UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM
2014–2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petr Dub

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a možnosti jejich vzdělávání

Praha 2015
Vedoucí bakalářské práce: Prof. Ing. Václav Skurovec, CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES
2014–2015

BACHELOR THESIS

Petr Dub

Employment of Disabled People and Possibilities of Their Education

Prague 2015
The Bachelor Thesis Work Supervisor:
Prof. Ing. Václav Skurovec, CSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 25. 2. 2015 Petr Dub

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval panu Prof. Ing. Václavu Skurovcovi, CSc. za vedení mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se věnuje zaměstnávání a vzdělávání osob se zdravotním postižením. V teoretické části zdravotně postižené osoby obecně charakterizuje, poté popisuje postoj státu a firem k zaměstnávání těchto lidí, a také se zabývá jejich vzděláváním, počínaje dětmi ve školách až po možnosti, jichž mohou využít dospělí handicapovaní občané. Praktická část zkoumá vztah mezi získáním vyšší úrovně vzdělání a následnou úspěšností při hledání zaměstnání. Průzkum se odehrával v neziskové organizaci, kde byly v rámci projektu pořádány vzdělávací aktivity (počítačové kurzy). Konkrétně tedy byla zjišťována úspěšnost těchto vzdělávacích kurzů, využitelnost získaných vědomostí a pravidelnost konání kurzů.

Klíčová slova

Handicap, chráněné pracovní místo, inkluze, osoby se zdravotním postižením, počítačové kurzy, projekty, trh práce, vzdělávání, zákon o zaměstnanosti, zaměstnávání.

Annotation

Bachelor thesis deals with the issue of employment and education of disabled people. The theoretical part of the thesis includes: general characteristics of disabled people, attitude of government and companies to employ these people, and also deals with their education, starting with children at schools to possibilities which can be used by adult citizens with disabilities. The practical part examines the relationship between obtaining a higher level of education and subsequent success in finding a job. The research took place in non-profit organization. There were organized some educational activities (computer courses) within the project. Specifically, there was examined the success of these educational courses, usefulness of new knowledge and regularity of organizing these courses.

Key words

Computer courses, disabled people, education, employment, Employment Act, handicap, inclusion, labor market, projects, protected work place.

Obsah

ÚVOD 8
1 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM 10
1.1 Definice a typy postižení 10
1.2 Historický vývoj práv handicapovaných osob ve světě 11
1.3 Legislativní úprava v ČR 13
1.4 Statistické údaje 14
2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM 17
2.1 Úloha státu při podpoře zaměstnávání handicapovaných osob 17
2.1.1 Pracovní rehabilitace 18
2.1.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů 19
2.1.3 Chráněné pracovní místo 20
2.2 Postoj zaměstnavatelů k zaměstnávání uchazečů s postižením 22
2.3 Organizace podporující zaměstnávání osob s handicapem 26
3 VZDĚLÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OSOB 29
3.1 Systém vzdělávání zdravotně postižených dětí v České republice 29
3.2 Celoživotní vzdělávání dospělých (tedy i dospělých s postižením) 33
3.3 Další možnosti vzdělávání handicapovaných občanů 36
3.3.1 Rekvalifikace 37
3.3.2 Operační programy a Evropský sociální fond 38
3.3.3 Iniciativa Společenství EQUAL v České republice 41
3.3.4 Vzdělávání poskytované handicapovaným občanům v knihovnách 42
3.3.5 Vzdělávání pomocí e-learningu 43
4 VZDĚLÁVACÍ AKTIVITY V ORGANIZACI SVAZ TĚLESNĚ POSTIŽENÝCH BENEŠOV 46
4.1 Zapojení STP Benešov do projektu v rámci OP LZZ 47
4.2 Stanovené hypotézy a použité metody 50
4.3 Rozbor dat získaných z dotazníků 51
4.4 Rozhovor s koordinátorkou projektu 61
4.5 Zhodnocení výsledků průzkumu a zodpovězení hypotéz 64
ZÁVĚR 66
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ 68
Seznam použitých českých zdrojů 68
Seznam použitých internetových zdrojů 70
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ 73
SEZNAM PŘÍLOH 75

ÚVOD

Tato bakalářská práce se věnuje osobám se zdravotním postižením, jedné z největších rizikových skupin obyvatel na trhu práce. Handicapovaní občané jsou při snaze najít si zaměstnání znevýhodněni svým postižením, stejně jako v jiných oblastech jejich života. Často jsou ale také na trhu práce limitováni nízkou úrovní kvalifikace, a proto jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní lidé. Potřeba nutnosti tento problém řešit je tedy jedním z důvodů výběru tohoto tématu. Práce je proto zaměřena především na zaměstnávání a vzdělávání této skupiny osob. Dalším důvodem výběru tématu je jeho aktuálnost. Zdravotně postižení lidé jsou a vždy budou součástí naší společnosti a naším úkolem je pomáhat jim s odstraňováním překážek a bariér, které jim znesnadňují přístup k aktivitám, které jsou pro nás samozřejmé.

Cílem této práce je nejprve informovat čtenáře o současné situaci v oblastech zaměstnávání a vzdělávání handicapovaných osob. K tomuto účelu bylo shromážděno mnoho informací a údajů z různých zdrojů. Cílem praktické části je poté zjistit, zda dosažení vyšší úrovně vzdělání pomůže zdravotně postiženým lidem najít si zaměstnání. Hledání pracovního uplatnění je pro tyto osoby problematické, zejména proto, že je zaměstnavatelé nejsou příliš ochotní (z různých důvodů) přijímat. Co se týče vzdělávání, ani zde nemají handicapovaní lehkou situaci. Systém celoživotního vzdělávání pro tyto osoby u nás zatím neexistuje, a proto se musí prozatím spokojit s využíváním dalších možností, které jim nabízí například některé spolky (dříve občanská sdružení) či obecně prospěšné společnosti. To jsou ale nestátní neziskové organizace a jako takové musí každý rok spoléhat na to, zda pro ně stát ze svého rozpočtu vyčlení nějaké finanční prostředky. Tyto neziskové organizace pak často bývají realizátory projektů na podporu vzdělávání a zaměstnatelnosti, které jsou také částečně financovány z fondů Evropské unie.

Teoretická část práce je rozdělena do tří kapitol. První kapitola obsahuje obecné charakteristiky skupiny zdravotně postižených osob, tedy definici postižení a jeho typy, shrnutí událostí a dokumentů, které jsou z historického hlediska klíčové pro vývoj práv těchto osob, dále pohled české legislativy a nakonec některé statistické údaje týkající se celkového počtu handicapovaných občanů i počtu nezaměstnaných v této kategorii. Následující kapitola se věnuje zaměstnávání zdravotně postižených. Je zde uvedeno,

jakou roli v této oblasti hraje stát, respektive jeho orgány, jaký je v současnosti postoj zaměstnavatelů k přijímání pracovníků s handicapem, a také příklady některých organizací, které těmto lidem pomáhají, například při hledání vhodného zaměstnání. Třetí kapitola se zabývá nejdříve vzděláváním handicapovaných dětí a následně se již soustřeďuje na vzdělávání dospělých osob se zdravotním postižením; nejprve je zde uveden systém vzdělávání dospělých a jeho oblasti a poté další možnosti vzdělávání, které mohou handicapovaní využívat. Jsou mezi nimi rekvalifikace, vzdělávací projekty realizované v rámci operačních programů, nebo například vzdělávání využívající metodu e-learningu.

Praktická část se zaměřuje na vzdělávací činnosti v organizaci Svaz tělesně postižených v Benešově, kde byl realizován projekt určený pro začlenění handicapovaných osob na trh práce. Jedním z nástrojů tohoto začleňování je právě vzdělávání. Jsou zde tedy popsány vzdělávací aktivity v rámci tohoto projektu, se zaměřením na kurzy práce s počítačem. Tyto kurzy byly předmětem průzkumu, jehož cílem bylo (pomocí metod dotazníkového šetření a rozhovoru) potvrdit či vyvrátit na stanovené hypotézy, týkající se pravidelnosti konání kurzů, jejich přínosnosti (kolik účastníků si poté našlo zaměstnání) a kolik z nich využilo v tomto zaměstnání nové znalosti. Tato část tedy propojuje obě klíčová témata práce.

1 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Zdravotně postižení (nebo též handicapovaní) občané tvoří v České republice jednu z nejpočetnějších znevýhodněných skupin obyvatel na trhu práce[1]. Svým handicapem jsou nejen znevýhodněni při hledání pracovního uplatnění, ale jsou také ohroženi sociálním vyloučením (Krása a Miškovská, 2009). Faktem ovšem je, že lidé se zdravotním postižením nemusí být vždy závislí na pomoci druhých lidí a společnost si to postupem času uvědomuje. Pokud totiž mají podmínky pro výkon nejen svých pracovních, ale i sportovních či uměleckých aktivit, mohou dosahovat mnohdy i lepších výsledků, než jedinci, kteří žádný handicap nemají. V průběhu let se tak pojetí zdravotního postižení a přístup k takto znevýhodněným lidem významně posunuly. Od samotné snahy o uplatňování práv těchto osob, až po uvědomění si toho, že to není samo postižení, co brání handicapovaným občanům v plném uplatnění (pracovním i společenském), ale že to jsou hlavně překážky a bariéry v jejich okolí. Jsou jimi především dostupnost zaměstnání, celoživotní vzdělávání, využívání nových technologií a bezbariérové přístupy do veřejného prostředí (Kratochvílová et al., 2012).

