírovo pracovní začlenění výraznou asistenci ze strany vedoucího dílny, postupně se zapracovával. Nyní se již Vladimír snaží svoji práci zvládat sám a pracovního asistenta využívá pouze v situacích, kdy si neví rady nebo po zadání nového úkolu. S kolegy na pracovišti vychází dobře a komunikuje s nimi běžným způsobem. Zaměstnavatel uvedl, že Vladimír do zaměstnání pravidelně dochází, vyjma dní, kdy se z nějakého důvodu bojí, „*pak se vyhýbá příchodu do práce a pokud nedorazí, vleče se to pár dní.*“ Po zadání úkolu je nutné Vladimíra z počátku vést. Ukládají se mu spíše jednoduché a krátkodobé úkoly, které mu zadává pracovní asistent a úkol mu nejprve sám ukáže. Následně je nutné vše pravidelně a často připomínat a opakovat. RVP stanovuje, že žák by měl mít po absolvování praktické školy dvouleté osvojeny základní pracovní dovednosti, návyky a postupy pro každodenní běžné pracovní činnosti. V tomto ohledu tedy shledává zaměstnavatel jisté nedostatky.

Zaměstnavatel dále uvedl, že Vladimírovi výrazně prospělo zapojení do pracovního procesu. Dle jeho slov „*je samostatnější, zapracoval se, frekvence nutných opakování se snižuje.*“ Jako nedostatečnou přípravu ze strany školy a zároveň i rodiny považuje dovednosti v oblasti osobní hygieny a péči o prádlo a dále v oblasti schopností vyjádřit své potřeby. Vladimír nemá příliš dobré rodinné zázemí, chybí mu tak základní hygienické návyky a dále sebedůvěra, která je velice nízká. Zaměstnavatel uvedl, že je

s tímto zaměstnancem celkově spokojený a rád by i nadále zaměstnal další osoby s mentálním postižením.

Dle zjištěných informací je patrné, že Vladimír disponuje odbornými a klíčovými kompetencemi, které formuluje RVP, jen částečně. Dokáže rozpoznat problémy a hledat způsob jejich řešení, v tomto případě prostřednictvím pracovního asistenta. V komunikativních kompetencích má Vladimír problém s vyjadřováním svých potřeb, jinak dokáže v rámci svých možností srozumitelně komunikovat s ostatními, rozumí obsahu sdělení a adekvátně na něj reaguje. Výraznější nedostatek zaměstnavatel shledal v pracovních kompetencích. Ačkoliv je jedinec schopný plnit stanovené povinnosti a spolupracovat s druhými a respektovat práci jak svou, tak i jejich, zaměstnanec nechápe možnost vlastního zapojení do pracovního procesu a je nutné ho při práci vést. Nedostatky je možné vysledovat také v oblasti sociálních a personálních kompetencí, kdy by měl uplatňovat základní pravidla společenského chování a jednat zodpovědně vůči vlastní osobě.

4. 4 Návrh možností speciálně pedagogické podpory

Výsledky šetření poukazují na fakt, že uvedení zaměstnanci nemají dostatečně osvojené některé z výstupních kompetencí, kterými by měli po absolvování odborného učiliště či praktické školy disponovat. V této práci byli zkoumáni čtyři zaměstnanci z pohledu zaměstnavatelů, jejichž výpovědi, týkající se pracovního procesu, se v jistých aspektech shodovali. U odborných kompetencí se problémy týkají bezpečnosti práce a ochrany zdraví a usilování o nejvyšší kvalitu práce. V oblasti klíčových kompetencích se opakovaně vyskytoval nedostatek v samostatném zapojení se do pracovního procesu a v řešení běžných pracovních i mimopracovních problémů. V jednom případě se objevily nedostatky v respektování autority a dodržování stanovených norem.

Všichni zmínění zaměstnanci pracují v chráněné dílně. Je tedy běžné a z případových studií patrné, že zaměstnavatelé jsou ochotni snížit své nároky na pracovní činnost zaměstnanců s postižením a tolerovat odchylky či nedostatky při

pracovním procesu. Tento přístup ale není zcela žádoucí s ohledem na snahu zařadit postupně jedince na otevřený trh práce a umožnit mu tak podobné příležitosti jako zaměstnancům bez zdravotního postižení. Je třeba se na tyto nedostatky zaměřit a snažit se je pomocí speciálně pedagogické podpory formovat.

Jednou z navrhovaných možností, jak zajistit snadnější přechod ze školy do pracovního prostředí a zvýšit pravděpodobnost pracovního uplatnění osob s mentálním postižením, by mohl být nový rozsáhlejší koncept tranzitního programu. Spolupráce mezi tranzitním programem a jedincem s mentálním postižením by mohl započít již po nástupu na praktickou školu nebo odborné učiliště. Vznikl by takzvaný školní tranzitní program. Zde by fungoval školní speciální pedagog, který by studentovi byl oporou při plnění jeho studijních povinností a především by mu pomáhal s přípravou na budoucí pracovní uplatnění. V rámci této spolupráce by speciální pedagog vytvářel pro každého studenta individuální plán rozvoje. Vše by probíhalo v kooperaci s rodinou a školou (ředitelem a třídním učitelem, se kterým by konzultoval studentovy dovednosti, schopnosti a studijní výsledky). Toto by pomohlo speciálnímu pedagogovi lépe poznat žáka a okolí, které ho utváří a díky tomu mu navrhnout zmiňovaný individuální plán na míru. V rámci tohoto plánu by se snažil žáka formovat a učit ho vyjadřovat své potřeby a přání. Zjišťoval by, jaká potřebuje podpůrná opatření, jaké má zájmy a jaké dovednosti potřebuje získat, aby mohl vykonávat zaměstnání nejen v oboru, který studuje, ale i v jiných sférách pracovního uplatnění, jelikož je velice pravděpodobné, že se studentovi nepodaří najít zaměstnání v souladu se studovaným oborem. Speciální pedagog by se snažil studentovi přiblížit, jak má vycházet s druhými lidmi ve škole a na pracovišti, jak s nimi vhodně jednat, uvědomovat si různá sociální postavení lidí a respektovat je. Dále by vedl studenta v individuálním plánu rozvoje k osvojení si potřebných dovedností souvisejících s vedením samostatného života (péče o vlastní osobu, cestování hromadnou dopravou, hospodaření s penězi), aby byl po nástupu do zaměstnání v rámci možností soběstačný. V posledním roce studia by se speciální pedagog zaměřil na zdokonalení žáka v pracovních a sociálních dovednostech. Trénovali by společně např. postup a chování při přijímacím pohovoru, včasné docházení na pracoviště, vhodnou komunikaci se spolupracovníky a nadřízenými, omlouvání v případě absence apod. Zaměřili by se i na oblast odborných kompetencí –

uvědomování si možných rizik, která mohou na pracovišti vzniknout, a vyvarování se jim. Po absolvování školy by se speciální pedagog nadále staral o osobnostní růst absolventa. Zjišťoval by jeho další kroky, zda má zaměstnání, jak dokáže obstát v pracovním procesu, apod. Zároveň by byl absolventovi přidělen pracovní asistent, který by mu pomáhal s vyhledáváním a získáním práce a následným udržením se na dané pozici. Tento pracovní asistent by mohl být z řad dobrovolníků či některých kmenových zaměstnanců tranzitního programu. Po získání pracovního uplatnění by docházel s jedincem na určitou dobu do zaměstnání a korigoval by jeho činnost. Člověk s lehkým mentálním postižením je charakteristický pomalejším zpracováním informací, zhoršenou pamětí a krátkodobou či ulpívavou pozorností. Toto potvrdily i výstupy případových studií, tedy že je potřeba zaměstnancům s lehkým mentálním postižením často slovně opakovat a předvádět zadaný úkol. Dále také z jednoho případu vyplynulo, že zaměstnanec měl problém s dodržováním stanovených norem. Pracovní asistent by fungoval jako prostředník mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a jeho úkolem by bylo tyto problémové situace řešit. To by mohlo napomoci k efektivněji a kvalitněji odvedené práci zaměstnance s mentálním postižením a tím i větší spokojenosti zaměstnavatele. Tento koncept školního tranzitního programu by trval maximálně čtyři roky a s ohledem na přání a potřeby uživatele by byla tato doba variační. Za předpokladu, že by zaměstnanec nebyl dostatečně sžitý s pracovním prostředím a vykonávanou prací a i nadále potřeboval asistenci či by chtěl zkusit jinou formu zprostředkování a uplatnění se na trhu práce, navazovalo by na školní tranzitní program podporované zaměstnávání, které by mohlo být jistou paralelou prvnímú zmiňovanému projektu. Z důvodu vysokých finančních nákladů na fungování tohoto programu již v současnosti podporovaného zaměstnávání ubývá. Proto by se tyto dvě služby mohly sloučit, jelikož mají obě stejný cíl – uplatnění osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce. Podporované zaměstnávání by navíc ke svým běžným službám (bezplatná konzultace v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, pomoc s vyřizováním administrativních záležitostí po přijetí zaměstnance, zaučení a další podpora zaměstnance formou pracovní asistence, atd.) nabízelo zaměstnavatelům v rámci svého projektu možnost vyzkoušet si zaměstnávat osoby s mentálním postižením na určitou dobu bez nároku na finanční ohodnocení. Tento

koncept navrhovala Evropská unie pro podporované zaměstnávání v roce 2010 ve své Metodice pro rozmanitost. O tomto programu jsem se chtěla dozvědět víc, nepodařilo se mi však získat další informace. Není tedy jasné, zda byl tento projekt kdy zrealizovaný. Zmiňovaný koncept by se děl formou praxe či stáže, která by byla přednostně nabízená absolventům praktických škol, kteří mají v rámci školy malou praxi a dále by byla tato příležitost samozřejmě umožněna i absolventům odborných učilišť, u nichž je pravděpodobné, že jen těžko najdou práci v oboru, který vystudovali. Výhodu by to skýtalo jednak pro zaměstnance (v této chvíli tedy praktikanta), který by se seznámil s novým pracovním prostředím, nabyl by nových pracovních zkušeností, znalostí a návyků a zároveň by si vyzkoušel, zda už je připravený a zralý pro nástup do zaměstnání, ale i pro zaměstnavatele, který by touto formou uchazeče o zaměstnání důkladněji poznal, dal by mu možnosti zaučit se v daném oboru a poté by se mohla zvýšit pravděpodobnost, že by uchazeče s mentálním postižením zaměstnal.