1.1 Definice a typy postižení

Na úvod je nutné si definovat samotný pojem **zdravotní postižení**. Jedná se o takové postižení člověka, které nepříznivým způsobem ovlivňuje kvalitu jeho života, zejména pak jeho schopnost pracovat či navazovat a udržovat vztahy s ostatními lidmi (Richterová, 2011). Kdo však může být považován za osobu zdravotně postiženou? Jedna z nejpoužívanějších definic zní: „*Zdravotně postiženou je osoba, jejíž tělesné, smyslové anebo duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu pro odpovídající věk a lze oprávněně předpokládat, že tento stav potrvá déle než 1 rok. Odlišnost od typického stavu pro odpovídající věk musí být takového druhu či rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby*“ (Hála et al., 2008, s. 36). Takto tedy postižení a osobu s postižením definuje

[1] Kromě osob se zdravotním postižením patří mezi tyto znevýhodněné skupiny také např.: absolventi škol a mladiství uchazeči o zaměstnání, nekvalifikovaní či málo kvalifikovaní uchazeči, osoby starší 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní, ženy po mateřské dovolené, osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody a další (Šimek, 2010).

odborná literatura. Některé právní prameny ale vymezují tento pojem jinak; tomu se podrobněji věnuje podkapitola 1.3.

Zdravotní postižení se rozděluje podle několika typů, přičemž existuje hned několik druhů dělení. Asi nejvíce používaným je to, které uvádí Krása a Miškovská (2009):

- mentální postižení,
- duševní postižení, respektive psychiatrické postižení,
- zrakové postižení,
- sluchové postižení,
- tělesné postižení,
- vnitřní postižení.

Toto rozdělení zmiňuje také Hála (et al., 2008), který navíc uvádí, že nejrozšířenějším typem postižení u obyvatel České republiky je vnitřní postižení. Mezi nejčastější patří onemocnění vnitřních orgánů, zejména pak nemoci oběhové soustavy, novotvary, a také endokrinní nemoci. Druhým nejčastějším typem jsou nemoci pohybového ústrojí, které spadají do kategorie tělesného postižení. Lidé s těmito dvěma typy postižení tvoří nadpoloviční většinu zdravotně postižených osob v ČR. Tyto výsledky potvrzují i novější výzkumy, jako např. ***Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13*** (s údaji uvedenými ve stavu k 31. 12. 2012), kde je uvedeno, že celkem 716 993 osob má některý z typů vnitřního postižení. Občanů s tělesným handicapem je 500 167 a dalších typů postižení bylo zjištěno mnohem méně (Český statistický úřad, 2014). Postižení může být také kombinované (jeden člověk má více typů postižení zároveň).

1.2 Historický vývoj práv handicapovaných osob ve světě

Tato podkapitola podává zkrácený, ale ucelený přehled vývoje v oblasti práv osob se zdravotním postižením. Přehled se zaměřuje především na mezinárodně platné dokumenty upravující tuto oblast, a to především v Evropě a v České republice.

Počátkem 70. let 20. století se začaly výrazněji projevovat mezinárodní iniciativy, které se zabývaly péčí o zdravotně postižené občany, a to hlavně v souvislosti s podněty OSN ohledně dodržování lidských práv. V Evropě (tedy v nově vznikajícím Evropském

společenství) byla však již v roce 1961 přijata ***Evropská sociální charta***, která handicapovaným osobám (bez ohledu na druh jejich postižení) přiznávala právo na přípravu k výkonu povolání, na profesní a sociální readaptaci[2] a na pomoc při volbě zaměstnání. O deset let později, v roce 1971, se pak konala v Římě ***první mezinárodní konference***, která se týkala handicapovaných osob. Její závěry významně podpořily vývoj legislativní ochrany práv těchto lidí, a to včetně např. oblasti vzdělávání.

V roce 1981 byl vyhlášen ***Mezinárodní rok zdravotně postižených osob*** (od tohoto roku pak každoročně připadá na 3. prosinec Mezinárodní den osob se zdravotním postižením) a o rok později byl přijat ***Světový akční program činnosti týkající se zdravotně postižených osob***. Jako tzv. ***dekáda zdravotně postižených*** bývá označováno období od roku 1983 do roku 1992, kdy bylo realizováno mnoho aktivit, které se vztahovaly k této problematice. Jako příklad lze uvést ***Úmluvu o právech dítěte***, která vznikla v roce 1989 a ve které se také mimo jiné hovoří o dětech se zdravotním postižením. V roce 1993 byl Valným shromážděním OSN schválen dokument ***Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením***, který přinesl myšlenku vytváření rovných příležitostí, a měl proto velký význam v další péči o handicapované osoby. V roce 2003 byl vytvořen ***Evropský akční plán rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením***, který je stěžejním dokumentem pro současné období. Tento dokument přináší pohled Evropské unie na problematiku zdravotního postižení a také zjištění, že je třeba usilovat o odstranění bariér vnějšího prostředí v těchto čtyřech klíčových oblastech:

1) dostupnost zaměstnání a stabilita v něm,
2) celoživotní vzdělávání (které bude podporovat zaměstnanost, přizpůsobivost a osobní rozvoj zdravotně postižených),
3) využití nových technologií (důležité pro poskytování rovných příležitostí),
4) bezbariérový přístup do veřejného prostředí (který je důležitý nejen pro pracovní a sociální mobilitu, ale i získání zaměstnání).

Kromě tohoto akčního plánu vešly v roce 2003 v platnost další dva důležité dokumenty (v souvislosti se vzděláváním), které mají zásadní vliv na politiku členských zemí Evropské unie právě v oblasti speciálního vzdělávání zdravotně postižených občanů.

[2] Opětovné přizpůsobení se.

Jsou jimi ***Podpora zaměstnanosti a sociální integrace osob se zdravotním postižením*** (rezoluce Rady Evropy) a ***Usnesení Rady o rovných příležitostech pro žáky a studenty s postižením v oblasti vzdělání a odborné přípravy*** (Kratochvílová et al., 2012).

1.3 Legislativní úprava v ČR

V prostředí české legislativy není vymezení zdravotního postižení jednotné. Jinak je definováno v zákonu o sociálních službách, v zákonu o zaměstnanosti, pro účely zdravotního pojištění či z hlediska pedagogiky.

Zákon o sociálních službách vymezuje zdravotní postižení jako „*tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby*“ (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 3, písm. g).

Vymezení osoby se zdravotním postižením podle ***zákona o zaměstnanosti*** se v posledních letech často měnilo. Do roku 2009 se tito lidé rozdělovali do dvou kategorií: plně invalidní a částečně invalidní. Od roku 2010 se toto dělení změnilo a nově byla zavedena **třístupňová invalidita**: invalidita prvního, druhého a třetího stupně (Richterová, 2011). Kromě invalidity zde existuje také kategorie **osob zdravotně znevýhodněných**. Tato kategorie byla součástí zákona do roku 2011, kdy byla zrušena (k 1. 1. 2012), z důvodu schválení novely zákona v rámci reformy tehdejšího ministra Jaromíra Drábka. Od 1. 1. 2015 se však tato kategorie do zákona opět vrací.

Aktuální znění zákona o zaměstnanosti tedy říká: „*Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány*

a) *invalidními ve třetím stupni,*
b) *invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo*
c) *zdravotně znevýhodněnými.*“

K osobě zdravotně znevýhodněné poté uvádí:

„*Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní*

kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67, odst. 2 a 3, zkráceno).

Zákon o zaměstnanosti se osobám se zdravotním postižením věnuje ve své třetí části. Zmiňuje se zde např. o pracovní rehabilitaci, chráněném pracovním místě či právech a povinnostech zaměstnavatelů v souvislosti se zaměstnáváním handicapovaných. Tyto oblasti jsou podrobněji rozebrány v kapitole 2.

Pro účely ***zdravotního pojištění*** se v ČR používá tato definice postižení: „*Postižení je stav trvalého a závažného snížení funkční schopnosti v důsledku nemoci, úrazu nebo vrozené vady*“ (Opatřilová a Procházková, 2011, s. 104).

Ve smyslu ***pedagogickém*** se za osobu s postižením považují „*všechny děti, mladí lidé a dospělí, kteří jsou v učení, sociálním chování, v komunikaci a řeči nebo v psychomotorických schopnostech tak omezeni, že jejich spoluúčast na životě ve společnosti je podstatně ztížena. Proto vyžadují speciálněpedagogickou podporu*“ (Pipeková et al., 2010, s. 111).