Od roku 2010 začal v České republice vznikat nový typ školského účelového zařízení – tzv. Aktivační centra. Projekt realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Národním institutem pro další vzdělávání. Centra jsou zřizována při základních školách speciálních pro celoživotní učení žáků s těžšími formami mentálního postižení, kteří získali základy vzdělání či střední vzdělání v praktické škole jednoleté, a pro něž není vzhledem k rozsahu zdravotního postižení dostupná žádná další forma celoživotního učení. V současné době se tato centra stále rozrůstají a již je jich v rámci republiky devět. Vzdělávání v aktivačním centru probíhá formou cíleně zaměřených kurzů – např. výtvarné a umělecké činnosti, zásady přípravy pokrmů, technické, pěstitelské a chovatelské práce, obsluha multimediálních strojů apod. Absolvent kurzu získá po jeho dokončení osvědčení. Zaměření kurzů jsou vždy volena s ohledem na jejich následné využití. Je kladen důraz na uplatnění těchto kurzů v běžném životě s cílem naučit se co nejvyšší možné soběstačnosti a zvýšit kvalitu života člověka s postižením ať už se mu podaří získat pracovní uplatnění či nikoliv. Bylo by velice žádoucí, kdyby tato centra vznikala také při praktických školách dvouletých nebo při odborných učilištích a poskytovala vzdělávací kurzy cíleně pro jedince s lehkým stupněm mentálního postižení. Díky tomu by se jim otevřela další možnost, jak získat lepší kvalifikace a nabyt nových zkušeností. Tím by se stali pro

potencionální zaměstnavatele žádanějšími uchazeči o zaměstnání a především by se jim naskytla širší nabídka pracovních pozic. Tento program by byl vhodný zejména pro absolventy praktických škol.

Jedním z dalších programů, který se zabývá rozvojem specifických pracovních dovedností je Job club. Pomáhá získávat dovednosti potřebné k orientaci a uplatnění se na trhu práce – tzn. najít cíle své profesní kariéry, vytvořit strukturovaný životopis, motivační dopis, využívat různé způsoby hledání zaměstnání, připravit se na přijímací pohovor apod. Job club zprostředkovává příslušný pracovník na úřadu práce. Navrhovala bych tedy, aby byl tento pracovník z řad speciálních pedagogů a rozšířil tak odbornost pracovního kolektivu na úřadu práce. Mohl by zde fungovat ve více oblastech. Jednak by se mohl podílet na chodu Job clubu a koordinovat jeho činnost, dále by mohl pro jeho uživatele zprostředkovávat specializované rekvalifikační kurzy, které by byly cíleně zaměřené na osoby s mentálním postižením a které by byly uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace. Zároveň by se mohl tento speciální pedagog podílet na tvorbě individuálního plánu pracovní rehabilitace. Individuální plán sestavuje příslušný pracovník (nejčastěji sociální pracovník) úřadu práce. Speciální pedagog by zde fungoval jako poradce, a tvořil by společně se sociálním pracovníkem tým. Individuální plán by tak díky této spolupráci mohl získat komplexnější rozměr.

Závěr

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo znevýhodněním je velice aktuální téma. Jejich zařazení na trh práce sebou nese mnohá úskalí. Zejména pak osoby s lehkým mentálním postižením se setkávají často s překážkami při hledání a získání pracovního uplatnění. Nalézt tyto zaměstnance nebyl lehký úkol. Po telefonickém vyhledávání se ukázalo, že zaměstnavatele velice udivilo, když jsem se domnívala, že bych mohla najít osoby s mentální postižením v řadách jejich zaměstnanců. Nejčastěji mi bylo odpovězeno, že by zmiňovaní lidé práci v jejich organizaci nezvládli. Zároveň mi ale většina z nich potvrdila můj osobní odhad, že s touto cílovou skupinou nemají doposud žádné zkušenosti. Jejich tvrzení se zakládalo na domněnce. Zaměstnanci s mentálním postižením sice mají slabší paměť a jsou zapomnětliví, což se projevuje pomalým tempem osvojování nových poznatků a nestálostí jejich uchovávání při vybavování, ale jsou schopni úspěšné pracovní integrace. Stačilo by pouze dát lidem s mentálním postižením příležitost. Abych zjistila, zda je možné tento stav nějakým způsobem ovlivnit, z tohoto důvodu jsem se ve svém výzkumu zaměřila na porovnání profesních kompetencí zaměstnanců s reálnými požadavky zaměstnavatelů. Na základě zjištěných nesouladů jsem se pokusila navrhnout speciálně pedagogickou podporu. Z případových studií vyplynulo, že vybraní zaměstnanci mají mírné nedostatky v oblasti odborných kompetencí, kdy si dostatečně neuvědomují možná rizika při nedodržování bezpečnosti práce a ochrany zdraví, a dále v usilování o nejvyšší kvalitu své práce. Rovněž se nedokážou samostatně zapojit do pracovního procesu a řešit běžné pracovní i mimopracovní problémy. V jednom případě se objevily nedostatky v respektování autority a dodržování stanovených norem. Z rozhovorů ovšem nevyplývalo, že by byly v RVP tyto kompetence nevhodně nastavené, proto jsem se nezaměřovala na vzdělávací systém. Domnívám se, že je zde spíše rozhodující konkrétní způsob vzdělávání v dané škole a osobnostní předpoklady žáka. Pokusila jsem se tedy navrhnout několik podpůrných opatření, které by mohly pomoci tyto problémové oblasti řešit.

Na základě získaných výstupů byly navrženy možnosti speciálně pedagogické podpory. Jednou z nich by mohl být nový koncept školního tranzitního programu, který by začínal již od nástupu na střední školu. Speciální pedagog by vytvářel pro studenty

individuální plán rozvoje a dohlížel by na jeho plnění po dobu studia. Následně by se staral o osobnostní růst absolventa. Po skončení studia by byl tomuto jedinci přidělen pracovní asistent, který by mu byl nápomocen při vyhledávání zaměstnání a vstupu na trh práce. Na tranzitní program by mohlo navazovat podporované zaměstnávání s nabídkou zprostředkování odborných praxí v rámci přechodu ze školy do zaměstnání. Tyto praxe by byly pro uchazeče o zaměstnání bez nároku na mzdu a umožňovaly by jedinci s mentálním postižením získat zkušenosti a pracovní návyky. Dalším z navrhovaných podpůrných opatření by mohlo být rozšíření tzv. Aktivačních center při dalších typech škol. Tato centra byla vytvořena pro osoby s těžšími formami mentálního postižení, kteří získali základy vzdělání či střední vzdělání v praktické škole jednoleté. Mohla by dále vznikat i při praktických školách dvouletých a odborných učilištích pro osoby s lehkým mentálním postižením a umožnit jim tak další způsob, jak nabývat potřebné kvalifikace. V poslední řadě jsem se zaměřila na Job club. Na úřad práce, který zprostředkovává zmíněné Job cluby, bych dosadila speciálního pedagoga, který by se podílel na fungování tohoto programu. Zároveň by zde zprostředkoval specializované rekvalifikační kurzy cíleně zaměřené na osoby s mentálním postižením. Další jeho pracovní náplní by byla spolupráce s pracovníkem pověřeným tvorbou individuálního plánu pracovní rehabilitace. Tým, který by společně tvořili, by disponoval rozsáhlejšími znalostmi a odborností.

Pro lidi s mentálním postižením je velkým přínosem už samotná cesta, kterou musí absolvovat pro dosažení vzdělání a vůbec fakt, že jsou uplatnitelní na trhu práce. Tuto skutečnost se často snaží dokázat svými snahami o zařazení na otevřený či uzavřený trh práce. Je proto velice důležité, abychom začali brát v potaz jejich individuální schopnosti a dovednosti, ve kterých mohou v mnohém předčít očekávání společnosti a především zaměstnavatelů a začít jim ve větší míře umožňovat zařazení na otevřený trh práce. Respondenti z mého výzkumu - zaměstnavatelé chráněné dílny uvedli, že jsou se zaměstnanci spokojeni a neváhali by zaměstnat i další lidi s mentálním postižením, ačkoliv musí v jistých ohledech snižovat své nároky. Otázkou zůstává, zda by takto přistupovali k zaměstnávání osob s mentálním postižením i zaměstnavatelé na otevřeném trhu práce, kteří v současné době nemají v tomto směru valné zkušenosti a možnost zaměstnávat tyto osoby je pro ně zatím nepředstavitelná.

Seznam použitých zdrojů

Aktuální elektronická verze – online prezentace, V. kapitola poruchy duševní a poruchy chování [online]. Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů [cit. 2014-01-16]. Dostupné z: <http://www.uzis.cz/cz/mkn/index.html>

BAJO, I., VAŠEK, Š. *Pedagogika mentálně postižených*. Bratislava: Sapiencia, 1994. ISBN 80-967180-1-0.

BENDOVÁ, P., ZIKL, P. *Dítě s mentálním postižením ve škole*. Praha : Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3854-3.

ČERNÁ, M., et al. *Česká psychopedie : speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1565-3.

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů [online]. [cit. 2013-11-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_24._cervna_2014.pdf

FISCHER, S., ŠKODA, J. *Speciální pedagogika: edukace a rozvoj osob se somatickým, psychickým a sociálním znevýhodněním*. Praha : Triton, 2008. ISBN 978-80-7387-014-0.

FRANIOK, P. *Vzdělávání osob s mentálním postižením*. Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2007. ISBN 978-80-7368-622-2.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha : Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

Helpnet. Informační portál pro osoby se specifickými potřebami. [online]. 2013, [cit. 2013-12-15]. Dostupné z: http://www.abilympics.cz/html/zamestnavani/o_programu.htm

Integrovaný portál MPSV. *Job club* [online]. nedatováno [cit. 2014-03-27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

KOZÁKOVÁ, Z. *Psychopedie*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005. ISBN 80-244-0991-7.

KREJČÍŘOVÁ, D. Mentální retardace a pervazivní vývojové poruchy. In: ŘÍČAN, P. et al. *Dětská klinická psychologie*. Praha : Grada, 2006. ISBN 978-80-247-1049-5.

KREJČÍŘOVÁ, O. et al. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Brno: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7.

LEČBYCH, M. *Mentální retardace v dospívání a mladé dospělosti*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. ISBN 978-80-244-2071-4.

Metodika pro rozmanitost. *Evropská unie pro podporované zaměstnávání*. [online]. Dundee City Council, 2010. [cit. 2014-08-08]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/euse-se-toolkt.pdf>

MEZINÁRODNÍ STATISTICKÁ KLASIFIKACE NEMOCÍ A PŘIDRUŽENÝCH ZDRAVOTNÍCH PROBLÉMŮ: MKN-10: DESÁTÁ REVIZE, 2008. 2., aktualizované vydání. Praha: Bomton Agency, ISBN 978-80-904259-1-0.

MŠMT. *Aktivační centra – vzdělávání pro těžce zdravotně postižené*. [online]. © 2013 – 2014, [cit. 2013-08-09]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/aktivacni-centra-vzdelavani-pro-tezce-zdravotne-postizene>

MÜLLER, O. *Lehká mentální retardace v pedagogickopsychologickém kontextu*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. ISBN 80-244-0207-62005.

NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-174-3.

PIPEKOVÁ, J. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-120-0.

PIPEKOVÁ, J et al. *Kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením*. Praha: IPPP, 2004. ISBN: 80-86856-01-1.

PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. 1. vyd. Brno : MSD, 2006. ISBN 80-86633-40-3.