Z dalších důležitých legislativních pramenů, které upravují problematiku zdravotně postižených osob, lze zmínit ještě ***zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění*** (dle kterého je těmto lidem vyplácen invalidní důchod), ***zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)***, který vymezuje přímou i nepřímou diskriminaci (nejen z důvodu zdravotního postižení), a také ***zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů***.

1.4 Statistické údaje

V roce 2013 realizoval Český statistický úřad (s pomocí Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR) ***Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13***. Toto šetření bylo v ČR realizováno podruhé, první se uskutečnilo v roce 2007. Bylo zjištěno mnoho statistických údajů o této skupině obyvatel, např. nejvyšší dosažené vzdělání, údaje o bydlení, rodinném stavu či typech a příčinách postižení. Základním údajem této statistiky je tabulka, ve které je

uveden počet osob se zdravotním postižením v porovnání s počtem obyvatel ČR. Dále je zde rozdělení obyvatel i handicapovaných osob podle pohlaví a věku.

Tabulka 1: Počet zdravotně postižených osob v porovnání s počtem obyvatel ČR

	Počet obyvatel (stav k 31.12.2012)	Počet zdravotně postižených osob
Celkem	**10 516 125**	**1 077 673**
	Pohlaví	
Muži	**5 164 349**	**512 761**
Ženy	**5 351 776**	**564 912**
	Věkové složení obyvatel	
0 - 14 let	1 560 296	64 307
15 - 29 let	1 881 844	65 143
30 - 44 let	2 495 730	109 947
45 - 59 let	2 075 490	206 891
60 - 74 let	1 794 618	333 211
75 +	708 147	298 174

Poznámka: údaje v tabulce jsou uvedeny ve stavu k 31. 12. 2012.

Zdroj: Český statistický úřad, online, cit. 2015-01-08

Z údajů můžeme zjistit, že osoby se zdravotním postižením tvoří zhruba 10 % populace v ČR. Co se týče pohlaví, je vidět, že ženy mají početní převahu nejen v celkovém počtu obyvatel, ale i v rámci kategorie zdravotně postižených osob. Pokud jde o věkové složení, lze konstatovat, že zatímco u prvních čtyř věkových kategorií tvoří handicapovaní od 3,5 % do 10 % dané kategorie, u občanů ve věku 60 - 74 let je to již téměř 19 % a u osob nad 75 let dokonce 42 %.

A jaké jsou údaje o počtech nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v ČR? Situace za posledních 5 let je následující (údaje ukazují stav k 31. 12. každého roku):

- 2010 – **69 499** osob,
- 2011 – **63 092** osob,
- 2012 – **62 038** osob,
- 2013 – **62 789** osob,
- 2014 – **61 146** osob.[3]

(Integrovaný portál MPSV, 2014)

[3] V těchto statistických údajích jsou zahrnuti ti uchazeči o zaměstnání, kteří byli v daném období zaevidováni na úřadech práce.

Z těchto údajů vyplývá, že situace se u nás postupně zlepšuje a nezaměstnaných občanů s handicapem každý rok ubývá. Přesto však mezi zaměstnavateli stále převládá spíše negativní postoj k zaměstnávání těchto lidí. Příčinám tohoto postoje a dalším jevům, které souvisí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, se věnuje následující kapitola. Obsahuje např. informace o zřizování a vymezování chráněných pracovních míst, o podpoře státu v oblasti zaměstnávání handicapovaných (formou vyplácení několika druhů příspěvků), a také o plnění povinného podílu při zaměstnávání těchto osob. Kapitola také zmiňuje některé organizace, které se věnují této oblasti, a stručně popisuje jejich činnost a cíle.

Po této kapitole následuje kapitola o vzdělávání zdravotně postižených osob, protože jak uvádí Šimek (2010), jednu z významných rolí při uplatnění handicapovaného uchazeče na trhu práce hraje jeho vzdělání. Čím vyšší má uchazeč vzdělání, tím je konkurenceschopnější a má větší šanci se uplatnit.

Obrázek 1: Zdravotní postižení – nejčastější typy (ilustrační obrázek)

Zdroj: Český Krumlov, online, cit. 2015-02-13

2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Jak vyplývá ze statistických údajů v předchozí kapitole, handicapovaných občanů v České republice je přibližně 10 %, vzhledem k počtu obyvatel tedy zhruba každý desátý občan. Ne všichni tito lidé jsou ale odkázáni jen na pomoc státu, podle Slašťanové a Durajové (2012) je často opomíjeným faktem, že zdravotně postižení mnohdy mohou a chtějí pracovat; za předpokladu toho, že k tomu budou mít potřebné podmínky (právo každého člověka na získávání prostředků pro své životní potřeby prací je zakotveno již v Listině základních práv a svobod). Opatření, která posuzují míru postižení a neschopnosti, jsou však mnohdy příčinou toho, že handicapovaní jsou trvale závislí na sociálním systému státu a získávají tedy dojem, že nejsou plnohodnotnými členy společnosti. Přitom i zdravotně postižený zaměstnanec může být, a také velmi často je, velmi spolehlivým, pilným a svědomitým pracovníkem. Přesto se však tito lidé často setkávají s neochotou zaměstnavatelů, které se proto stát snaží motivovat k většímu zaměstnávání handicapovaných osob. Jaké jsou příčiny této neochoty a jaké jsou nástroje, kterými stát zaměstnavatele motivuje, bude obsahem následující části.

2.1 Úloha státu při podpoře zaměstnávání handicapovaných osob

V již zmiňované ***Listině základních práv a svobod*** (Hlava čtvrtá, Článek 29) je vymezeno právo zdravotně postižených osob na zvýšenou ochranu zdraví při práci, na zvláštní pracovní podmínky, a také na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Podrobněji se ale této oblasti věnuje, jak již bylo řečeno v předchozí kapitole, ***zákon o zaměstnanosti***, ve kterém je problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením věnována celá třetí část (§ 67 – § 83)[4]. Tento zákon je hlavním legislativním opatřením a vymezuje například nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, stanovuje povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání handicapovaných osob nebo definuje, za jakých podmínek stát vyplácí příspěvky[5]

[4] Kromě toho je již v § 4 tohoto zákona uvedeno, že je zakázána jakákoli diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání.

[5] Tyto příspěvky stát vyplácí prostřednictvím Úřadu práce ČR; jeho nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

na podporu zaměstnavatelů, kteří zdravotně postižené zaměstnávají (Slašťanová a Durajová, 2012). Nyní tedy bude následovat přehled těchto nástrojů a příspěvků, kterými se stát snaží docílit, aby bylo pro zaměstnavatele výhodné zaměstnávat handicapované občany.

2.1.1 Pracovní rehabilitace

Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je pracovní rehabilitace. Je to „*souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené*“ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69, odst. 2). Součástí pracovní rehabilitace je především poradenská činnost, teoretická i praktická příprava na zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změna zaměstnání, a také tvorba podmínek vhodných pro výkon zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Ve spolupráci s handicapovanou osobou sestavuje krajská pobočka úřadu práce individuální plán pracovní rehabilitace, přičemž bere ohled na zdravotní způsobilost daného člověka a jeho schopnost pracovat, i na situaci na trhu práce. Do již zmiňované teoretické a praktické přípravy na zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která je součástí pracovní rehabilitace, patří tyto tři činnosti (oblasti):

a) **příprava na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů** (tato oblast je upravována školským zákonem, úlohou úřadu práce je především poradenství při volbě povolání, druhu studia a o možnostech uplatnění na trhu práce),
b) **příprava k práci**,
c) **specializované rekvalifikační kurzy** (o těchto kurzech je podrobněji psáno v další kapitole o vzdělávání).

Cílem **přípravy k práci** je zapracování zdravotně postižené osoby na vhodné pracovní místo a získání takových znalostí a dovedností, které potřebuje pro práci na zvoleném pracovním místě. Příprava může trvat maximálně 24 měsíců a je prováděna na pracovišti zaměstnavatele (i s podporou asistenta), nebo na chráněných pracovních místech, či v různých vzdělávacích zařízeních. O této přípravě k práci je mezi osobou

se zdravotním postižením a úřadem práce uzavírána dohoda. V případě, že je příprava k práci těchto osob prováděna na pracovišti zaměstnavatele, může v takovém případě úřad práce zaměstnavateli uhradit náklady s tím spojené. Úřad práce také vyplácí handicapovanému účastníkovi přípravy k práci podporu při rekvalifikaci, která mu v tomto případě náleží, a to i tehdy, pokud není v evidenci uchazečů o zaměstnání (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; Slašťanová a Durajová, 2012).

2.1.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

V zákoně o zaměstnanosti je uvedeno, co jsou zaměstnavatelé **oprávněni** požadovat od úřadu práce. Jsou to v první řadě informace a poradenství v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob, dále pak součinnost při vyhrazování pracovních míst, která jsou zvláště vhodná pro tyto osoby, spolupráce při samotném vytváření takových míst, a také spolupráce při řešení individuálního přizpůsobování těchto pracovních míst a pracovních podmínek pro handicapované zaměstnance. Oproti tomu mají ale zaměstnavatelé také **povinnosti**, které v souladu s tímto zákonem musí dodržovat. Především musí podle svých podmínek rozšiřovat možnost zaměstnávání handicapovaných osob, a to již zmíněným vyhrazováním pracovních míst pro ně a přizpůsobováním pracovních podmínek. Mají rovněž povinnost spolupracovat s příslušnou krajskou pobočkou úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace a v neposlední řadě musí vést evidenci svých zdravotně postižených zaměstnanců i evidenci pracovních míst, které jsou pro ně vyhrazeny.

Jednou z klíčových povinností zaměstnavatelů je tzv. **plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**. Znamená to, že každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců, je povinen zaměstnávat také zdravotně postižené osoby, a to ve výši povinného podílu těchto osob z celkového počtu jeho zaměstnanců. Tento podíl činí 4 %. Když má tedy organizace např. 25 zaměstnanců, musí povinně zaměstnávat jednoho handicapovaného pracovníka. Tuto povinnost však zaměstnavatelé mohou plnit různými způsoby, nejen **zaměstnáváním** takového pracovníka v pracovním poměru. Mohou využít tzv. náhradní plnění a místo toho **odebírat** výrobky či služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % handicapovaných osob, nebo mohou těmto zaměstnavatelům zadávat zakázky; totéž

platí pro podnikající osoby se zdravotním postižením (tedy odebírání výrobků, služeb nebo zadávání zakázek). Další způsobem je **odvod** určité finanční částky do státního rozpočtu. Všechny tři způsoby plnění povinného podílu jsou rovnocenné a mohou být vzájemně kombinovány (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Jak uvádí Slašťanová a Durajová (2012), nejvýhodnější je pro zdravotně postiženého člověka samozřejmě být zaměstnán na pracovní poměr. Ovšem pro zaměstnavatele jsou jednodušší variantou odvody do státního rozpočtu, což je způsobeno tím, že systém zatím nedokáže zaměstnavatele dostatečně motivovat k zaměstnávání těchto lidí.

Tabulka 2: Orientační tabulka pro rok 2014 – počet povinně zaměstnávaných osob se zdravotním postižením s ohledem na určitý celkový počet zaměstnanců, tomu odpovídající případné odvody do státního rozpočtu nebo výše náhradního plnění

při počtu zaměstnanců (přepočteném)	musíte buď zaměstnat osoby se ZP (počet)	nebo zaplatit ročně odvod	nebo odebrat ročně výrobky od firem s více než 50 % ZP zaměstnanci za
25	1	61 555 Kč	172 354 Kč
50	2	123 110 Kč	344 708 Kč
100	4	246 220 Kč	689 416 Kč
200	8	492 440 Kč	1 378 832 Kč
300	12	738 660 Kč	2 068 248 Kč

Zdroj: Liga vozíčkářů – Informační portál, online, cit. 2015-02-14

2.1.3 Chráněné pracovní místo

Je to takové pracovní místo, které zřizuje zaměstnavatel pro zdravotně postiženou osobu, a to na základě dohody s úřadem práce (dohoda musí být písemná). Toto místo musí být obsazeno po dobu 3 let. S chráněným pracovním místem je spojeno hned několik příspěvků, které stát (prostřednictvím úřadu práce) zaměstnavatelům může poskytovat. V první řadě je to **Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa**,

který je zaměstnavateli poskytnut v případě jeho bezdlužnosti, tedy pokud nemá nedoplatky v evidenci daní, na pojistném na veřejné zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení, ani na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Příspěvek může činit nejvíce osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku (pro osoby s těžším zdravotním postižením to pak je maximálně dvanáctinásobek). V případě, že zaměstnavatel zřizuje 10 a více chráněných pracovních míst, příspěvek je vyšší (činí desetinásobek průměrné mzdy a pro osoby s těžším zdravotním postižením čtrnáctinásobek). Tento příspěvek je určen na pořízení vybavení, které je potřeba pro fungování takového místa.

Dalším příspěvkem je **Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa**. Ten je poskytován na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, kterou je však možné uzavřít nejdříve 12 měsíců od obsazení tohoto zřízeného či vymezeného chráněného pracovního místa. Podmínkou pro jeho získání je opět bezdlužnost zaměstnavatele a maximální roční výše příspěvku činí 48 000 Kč.

Posledním příspěvkem je **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**. Nárok na něj má zaměstnavatel, který zaměstnává na svých chráněných pracovních místech více než 50 % handicapovaných pracovníků (z celkového počtu svých zaměstnanců) a podmínkou pro jeho získání je, stejně jako u předchozích dvou příspěvků, bezdlužnost zaměstnavatele. Tento příspěvek je poskytován formou částečné úhrady jednak finančních prostředků vynaložených na platy nebo mzdy, a i dalších nákladů. Zákon výpočet částky upřesňuje, maximálně je to však 8 000 Kč, pokud se jedná o osobu se zdravotním postižením a maximálně 5 000 Kč, pokud je na chráněném pracovním místě osoba zdravotně znevýhodněná (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015).

Na tomto místě je také vhodné zmínit institut **chráněné dílny**[6], který byl součástí zákona o zaměstnanosti stejně jako institut chráněného pracovního místa. Novelou zákona byl ale s účinností od 1. 1. 2012 zrušen a zůstalo tak jen chráněné pracovní místo. Neznamená to však, že by byly zrušeny dílny samotné. Ty fungují dál a změna se týká toho, že pracovní místa v chráněných dílnách se stanou chráněnými pracovními

[6] Organizace, která zaměstnávala více než 60 % osob se zdravotním postižením.

místy a úřad práce, který do té doby poskytoval zaměstnavatelům příspěvek na vytvoření chráněné dílny, bude poskytovat příspěvky na každé chráněné pracovní místo zvlášť. Změnila se tedy pouze terminologie zákona a pracoviště, která byla do této doby chráněnými dílnami, mohou tento název používat i nadále. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí by mělo být výhodou této změny snížení administrativní zátěže pro zaměstnavatele, protože se jednalo v zásadě o stejné nástroje na vytváření nových pracovních příležitostí pro handicapované osoby (Slašťanová a Durajová, 2012).

2.2 Postoj zaměstnavatelů k zaměstnávání uchazečů s postižením

Postoj zaměstnavatelů) k osobám se zdravotním postižením se odvíjí od přístupu a vztahu samotné společnosti k těmto lidem. Tento vztah velmi dobře popisuje Hrdá (et al., 2007), která připomíná, že v minulosti (před rokem 1990) byl postoj státu (tehdejšího režimu) k zdravotně postiženým negativní, a ti tak byli odsouváni pryč ze společnosti, aby nebyli příliš vidět. Handicapovaní žili stranou od ostatních lidí v ústavech sociální péče a ostatní občané tak nebyli zvyklí s nimi žít (dokonce je ani potkávat) a stejně to platilo i naopak. Toto dlouhodobé a hluboké vzájemné oddělení se dodnes obtížně překonává oběma stranám, a přirozeně tak u obou skupin vznikají obavy při pomyšlení na vzájemné soužití. S těmi se lze vyrovnat **vzájemným poznáváním**, které sice může lidem s handicapem i bez něho přinést zklamání, ale také velké obohacení. K tomuto vzájemnému poznávání bezesporu přispívá také v dnešní době se rozvíjející inkluzívní vzdělávání, kterému se podrobněji věnuje následující kapitola o vzdělávání. Kromě toho na nás také působí tzv. **haló efekt**[7]. Kvůli němu pak mají lidé tendenci, pokud se setkají s handicapovaným člověkem, jehož postižení je viditelné na první pohled, tuto jeho „jinakost“ zevšeobecňovat i na jeho vlastnosti či dovednosti. Proto musíme s touto vlastností našeho vnímání počítat (Hrdá et al., 2007).

Pokud tedy vezmeme v úvahu tento postoj společnosti k osobám se zdravotním postižením, třebaže se postupem času zlepšuje, nelze se divit zaměstnavatelům, pokud se zdráhají přijmout handicapovaného člověka do své organizace. Podle Jindříškové

[7] Zkreslené hodnocení podle povrchního, ale nápadného dojmu.

(et al., 2013) stále většina zaměstnavatelů tuto oblast pokládá spíše za nadstandardní a podle nich si mohou zaměstnávání zdravotně postižených ve větší míře dovolit jen ekonomicky silné organizace.