Rámcové vzdělávací programy. *Národní ústav odborného vzdělávání*. [online]. nedatováno [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/ramcove-vzdelavaciprogramy>

Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola dvouletá. 1. vydání. [online]. Praha: Výzkumný ústav pedagogický, 2009. 54 s. [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: http://www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2009/12/RVP_PRS_- II.pdf

Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání textilní a oděvní výroba. 1. vydání. [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2009. 60 s. [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: http://zpd.nuov.cz/RVP_3_vlna/RVP%202857E01%20Keramicka%20vyroba.pdf

RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ, L. et al. *Speciální pedagogika.* Olomouc: Univerzita Palackého, 2004. ISBN 80-244-1475-9.

SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika.* 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1733-3.

SOVÁK, M. *Nárys speciální pedagogiky.* Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1980.

ŠIŠKA, J. *Mimořádná dospělost: edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti.* 1. vyd. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0992-4.

ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace.* Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-060-7.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese.* Praha : Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4.

VALENTA, M., MICHALÍK, J., M, LEČBYCH et al. *Mentální postižení: v pedagogickém, psychologickém a sociálně – právním kontextu.* Praha : Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3829-1.

VALENTA, M., MÜLLER, O. *Psychopedie.* Parta: Parta, 2007. ISBN 978-80-7320-099-2.

Přílohy

Příloha č. 1 – Přepis rozhovoru s vedoucím dílny Petrem Muroňem, 1. sociální družstvo VLNA

Příloha č. 2 – Přepis rozhovoru se ředitelem Mgr. Šestákem Janem Ph.D., Chráněná dílna Domov sv. Anežky

Zaměstnankyně Michaela Č.

1. Jak dlouho je/byl zaměstnanec s mentálním postižením u vás zaměstnaný?

Miša je tu okolo dvou let.

2. Jak jste se dostal k zaměstnávání osob s mentálním postižením?

Švagrová měla postižené dítě, tak vlastně ze začátku, když jsem na to přišel, tak jsem chtěl pomoci hlavně těm rodičům, než těm dětem, protože ty jsou z toho nejvíce nešťastný. No a jak jsem byl jako takový první kamarád tady pana Cibocha, který postavil Arpidu, tak jsem se k tomu vlastně dostal a společně jsme se do toho pustili, takže to je ten způsob. A zase syn švagrové šel do Empatie, jestli znáte, takže zase z té druhé strany jsem poznal tuhle organizaci, takže jsem se jim snažil pomáhat a tím pádem jsem se dostal až na tohle, jakoby velitel chráněný dílny tak jsem jim to pak taky nabídl, jestli tu nechce někdo pracovat.

A jak A jak dlouho vlastně fungujete?

No asi sedm let už tady. Ale ten původní majitel, který to založil tady, tak už to vzdal.

3. Jaké jsou její typické osobnostní rysy?

Miška, to je prostě takové sluníčko, ta má svůj svět a je šťastná. Ta rozdává úsměvy, takže na pracovišti je to kladná osoba, která nás prostě rozesměje. Od těch mentálně postižených člověk někdy opravdu víc přijme než musí dát. Jinak je pracovitá, bych řekl, že prostě co dostane, u toho opravdu sedí a snaží se vyhovět.

4. Jakým způsobem probíhalo přijetí a první dny na pracovišti? Byl s ním nějaký asistent?

No Miška, ta přišla s maminkou a když jsme ji viděli, tak jsem si řekli, že to s ní zkusíme, protože je to takový živel radostný. Ale ona byla nejdřív trochu stydlivá a

rozkoukávala se. A pak jsem i zjistil, že s jejím dědou jsem pracoval. Asistent s ní nebyl. Akorát ze začátku Míša chodila s dědou nebo s mamkou a pak, když se to všechno naučila, to bylo dobré.

5. Byla schopná při nástupu do zaměstnání vhodně komunikovat s nadřízeným pracovníkem a plnit jeho pokyny?

Můžu říct, že ano, že jsme se vzájemně jako respektovali. Už mám přeci jenom nějakou praxi s nimi, takže už vím, jak mám ty otázky směřovat.

6. Jak komunikuje s kolegy na pracovišti?

Miška, ta je úplně vynikající, ta přijde do práce, usmívá se, každého obejmě a nejrádší by mu dala pusu. No ráda si takhle dá kafičko a taky něco komunikuje a povídá.

7. Byl schopný dodržovat pracovní dobu ve zkušební době?

No, zkušební doba je ze zákona ty tři měsíce, tak to ano. Ze začátku se snaží každý, tak to bylo bez problémů.

8. Nemá tendence k vyššímu počtu absencí z často nepodstatného důvodu?

Z těchto konkrétních lidí myslím, že ne. Zjistil jsem, že musíme jako být kamarádi jako i vedení. Kdybych dělal mistra jako na škole, tak by to dopadlo hodně špatně, to by sem asi nechodili.

9. Do jaké míry chápe pokyny? Bylo nutné ho vést při činnosti nebo byl samostatný?

Většinou se jim všechno ukáže. Jako na tom pracovišti bez nějaké ukázky, tam by to asi nešlo při tomhle postižení. Takže když se jim něco ukáže, tak přijdou a dělají a pak bohužel mentálně asi to zapomenou, tak si zase dělají něco po svém. Ale Míša, ta dokáže sedět u jednoho i víc hodin a dělá pořád stejně, jen občas se jí to musí připomenout

10. Jak je schopen vykonávat specifické činnosti , které vyžaduje daná pracovní pozice?

Miška povoluje šroubky nebo ustřihává kablíky od součástek no a nejrádši má, že tam má kleště a tím ustřihává konkrétně z mosazi takové stříbrné kontakty. To jí baví, protože to je taková jednotvárná práce a ona na to má vždycky takový speciální grif.