Protože tento postoj převládá i přesto, že v této oblasti již proběhlo velké množství projektů a činností, stát se tedy snaží zaměstnavatele různými prostředky (uvedenými v předchozí části) **motivovat** k tomu, aby více zaměstnávali handicapované občany. Ti však při hledání pracovního uplatnění stále naráží spíše na **neochotu** zaměstnavatelů, která má i další příčiny. Šimek (2010) zmiňuje především přetrvávající **předsudky** zaměstnavatelů, které se týkají omezené možnosti uplatnění těchto lidí, předpokladu nižšího pracovního výkonu, obav z časté nemocnosti v důsledku jejich zdravotního omezení a potřeby asistence či dohledu při práci. Některé tyto situace samozřejmě nastat mohou, ale záleží vždy na typu postižení daného člověka; některé druhy postižení dokonce nejsou ani na první pohled viditelné (lidé s lupénkou, astmatem či epilepsií).

Krása a Miškovská (2009) spatřují problémy zejména v **nedostatku informací** zaměstnavatelů o možnostech zaměstnávání zdravotně postižených osob a o typech jejich postižení. Z toho vyplývá nejistota zaměstnavatelů, která konkrétní pracovní místa mohou nabízet osobám s určitým typem zdravotního postižení. Jako další problém uvádějí **bariéru v komunikaci**, kdy zaměstnavatelé nevědí, jak komunikovat například s neslyšícími, nevidomými či tělesně postiženými uchazeči o zaměstnání a chybí jim informace o prostředcích, které pomáhají těmto lidem vykonávat určitou práci (jako jsou např. úpravy pracovního prostředí a různé kompenzační pomůcky). Z těchto uvedených skutečností pak může pramenit negativní přístup zaměstnavatelů a jejich přesvědčení o nevýhodnosti zaměstnávání handicapovaných osob. Řešením této situace je **větší osvěta**, větší informovanost zaměstnavatelů především v oblasti komunikace se zdravotně postiženými, a to například díky projektu ***Diverzita pro OZP***[8] (probíhajícího v letech 2009 – 2011). Jeho cílem bylo napomoci při odstraňování bariér na straně zaměstnavatelů, a to např. prostřednictvím seznámení zaměstnavatelů s druhy postižení a jejich specifiky, nabídky možnosti naučit se s handicapovanými komunikovat, a také uvedením dobrých příkladů v zaměstnávání těchto lidí (Krása a Miškovská, 2009).

[8] Z anglického „**diversity**“, což znamená různorodost či rozdílnost; jedná se o „*koncept, jehož cílem je vytvořit ve společnosti a zejména v podnikatelské sféře takové podmínky, které umožní všem lidem, bez ohledu na jejich individuální odlišnosti, plně rozvinout jejich osobní potenciál*“ (Velíšková, 2015).

Podobně na tento problém pohlíží také autoři metodické příručky projektu ***Nástroje pro zaměstnávání lidí s postižením v době transformace ústavů***. Autoři poukazují na roztříštěnost různých informačních zdrojů a na skutečnost, že subjekty, které jsou zainteresovány v oblasti zaměstnávání handicapovaných, spolu málo komunikují. Kvůli těmto mezerám v komunikaci a spolupráci a kvůli nedostatečné informovanosti pak vznikají bariéry, které jsou příčinou obav, nejistoty nebo nechuti zaměstnavatelů; pro ně jde o neznámé prostředí. Informace jsou ale zásadní i pro samotné zdravotně postižené, protože i pro ně je zaměstnání často nová situace, ze které mají obavy (Durajová, Hanslian a Slašťanová, 2013). Důsledkem této neinformovanosti je např. také mylný názor některých zaměstnavatelů (ale i některých handicapovaných), že pokud takový člověk pobírá invalidní důchod, nesmí zároveň pracovat, jinak by na důchod ztratil nárok (Byznys pro společnost, 2012). To však není pravda, české zákony totiž nijak neupravují ani neregulují výdělečnou činnost u lidí, kteří pobírají invalidní důchod (co se týče např. omezení jejich finančního výdělku či výše úvazku). Z toho ale také plyne, že každý handicapovaný člověk musí sám zvážit, jaké pracovní činnosti zvládne vykonávat (Práce pro ZP, 2011).

Obrázek 2: Využívání různorodých informačních zdrojů osobou se zdravotním postižením při hledání zaměstnání (ideální model)

Zdroj: Durajová, Hanslian a Slašťanová, 2013

Pokud tedy zaměstnavatelé překonají tyto bariéry, získají lepší představu o výhodách zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zjistí, že to je pro ně přínosné hned z několika důvodů. Z **finančního hlediska** zde existuje zvýhodnění při odvodu daně z příjmů: za každého zaměstnance se zdravotním postižením může zaměstnavatel uplatnit odpočet částky od této vypočtené daně, a to ve výši 18 000 Kč ročně; za zaměstnance s těžším zdravotním postižením (3. stupeň invalidity) je to až 60 000 Kč ročně. Tyto částky jsou kráceny v závislosti na odpracované době či úvazku pracovníka (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 35, odst. 1). Pokud tedy organizace zaměstnává osobu s handicapem (nebo i více takových pracovníků), tyto částky na dani ušetří.

Dalším přínosem zaměstnávání handicapovaných je pak **zvyšování prestiže** dané organizace a celkové zlepšení její image, co se týče působení na veřejnost i na ostatní zaměstnance organizace. Toto jednání lze považovat za součást CSR (tzv. společenské odpovědnosti firem[9]). A v neposlední řadě je zde také **hledisko morální**, tedy dobrý pocit zaměstnavatele, že pomohl zdravotně postiženému člověku (Hrdá et al., 2007).

Z pohledu osob s handicapem je získání pracovního uplatnění nezbytným předpokladem pro to, aby se mohli zapojit do života ve společnosti. Díky práci se zvyšuje míra jejich soběstačnosti (nejsou již závislí pouze na dávkách od státu), získávají sebedůvěru a s tím spojené pocity odpovědnosti a důležitosti (Slašťanová a Durajová, 2012).

Zaměstnávání těchto osob s sebou samozřejmě přináší také různá **úskalí** a nevýhody pro zaměstnavatele. Těmi největšími mohou být například nutnost úpravy pracoviště a vybudování bezbariérových přístupů (jedná-li se o osobu na vozíčku), déle trvající zapracování handicapovaného pracovníka a případné přizpůsobení práce (či pracovní doby) jeho schopnostem, nebo také přístup ostatních zaměstnanců, kteří nemusí vždy s tolerancí a pochopením přijmout tohoto zdravotně postiženého člověka mezi sebe (Laušmanová, 2011). Ale nemusí tomu tak být vždy; jak již bylo řečeno výše, záleží na tom, o jaký druh postižení se jedná.

[9] Z anglického „**Corporate Social Responsibility**“; jde o dobrovolný závazek firem chovat se zodpovědně k prostředí i ke společnosti, ve které podnikají; zahrnuje oblast ekonomickou, sociální a environmentální.

2.3 Organizace podporující zaměstnávání osob s handicapem

Kromě státních institucí, jako je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR u nás existují i další organizace, které se snaží občanům s handicapem pomáhat, a to nejen při jednání se zaměstnavateli, ale také se jim např. snaží zprostředkovat aktuální informace z oblasti zaměstnávání.

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Tento fond byl založen v roce 2007 a je jediným nadačním fondem v republice, který se zabývá výlučně problematikou zaměstnávání handicapovaných občanů. Jeho posláním je přispívat k informovanosti zaměstnavatelů (managementu i personalistů) co se týče této problematiky, podporovat zdravotně postižené a pomáhat jim propojovat jejich život s životem ostatních lidí (Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2015).

Jedním z projektů tohoto fondu je ochranná známka (značka) ***Práce postižených***. Jedná se o projekt, který byl zahájen v roce 2009 a jehož cílem je podpořit a zviditelnit kvalitní práci handicapovaných občanů, kteří jsou i přes své postižení schopni vykonávat svou práci stejně dobře jako zdraví lidé (ať už se jedná o vyrábění výrobků či poskytování služeb). Dalším cílem je pak podpora firem zaměstnávajících tyto pracovníky, a to prostřednictvím propagace jejich výrobků nebo služeb. Tato propagace probíhá tak, že touto známkou jsou označeny ty výrobky, které vyrobili, kompletovali nebo balili právě zaměstnanci se zdravotním postižením. Spotřebitelé si tak mohou být jisti tím, že když si tyto výrobky zakoupí, opravdu tak těmto lidem pomáhají. Tato ochranná značka se v roce 2010 zařadila mezi státem garantované ochranné značky a stala se tak součástí Národní politiky kvality (Práce postižených, 2015).

Obrázek 3: Ochranná známka Práce postižených

Zdroj: Práce postižených, online, cit. 2015-02-12

Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR

Toto zájmové sdružení vzniklo již v roce 1993 a dnes sdružuje více než 120 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % handicapovaných pracovníků, nebo se významně podílejí na podpoře jejich zaměstnávání. Podle Asociace vedou stále se zostřující podmínky na globálním trhu práce k čím dál intenzivnějšímu vylučování občanů se zdravotním postižením. Proto svým členům nabízí čerstvé informace z oblasti zaměstnávání, možnost vzájemné komunikace a výměny zkušeností, nebo podporu v obtížných situacích (Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených, 2015).