11. Do jaké míry je schopen dodržovat odborné kompetence, které jsou společné všem oborům (bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci, usilování o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků a služeb,...) ?

Musím myslet na ně a všechny pomůcky dělat na to, aby se nezranili. Jako když bych jim někdy měl dát do ruky ten lámací nůž, tak to bych v dohlednu raději neudělal, protože tam prostě člověk neví.

12. Pomohlo jí zapojení se do pracovního procesu ke zlepšení jeho dosavadních schopností či dovedností?

Jako nechci se vychvalovat, ale u všech těch lidí jsou pokroky. Jak komunikace, tak i ta dovednost, možná i ta psychika. Je vidět, že ten kolektiv, konkrétně ten náš působí na ty lidi kladně.

13. V čem si myslíte, že by ji měla jeho předchozí škola lépe připravit na zaměstnání?

No ono jako konkrétně na tenhle obor s tím elektrem, co máme my, tak ta praxe prostě není.

A co konkrétně pracovní činnost jako taková? Jsou naučení cíleně pracovat a podobně?

To je vidět, že to je asi víc z rodiny než ze školy, protože třeba Miška bez problému.

14. Jste s tímto zaměstnancem celkově spokojen? Pokud ano, předčil v něčem vaše očekávání?

Ano, jsem. Bohužel jsem se dal na tenhle obor, tak je to někdy dost na nervy, ta psychika, ale zase se člověk hodně přiučí. Dá se říct, že Miška mě jako překvapila, jak je tak pracovitá, že sedí opravdu třeba čtyři hodiny u své práce, jenom si odskočí na záchod nebo kafičko si udělá, jinak dělá poctivě a dělá dobře.

15. V čem vnímáte největší problém?

Většina z nich je schopná se to naučit jako tu sériovost. Když se to stokrát opakuje a ukazuje ta činnost, tak si to nakonec zapamatuje. Prostě se jim to musí pořád dokola opakovat. To je trochu zmáhající. A my vlastně ani nemáme možnost tu mít k nim asistenty, protože pak by tady musel být někdo s asistentem, který by ho hlídal, to v tomhle oboru nejde, protože je to tu dost i nebezpečné potom a hlavně by se sem všichni nevešli.

16. Přijal byste mezi své zaměstnance dalšího člověka s mentálním postižením? Bez ohledu na ekonomickou realitu.

Určitě ano.

Zaměstnanec Adam Š.

1. Jak dlouho je/byl zaměstnanec s mentálním postižením u vás zaměstnaný?

Adam, ten už skončil na konci roku, ale byl tu tak ty dva roky určitě. Adam, ten byl strašný živel, tak jsem to vzdal.

2. Jak jste se dostal k zaměstnávání osob s mentálním postižením?

- odpověď totožná jako u Michaeli Č.

3. Jaké jsou jeho typické osobnostní rysy?

Tak ze začátku jsou nejdřív takoví zaražení. Pak, když to tak řeknu upřímně, se rozkoukají, dělají dobrotu a když už jsou úplně rozkoukáni, tak někdo by nejradši dělal

mistra. Adam, ten přišel, jak se říká, jako model, vyfiknutý, suverén, všechno znám, všechno umím, tak jsem mu dával práci a zjistil jsem, že nestíhá a pak jsem zjistil, že když je to v soukromí, tak je na tom mentálně nejhůř, i když nevypadá. Ale rodiče ho drezírovali, že ve svých kolejích byl špička, prostě suverén, taky sportovně.

4. Jakým způsobem probíhalo přijetí a první dny na pracovišti? Byl s ním nějaký asistent?

Adama, toho sem přitlačila mamka. A oni byli se Zdeňkem nerozlučný kamarádi, tak jsem je zaměstnal najednou a všechno dělali najednou, takže jsme je vlastně přijímali společně ještě ve staré firmě. Zkusili jsme to s nimi zkusili na čtyři hodiny denně a ten začátek byl takový, že opravdu jsme zjistili, jak je to s mentálním postižením, takže jsme jim dávali práci, pak jsme zjistili, že to nestíhají. Tak ty začátky byly takové, že jsme se seznamovali všichni. Tihle, o kterých mluvíme, chodí sami. Všichni jsou soběstačný, oni na tom nejsou až tak špatně zase.

5. Byl schopný při nástupu do zaměstnání vhodně komunikovat s nadřízeným pracovníkem a plnit jeho pokyny?

Adam byl dost suverén, nemohlo se mu nic říct ze začátku ani nereagoval. Nějaké okřiknutí nebo povely u Adama, jako jsou někde ve fabrikách, tak to by dopadlo tragicky. Už mám přeci jenom nějakou praxi s těmito lidmi, takže už vím, jak mám ty otázky směřovat.

6. Jak komunikuje s kolegy na pracovišti?

Adam, ten byl takový uzavřený. Byl jenom s tím jeho kamarádem Zdeňkem, to byla silná dvojka. Oni přišli společně, společně šli na záchod, společně si zakouřit. A já jsem taky takový antikuřák, tak jsem zkoušel, jestli by to nešlo aspoň omezit, no ale oni byli spíš taková samostatná jednotka.

7. Byl schopný dodržovat pracovní dobu ve zkušební době?

- odpověď totožná jako v Michaeli Č.

8. Nemá tendence k vyššímu počtu absencí z často nepodstatného důvodu?

Z těchto konkrétních lidí myslím, že ne. Adam, ten šel občas sportovat, ten měl nějaké ty veslice nebo co to měl, vždycky přivezl nějakou medaili, tak ji tady ukazoval, jak je šikovný. Tak to neberu.

9. Do jaké míry chápe pokyny? Bylo nutné ho vést při činnosti nebo byl samostatný?

Když se jim něco ukáže, tak přijdou a dělají a pak to bohužel mentálně asi zapomenou, tak si zase dělají něco po svém. Když jsem malinko zaspal, tak mi nějaké šroubky třeba Adam ožvykal, že už to nešlo, takže preventivně musí člověk radši na ně dohlížet, protože jak to zaspím, tak to už se pak nerozebere nikde.

10. Jak je schopen vykonávat specifické činnosti , které vyžaduje daná pracovní pozice?

Když se zacvičí, tak to není problém. Adam má největší to nasazení, nejvíc věcí zvládá, má asi už osm naučených pracovních postupů. Víím, že kdyby dělal dvě hodiny jedno, tak ho radši dám na další, protože když je ta práce už moc dlouhá, míň zábavná, tak jim to začíná vadit a jsou z toho víc unavení.

11. Do jaké míry je schopen dodržovat odborné kompetence, které jsou společné všem oborům (bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci, usilování o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků a služeb, apod.)?

Musím myslet na ně a všechny pomůcky dělat na to, aby se nezranili. Jednou přišel třeba konkrétně Adam a vytáhl tady takovou kudlu jako ze srandy, ale ono je to vážné, no.

12. Pomohlo jí zapojení se do pracovního procesu ke zlepšení jeho dosavadních schopností či dovedností?

Nechci se vychvalovat, ale u všech těch lidí jsou pokroky. Jak komunikace, tak i ta

dovednost, možná i ta psychika. Třeba i ten Adam pak nebyl tak vzpurný, že i líp vnímal mě jako autoritu.

13. V čem si myslíte, že by ji měla jeho předchozí škola lépe připravit na zaměstnání?

No ono jako konkrétně na tenhle obor s tím elektrem, co máme my, tak ta praxe prostě není.

A co konkrétně pracovní činnost jako taková? Jsou naučení cíleně pracovat a podobně?

To je vidět, že to je asi víc z rodiny než ze školy. U Adama to bylo malinko horší, všechno si pak začal dělat po svém, to je takový raubíř, no. Možná taky trochu chybí ta disciplína u někoho.

14. Jste s tímto zaměstnancem celkově spokojen? Pokud ano, předčil v něčem vaše očekávání?

No s Adamem to bylo trochu horší, taky už tu nedělá, že. Když bylo nejhůř, tak jsem ho pokáral nebo jsem ho vzal sem a on vždycky sliboval, že se polepší. Jsou jako ty děti, no. Adam, ten vždycky začal o tom svém, že když to nejde vytočit, tak se to urazí. Než jsem zjistil, jak na tom je, jako byl jsem překvapený, že je takový impulsivní.

15. V čem vnímáte největší problém?

Většina z nich je schopná se to naučit jako tu sériovost. Když se to stokrát opakuje, ta činnost, tak si to nakonec zapamatuje. Prostě se jim to musí pořád dokola opakovat. To je trochu zmáhající. A my vlastně ani nemáme možnost tu mít k nim asistenty, protože pak by tady musel být někdo s asistentem, který by ho hlídal, to v tomhle oboru nejde, protože je to tu dost i nebezpečné potom a hlavně by se sem všichni nevešli. Člověk taky musí při příjmu toho člověka správně odhadnout, jako jsem třeba já špatně odhadnul toho Adama.

16. Přijal byste mezi své zaměstnance dalšího člověka s mentálním postižením? Bez

ohledu na ekonomickou realitu.

Určitě ano. Měli jsme tu dvacet lidí, teď už máme jenom čtrnáct, protože právě ta ekonomická situace to nedovolila. Takže ale stále to zvládnou.

Zaměstnanec Jakub H.

1. Jak dlouho je/byl zaměstnanec s mentálním postižením u vás zaměstnaný?

Všichni tu tak bývají tak ty dva roky a někdo malinko víc. Jakub tu je okolo dvou let.

2. Jak jste se dostal k zaměstnávání osob s mentálním postižením?

- odpověď totožná jako u Michaeli Č. a Adama Š.

3. Jaké jsou jeho typické osobnostní rysy?

Jakub, ten je pracovitý, akorát někdy, když už je unavený, tak pořád říká, že jde domu a že přijde až na noční a takové ty jeho hlášky. Jinak Jakub je takový speciál už s tím, že akorát poslouchá dechovky, což je v dnešní době a jeho věku divné, nezvyklé.

4. Jakým způsobem probíhalo přijetí a první dny na pracovišti? Byl s ním nějaký asistent?

Tak ty začátky byly takové, že jsme se všichni seznamovali. Ale rychle zapadnul. Ten Jakub, jak je takový šikovnější, ten přišel krátce po Adamovi no a pak, když jsme zjistili, že je šikovnější a sám chtěl, tak dělal i na víc hodin než ostatní. A Jakub chodí sám. Všichni jsou soběstačný, oni na tom nejsou až tak špatně zase.

5. Byl schopný při nástupu do zaměstnání vhodně komunikovat s nadřízeným pracovníkem a plnit jeho pokyny?

Můžu říct, že ano, že jsme se vzájemně s Jakubem respektovali.

6. Jak komunikuje s kolegy na pracovišti?

Jakub, ten je takový spíš jako pro sebe. Ten si pustí potom dechovky, jak je nějaký ten pořad o těch dechovkách, tak o tom vykládá, snaží se, no. Jinak s každým si popovídá.