Česká unie pro podporované zaměstnání

Je to nestátní nezisková organizace, která šíří a podporuje myšlenku ***podporovaného zaměstnávání*** v ČR. Podporované zaměstnávání je služba určená pro ty, kteří hledají zaměstnání na otevřeném trhu práce, ale v důsledku nějakého znevýhodňujícího faktoru (např. zdravotního postižení) jsou jejich schopnosti získat a udržet si zaměstnání omezeny. Potřebují proto dlouhodobou podporu, která je jim poskytována průběžně, a to před nástupem do práce i poté. Česká unie pro podporované zaměstnání prosazuje a obhajuje tuto službu, sdružuje její poskytovatele, a také podporuje vznik nových poskytovatelů (Česká unie pro podporované zaměstnání, 2015).

Existují i další organizace, jejichž hlavním zájmem sice není oblast zaměstnávání, ale snaží se poskytovat handicapovaným občanům komplexní pomoc a podporu (co se týče např. poskytování informací o měnící se legislativě, zajišťování vzdělávacích aktivit, atd.). Následují příklady několika takových organizací.

- Národní rada osob se zdravotním postižením ČR
- Svaz tělesně postižených v České republice z. s.
- Svaz neslyšících a nedoslýchavých v ČR
- Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR
- Liga vozíčkářů
- Národní institut pro integraci osob s omezenou schopností pohybu a orientace ČR, o.s.
- Asociace poraden pro osoby se zdravotním postižením ČR

Kromě těchto organizací existuje také mnoho menších spolků a obecně prospěšných společností, které mají regionální působnost. Příkladem takového spolku je například

Svaz tělesně postižených Benešov (organizační jednotka Svazu tělesně postižených v ČR z. s. sídlícího v Praze), v němž se uskutečnil průzkum, který je popisován v kapitole 4. Některé z těchto organizací se kromě jiného také snaží realizovat různé **projekty**, které podporují zaměstnávání a vzdělávání zdravotně postižených občanů. Finanční prostředky na tyto projekty získávají zčásti ze státního rozpočtu a zčásti z prostředků Evropské unie ve formě **grantů**[10], a jsou poskytovány ze strukturálních fondů EU (pro tuto oblast konkrétně z Evropského sociálního fondu). Více informací o tomto fondu je uvedeno v následující kapitole o vzdělávání handicapovaných osob.

Obrázek 4: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (ilustrační obrázek)

Zdroj: Potměšilová, online, cit. 2015-02-13

Tato část čtenářům přiblížila problematiku zaměstnávání osob s handicapem: nejprve roli státu, poté postoj zaměstnavatelů, a na závěr informace o některých organizacích, které se snaží zdravotně postiženým pomáhat při jejich snaze o uplatnění na trhu práce. Následující kapitola je věnována vzdělávání těchto osob, tedy druhému zásadnímu tématu této práce.

[10] Grant je suma peněz, které jsou poskytnuty organizaci; podobným pojmem je dotace, ale neexistuje přesná hranice mezi těmito pojmy; rozdílem ale může být přesnější účelovost a specifika grantu, na rozdíl od dotace (DOTACE online.cz, 2015).

3 VZDĚLÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OSOB

Tato práce se zabývá převážně oblastí zaměstnávání a vzdělávání zdravotně postižených občanů v produktivním věku, tedy těch, kteří mají šanci na získání pracovního uplatnění. Přesto je však v úvodu této kapitoly vhodné zmínit také některé informace týkající se vzdělávání handicapovaných dětí v České republice, a to od jejich vstupu do vzdělávacího systému (počínaje základními a středními školami). Této problematice se věnuje první podkapitola. Poté následuje přehled oblastí, které tvoří systém celoživotního vzdělávání dospělých v ČR, i když zatím tento systém nestojí v rámci vzdělávací soustavy samostatně. V poslední podkapitole jsou pak uvedeny konkrétní možnosti vzdělávání dospělých osob se zdravotním postižením[11].

Tabulka 3: Vzdělání zdravotně postižených osob podle věku (15 let a více)

Věková skupina	Bez vzdělání	Nejvyšší dosažené vzdělání						Celkem
		základní	střední		vyšší odborné	vysoko-školské	není známo	
			bez maturity	s maturitou				
15 - 29	14 197	31 048	6 226	9 814	490	1 793	1 574	**65 143**
30 - 44	18 512	21 441	27 471	24 720	1 611	10 399	5 792	**109 947**
45 - 59	10 409	49 362	61 380	46 839	3 200	16 820	18 879	**206 891**
60 - 74	8 959	78 278	102 302	75 411	3 926	22 246	42 090	**333 211**
75 +	5 254	103 894	57 597	56 033	2 451	20 692	52 253	**298 174**
Celkem	**57 332**	**284 024**	**254 975**	**212 818**	**11 678**	**71 950**	**120 589**	**1 013 366**

Poznámka: údaje v tabulce jsou uvedeny ve stavu k 31. 12. 2012.

Zdroj: Český statistický úřad, online, cit. 2015-01-08

3.1 Systém vzdělávání zdravotně postižených dětí v České republice

V dnešní době se v oblasti vzdělávání dětí s handicapem v celé Evropské unii výrazně upřednostňuje princip **integrace**, což je podle Fischera a Škody (2008) snaha o úplné zapojení či začlenění zdravotně postižené osoby do společnosti. Integrované vzdělávání lze tedy vymezit jako „*úplné zapojení jedince do běžného edukačního procesu*“ (Fischer a Škoda, 2008, s. 23). Opakem integrace je **segregace**, kdy je zdravotně postižený vyloučen a oddělen od ostatních „zdravých“ spolužáků. Tento trend, tedy tendence

[11] Věda, která se zabývá výchovou a vzděláváním dospělých lidí se nazývá andragogika.

prosazování integrace těchto znevýhodněných jedinců do klasických škol mezi ostatní žáky a studenty, převládá i ve vzdělávacím systému České republiky.

Jak uvádí Kratochvílová (et al., 2012), tento proces začleňování aktivně podporují také sami handicapovaní na základě principu „***Nic o zdravotně postižených bez zdravotně postižených***“. Jejich zájem je patrný také například z Lisabonské deklarace ***Názory mladých lidí na inkluzívní vzdělávání***, která vznikla již v roce 2007. Obsahuje názory a nápady středoškoláků a vysokoškoláků s handicapem z 29 zemí světa (včetně České republiky), kteří vnímají pozitiva tzv. **inkluzívního vzdělávání** a výhody, které z něho plynou nejen pro ně, ale i pro většinovou společnost. A co pojem inkluze a inkluzívní vzdělávání znamená? Jde v podstatě o pojem velmi podobný pojmu integrace, tedy zařazování zdravotně postižených dětí do takzvaného hlavního vzdělávacího proudu, do běžných škol, které na to ovšem musí být patřičně připraveny. Zde se neoddělují děti, které mají speciální vzdělávací potřeby[12], od dětí zdravých. Tannenbergerová a Krahulová (2010) uvádí, že v literatuře se objevuje trojí chápání pojmů integrace a inkluze:

1) *„Inkluze a integrace jsou vesměs pojmy totožné.*
2) *Inkluze je vylepšením integrace, jakousi její lepší variantou.*
3) *Inkluze jako naprosto odlišný přístup, který předpokládá zařazení všech dětí do běžné školy a je na to také patřičně připraven. Ze svého principu nerozděluje na děti se speciálními vzdělávacími potřebami a bez nich. Pracuje se samozřejmostí k heterogennímu složení kolektivu, a každý jedinec se proto stává objektem individualizovaného přístupu.“*

(Tannenbergerová a Krahulová, 2010, s. 8).

Je však nutno podotknout, že zatímco pojem integrace je charakteristický pro 80. léta 20. století, pojem inkluzívní vzdělávání je novější. Poprvé se objevil na světové konferenci, pořádané organizací UNESCO a španělskou vládou v roce 1994 v Salamance. Na této konferenci, jejímž tématem byla ***Pedagogika pro speciální potřeby*** a cílem bylo ***Vzdělání pro všechny***, podepsalo celkem 92 zemí rezoluci, kde si za cíl stanovily zásadní změnu v pedagogice a politice, co se týče vývoje inkluzívní pedagogiky, tedy školy pro všechny děti.

[12] O tom, zda má dítě speciální vzdělávací potřeby, rozhoduje školské poradenské zařízení (dle školského zákona, č. 561/2004 Sb., § 16).

Obrázek 5: Rozdíly mezi pojmy integrace a inkluze

Integrace	Inkluze
Zaměření na potřeby jedince s postižením	Zaměření na potřeby všech vzdělávaných
Expertizy specialistů	Expertizy běžných učitelů
Speciální intervence	Dobrá výuka pro všechny
Prospěch pro integrovaného studenta	Prospěch pro všechny studenty
Dílčí změna prostředí	Celková změna školy
Zaměření na vzdělávaného postiženého jedince	Zaměření na skupinu a školu
Speciální programy pro studenta s postižením	Celková strategie učitele
Hodnocení studenta expertem	Hodnocení učitelem, zaměření na vzdělávací faktory

Zdroj: Teach Team, online, cit. 2015-01-11

Podle dosavadního tradičního přístupu ke vzdělávání handicapovaných dětí v České republice, byly tyto děti zařazovány do speciálních či praktických škol, kde jejich výuka probíhala izolovaně, tedy ve skupině jedinců se stejným či podobným typem postižení. Namísto toho se dnes usiluje právě o dosažení co největší integrace těchto dětí do běžného systému vzdělávání. To ale předpokládá radikální změnu filozofie českého školství, což je rozhodně dlouhodobý úkol; dlouho zde totiž převládal princip segregace. Toto již v roce 2001 zaznamenává ***Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha***, kde se mimo jiné píše: „*Je třeba zásadně změnit tradiční koncept vzdělávání, přizpůsobit jeho obsah, formu a metody potřebám dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a sjednávat pro tuto změnu širokou společenskou podporu*“ (Kratochvílová et al., 2012, s. 7).

V ***Bílé knize*** je také uvedeno, že tento problém nelze generalizovat, je třeba přistupovat ke každému handicapovanému individuálně a podle druhu a rozsahu jeho postižení mu doporučit buď speciální školu, nebo školu s inkluzívním přístupem. „*Integrace nemůže být masovou záležitostí, ale tam, kde si to rodiče přejí a škola dokáže zajistit podmínky a splnit kritéria, bude tento trend podporován*“ (Kratochvílová et al., 2012, s. 7). Musí se ovšem také přihlédnout k aktuálním možnostem konkrétní školy, zda jsou tamní podmínky k integraci zdravotně postižených dětí vyhovující (z hlediska uzpůsobení prostředí, pomůcek, vyškolených pedagogů a asistentů, atd.). Pokud je tedy zdravotně postižené dítě začleněno mezi ostatní děti, je zisk oboustranný; jak pro integrované

handicapované žáky, tak i pro jejich spolužáky, kteří se tak mohou naučit přirozenou cestou přijímat a pochopit zdravotně postižené. V České republice jsou propagátory inkluzívního vzdělávání například ***Česká odborná společnost pro inkluzívní vzdělávání*** nebo organizace ***Liga lidských práv*** se svým projektem ***Férová škola***.

Dále jsou stručně zmíněny některé další dokumenty, zabývající se tematikou vzdělávání a začleňování handicapovaných osob do společnosti.

- 2005 – usnesení vlády ***Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009*** – v tomto dokumentu je celá 1. kapitola věnována vzdělávání a ve 3. kapitole, která se zabývá zaměstnaností a zaměstnáváním, se hovoří o podpoře absolventů se zdravotním postižením a zvýšení jejich šance na získání prvního zaměstnání.
- 2007 – ***Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR*** – zde je velká pozornost věnována vyhodnocení dosavadního stavu a rozvoje péče o handicapované žáky. Tento dokument zmiňuje například potřebu účasti speciálních pedagogů či školních psychologů ve školách, zavedení systému pedagogické asistence, větší využívání informačních technologií při výuce, další vzdělávání pedagogů a v neposlední řadě také nutnost podpory ze strany státu co se týče technického a materiálního vybavení škol (bezbariérové přístupy, vydávání učebnic, které jsou pro potřeby těchto žáků vhodné, atd.).
- 2009 – ratifikace mezinárodní ***Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením***, ve které je obsažena mimo jiné i oblast práva na vzdělání. Podle této Úmluvy by členské státy měly například „*zajistit začleňující vzdělávací systém na všech úrovních a celoživotní vzdělávání*“ (Kratochvílová et al., 2012, s. 7).

A jaké jsou úkoly pro české školství v blízké budoucnosti? Je to zejména nutnost toho, aby byla ve všech ***kurikulárních dokumentech***[13] (v rámci školské reformy) postihnuta problematika zdravotně postižených a jejich vzdělávání, tedy aby „*rámcové vzdělávací programy respektovaly specifika vzdělávání žáků se zdravotním postižením včetně konkretizace prostředků speciálně pedagogické podpory a způsobů jejich poskytování*“ (Kratochvílová et al., 2012, s. 8). Mezi další úkoly patří vývoj a distribuce učebnic

[13] Tyto dokumenty jsou vytvářeny na **státní úrovni** (Národní program rozvoje vzdělávání, rámcové vzdělávací programy – ty vydává Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy) a poté na **školní úrovni** (školní vzdělávací programy – tvoří si je samy školy).

a kompenzačních pomůcek pro zdravotně postižené, rozvoj výchovného a profesního poradenství pro handicapované žáky a studenty, poskytování asistentských služeb, upřesnění podmínek vzdělávání dětí s různými typy postižení (tělesným, mentálním, atd.) či vzdělávání pedagogů a jejich proškolení v práci s kompenzačními a jinými technickými pomůckami.

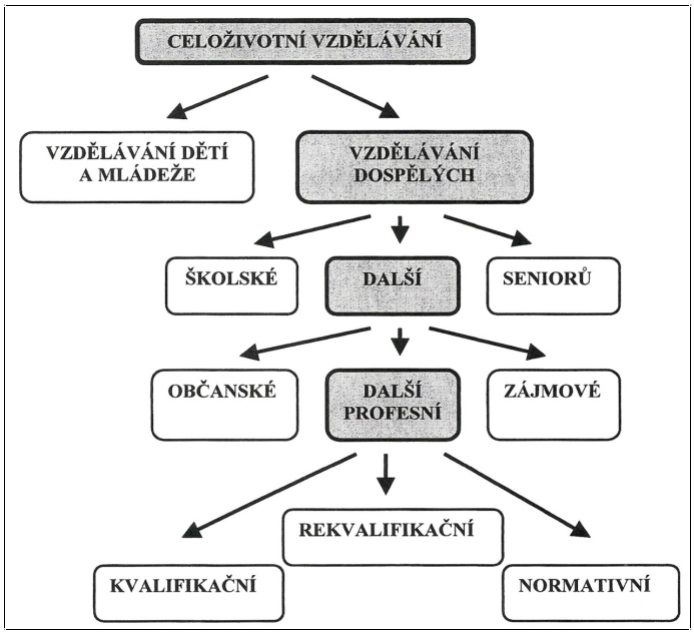
Posledními dokumenty, které zde budou zmíněny, jsou ***Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014***, a také ***Národní akční plán inkluzívního vzdělávání na období let 2010-2013***. Oba tyto dokumenty uplatňují princip inkluzívního vzdělávání a obsahují konkrétní opatření, která směřují k větší integraci dětí s handicapem do běžných škol. Do speciálních či praktických škol by tudíž měli být zařazováni jen žáci a studenti s nejtěžšími stupni zdravotního postižení.

3.2 Celoživotní vzdělávání dospělých (tedy i dospělých s postižením)

Předchozí podkapitola informuje čtenáře o přístupu českého školství ke vzdělávání zdravotně postižených dětí. V následujících podkapitolách bude shrnuto, jaké jsou možnosti dalšího vzdělávání pro dospělé handicapované občany. Především je třeba říci, že zdravotně postižení občané mají stejně jako všichni ostatní lidé právo a potřebu vzdělávat se po celý svůj život. Celoživotní vzdělávání je velmi důležité, zejména během té části života, kdy jsou lidé ekonomicky aktivní a za předpokladu, že se chtějí co nejlépe uplatnit na trhu práce. Nyní bude následovat nejprve obecné pojetí vzdělávání dospělých v ČR a jeho dělení s tím, že do něj lze zahrnout i vzdělávání handicapovaných osob.

Celoživotní vzdělávání dospělých v České republice podle Šeráka a Dvořákové (2009) zatím netvoří samostatný celek, který by se dal považovat za subsystém v rámci systému české vzdělávací soustavy, a podle vlastních slov PhDr. Šeráka se od doby vydání publikace (tedy od roku 2009) situace výrazně nezlepšila. Přesto však u nás existuje určitý model celoživotního vzdělávání (na následujícím zobrazení), podle kterého lze charakterizovat jednotlivé oblasti ve vzdělávání dospělých.

Obrázek 6: Model celoživotního vzdělávání



Zdroj: Šerák a Dvořáková, 2009

Vzdělávání dospělých – školské

Tato situace nastává tehdy, když dospělý člověk, který již ukončil svou vzdělávací dráhu v rámci formálních školských institucí a začal například pracovat či podnikat, se opět vrací do školy. Důvodem většinou bývá potřeba získání či doplnění takového stupně vzdělání, který z nějakého důvodu nezískal ve svém raném věku. V tomto případě se ale nejedná o typické vzdělávání dospělých, protože vzdělávání ve školách má svá neměnná pravidla a nebere se zde příliš ohled na specifika vzdělávání dospělých lidí. Školské vzdělávání může probíhat formou prezenčního nebo distančního studia.