7. Byl schopný dodržovat pracovní dobu ve zkušební době?

- odpověď totožná jako u Michaeli Č. a Adama Š.

8. Nemá tendence k vyššímu počtu absencí z často nepodstatného důvodu?

Jakub, ten chodí normálně, jenom když je unavený, tak říká, že se jde vyspat domů, ale nejde. Odpočne si a zase jede. Zjistil jsem, že musíme být kamarádi jako i vedení. Kdybych dělal mistra jako na škole, tak by to dopadlo hodně špatně, to by sem asi nechodili.

9. Do jaké míry chápe pokyny? Bylo nutné ho vést při činnosti nebo byl samostatný?

Když se jim něco ukáže, tak přijdou a dělají. Pak ale bohužel mentálně asi to zapomenou, tak si zase dělají něco po svém. Jakub taky občas zapomene, tak ty zdraví zaměstnanci se s ním domlouvají, že mají takový pokyn, tak tam přiskočí a poradí nebo to napraví.

10. Jak je schopen vykonávat specifické činnosti, které vyžaduje daná pracovní pozice?

Jakub, ten si dělá asi dvě nebo tři svoje věci, který má naučený už a to zvládá. Pustí si dechovku a je to dobré.

11. Do jaké míry je schopen dodržovat odborné kompetence, které jsou společné všem oborům (bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci, usilování o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků a služeb, apod.)?

- odpověď totožná jako u Michaeli Č.

12. Pomohlo mu zapojení se do pracovního procesu ke zlepšení jeho dosavadních schopností či dovedností?

- odpověď totožná jako u Michaeli Č.

13. V čem si myslíte, že by ji měla jeho předchozí škola lépe připravit na zaměstnání?

No ono jako konkrétně na tenhle obor s tím elektrem, co máme my, tak ta praxe prostě není.

A co konkrétně pracovní činnost jako taková? Jsou naučení cíleně pracovat a podobně?

To je vidět, že to je asi víc z rodiny než ze školy, protože třeba Jakub je bez problému.

14. Jste s tímto zaměstnancem celkově spokojen? Předčil v něčem vaše očekávání?

Ano, s Jakubem jsem spokojený. No u Jakuba jsem si myslel, že je na tom hůř po domluvě s rodiči a ono se ukázalo, že je vlastně docela šikovný, že se to tu naučil, takže toho můžu pochválit.

15. V čem vnímáte největší problém

- odpověď totožná jako u Michaeli Č.

16. Přijal byste mezi své zaměstnance dalšího člověka s mentálním postižením? Bez ohledu na ekonomickou realitu.

Určitě ano.

Zaměstnanec Vladimír B

1. Jak dlouho je/byl zaměstnanec s mentálním postižením u vás zaměstnaný?

Dva roky.

2. Jak jste se dostal k zaměstnávání osob s mentálním postižením?

Domov sv. Anežky byl zřízen pro podporu lidí s postižením včetně zaměstnávání.

3. Jaké jsou jeho typické osobnostní rysy?

Je bojácný, nesebevědomý, uctivý.

4. Jakým způsobem probíhalo přijetí a první dny na pracovišti? Byl s ním nějaký asistent?

Měli jsme vzájemnou zkušenost přímo z pracoviště již z předchozího „tranzitního programu“ takže bylo vše hladké, navíc v Domově sv. Anežky není přijetí nového zaměstnance se zdravotním postižením nic neobvyklého. Jako asistent s ním byl vedoucí dílny, pracovní asistent.

5. Byl schopný při nástupu do zaměstnání vhodně komunikovat s nadřízeným pracovníkem a plnit jeho pokyny?

V rámci chráněné dílny ano.

6. Jak komunikuje s kolegy na pracovišti?

V rámci chráněné dílny poměrně běžným způsobem.

7. Byl schopný dodržovat pracovní dobu ve zkušební době?

Ano, byl.

8. Nemá tendence k vyššímu počtu absencí z často nepodstatného důvodu?

Ne, s výjimkou situací, kdy se z nějakého důvodu bojí, pak se vyhýbá příchodu do práce a pokud nedorazí, vleče se to pár dní.

9. Do jaké míry chápe pokyny? Bylo nutné ho vést při činnosti nebo byl samostatný?

Priměřeně. Raději jednoduché, krátkodobé úkoly. Je nutno ho vést.

10. Jak je schopen vykonávat specifické činnosti, které vyžaduje daná pracovní pozice?

Pod vedením vedoucího – pracovního asistenta a při vhodném zadání ano.

11. Do jaké míry je schopen dodržovat odborné kompetence, které jsou společné všem oborům (bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci, usilování o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků a služeb, apod.)?

Je nutné vše pravidelně a často připomínat a opakovat.

12. Pomohlo jí zapojení se do pracovního procesu ke zlepšení jeho dosavadních schopností či dovedností?

Určitě ano, je samostatnější, zapracoval se, frekvence nutných opakování se snižuje.

13. V čem si myslíte, že by ho měla jeho předchozí škola lépe připravit na zaměstnání?

Společně s rodinou v dovednostech osobní hygieny, v péči o prádlo a schopnosti vyjádřit své potřeby.

14. Jste s tímto zaměstnancem celkově spokojen? Pokud ano, předčil v něčem vaše očekávání?

Ano, jsem s ním spokojen. Ne, očekávání nepředčil.

15. V čem vnímáte největší problém

V osobní hygieně, špatném rodinném zázemí a nízké sebedůvěře.

16. Přijal byste mezi své zaměstnance dalšího člověka s mentálním postižením? Bez ohledu na ekonomickou realitu.

Ano.