Vzdělávání dospělých – seniorů

Tato oblast zahrnuje vzdělávání osob starších 65 let, tedy především zájmové vzdělávání. V současné době se však stále více objevuje i další profesní vzdělávání těchto starších lidí, a to vzhledem k měnící se demografické situaci v České republice. Pro vzdělávání seniorů jsou určeny specializované instituce – Univerzity třetího věku, ale toto vzdělávání probíhá také v knihovnách, muzeích, či divadlech.

Vzdělávání dospělých – další

Šerák a Dvořáková (2009) uvádí, že další vzdělávání zahrnuje všechny vzdělávací aktivity dospělého člověka, který již dosáhl určitého stupně formálního školského

vzdělání a pohybuje se na trhu práce. Patří sem občanské, zájmové a další profesní vzdělávání. Nyní bude následovat krátká charakteristika těchto skupin.

Občanské vzdělávání

Je to vzdělávání, které je zaměřeno na utváření vědomí lidí o jejich právech a povinnostech, které mají ve svých občanských, rodinných i společenských rolích. Lidé by měli vědět, jak tyto role zodpovědně naplňovat a být tzv. aktivními občany[14]. Mezi témata občanského vzdělávání patří např. adaptace na měnící se podmínky ve společnosti, rasová, národnostní a náboženská tolerance, řešení vztahu mezi občanem a státem a v dnešní době také orientace v problematice globalizace, diskriminace či genderové rovnosti (rovnosti mezi muži a ženami).

Zájmové vzdělávání

Cílem zájmového vzdělávání je rozšíření vědomostí za účelem zlepšení kvality života člověka, nikoli však profesního, nýbrž osobního. Zájmové vzdělávání pomáhá rozvíjet individuální zájmy lidí a bývá součástí procesu kultivace osobnosti. Je charakteristické především svobodou výběru zaměření vzdělávání a dobrovolností účasti na něm, z toho plynoucí aktivitou účastníků, či různorodostí obsahu. Nejčastěji bývá zaměřeno na oblasti kulturní a sportovní výchovy, technické vzdělávání, cestování a turistiku a také duchovní a náboženskou výchovu.

Další profesní vzdělávání

Tento typ vzdělávání je poskytován lidem, kteří mají dokončené odborné vzdělávání ve školních institucích a chtějí se dále profesně rozvíjet během své pracovní kariéry. Dělí se dále na kvalifikační, rekvalifikační a normativní vzdělávání.

Kvalifikační vzdělávání

Patří sem veškeré aktivity, které se týkají získání kvalifikace, jejího prohlubování, udržování, zvyšování, rozšiřování nebo obnovování, ale také zaučení či zaškolení. Kvalifikační vzdělání bývá většinou realizováno v rámci podnikového vzdělání, nebo může být součástí komerční nabídky dalšího vzdělávání.

Rekvalifikační vzdělávání

Rekvalifikace znamená změnu původní kvalifikace získáním kvalifikace nové, většinou z důvodu nemožnosti uplatit se na trhu práce s původní kvalifikací. Jedná se o jeden

[14] Aktivní občanství je účast na obecním nebo politickém životě, aktivní zapojení občanů do života.

z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikacím se podrobněji věnuje část následující podkapitoly.

Normativní vzdělávání

Absolvování tohoto vzdělávání je dáno určitými normami (např. zákony, předpisy). Jako příklad lze uvést školení BOZP, ale mohou to být i různé kurzy k získání odborné způsobilosti (nutné k provozování určité živnosti, např. masérské či svářečské kurzy) nebo stanovené kvalifikační požadavky na výkon určitého povolání (např. vzdělávání úředníků ve veřejné správě, povinné atestace lékařů, atd.) (Šerák a Dvořáková, 2009).

Zdravotně postižení občané mohou využít všech těchto typů vzdělávání, a to s přihlédnutím k typu a závažnosti jejich postižení. Možností vzdělávání, které mohou využít, je však mnohem méně, než možností pro ostatní osoby bez handicapu. Nejvíce limitovaní jsou samozřejmě těžce postižení lidé (ať už tělesně či mentálně), pro ty u nás bohužel zatím žádná dostatečná speciální nabídka vzdělávání neexistuje. Tito občané proto většinou využívají pomoci různých obecně prospěšných společností a spolků, které se snaží vytvořit pro ně alespoň nějakou nabídku vzdělávacích příležitostí. Tato nabídka však na pokrytí poptávky po tomto vzdělávání nestačí (Slowík, 2007).

Podle Palána (2002) může osobám se zdravotním postižením pomoci také ***speciální andragogika***, což je věda o speciální výchově, vzdělávání a pomoci dospělým znevýhodněným osobám. Mezi tyto osoby patří kromě handicapovaných také např. mladiství nezaměstnaní, absolventi základních škol, ženy po návratu z mateřské dovolené a další skupiny uvedené v úvodu kapitoly 1. „*Posláním speciální andragogiky je pomáhat postiženým i narušeným jednotlivcům k rychlému přizpůsobování měnícím se podmínkám pracovního a společenského života vytvářením a upevňováním jejich kompenzačních a adaptačních mechanismů*“ (Palán, 2002, s. 183).

3.3 Další možnosti vzdělávání handicapovaných občanů

V této podkapitole je uvedeno několik možností, jak se občané se zdravotním postižením mohou dále vzdělávat. Patří mezi ně rekvalifikace, vzdělávací kurzy probíhající v rámci operačních programů, iniciativa Společenství EQUAL v ČR, služby knihoven pro zdravotně znevýhodněné a e-learningové vzdělávání.

3.3.1 Rekvalifikace

Jak již bylo řečeno, rekvalifikací se rozumí změna dosavadní kvalifikace člověka získáním nové kvalifikace za účelem uplatnění se na pracovním trhu. Kromě toho, že je rekvalifikační vzdělávání součástí systému celoživotního vzdělávání, je to také jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, což je „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a je kromě rekvalifikace realizována těmito nástroji: investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*“ (Šerák a Dvořáková, 2009, s. 54).

Rekvalifikace zajišťují **úřady práce** a provádějí je **akreditovaná zařízení** (státní či soukromá), tedy zařízení, která mají akreditaci (potvrzení, pověření) od Ministerstva školství, případně od Ministerstva zdravotnictví. Mezi úřadem práce a zařízením, které poskytuje rekvalifikace, musí existovat písemná dohoda. Toto vzdělávání je určeno převážně pro nezaměstnané, ale mohou se ho zúčastnit také zaměstnanci v rámci svého dalšího pracovního uplatnění. V tomto případě může být prováděno přímo u zaměstnavatele, opět však na základě dohody s úřadem práce. Na rekvalifikaci se ale mohou přihlásit z vlastní iniciativy i ostatní lidé, kteří o něj mají zájem. Existuje mnoho druhů rekvalifikačního vzdělávání, např. obnovovací, rozšiřovací, prohlubovací, zaměstnanecké či motivační (Šerák a Dvořáková, 2009).

Pro účely této práce jsou ale důležité především rekvalifikace týkající se zdravotně postižených osob, které se nazývají **specializované rekvalifikační kurzy**, a upravuje je § 74 zákona o zaměstnanosti:

- „*(1) Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace (§ 109).*
- *(2) Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce po dobu konání těchto kurzů podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání*“ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 74, odst. 1 a 2).

Tyto rekvalifikační kurzy[15] pomáhají zdravotně postiženým občanům začleňovat se do běžného života a samozřejmě jim také usnadňují hledání vhodného pracovního místa. K tomu je vhodné umět používat informační a komunikační technologie, a proto jsou tyto rekvalifikace nejčastěji zaměřeny na zvládnutí počítačové gramotnosti (Práce pro ZP, 2011). Praktickým příkladem jsou rekvalifikační kurzy Obsluha osobního počítače nebo Administrativní pracovník v rámci projektu ***Vzdělávací program a pracovní uplatnění pro OZP*** (Evropský sociální fond v ČR, 2013), a také kurzy sociální firmy ***Nové horizonty s.r.o.***, která pořádá *Kurzy on-line marketingu a PR*, *Kurzy multimédií - foto a video*, dále *Rozvojové kurzy*, *IT kurzy* a další (Nové horizonty, 2015).

Na tomto místě je vhodné podotknout, že je nutné zabývat se také kvalitou **lektorů**, kteří na rekvalifikačních kurzech znevýhodněné osoby vzdělávají. Podle Liedermanové (2008) se poskytovatelé těchto kurzů kvalitou lektorů příliš nezabývají, což mnohdy vede k tomu, že výsledky tohoto vzdělávání nejsou úměrné vynaloženým nákladům. Ke zlepšení této situace se snažil přispět projekt ***Aktivizace pracovního potenciálu sociálně znevýhodněných občanů***, v rámci něhož byla například vydána metodika pro lektory vzdělávání těchto osob (Liedermanová, 2008).

3.3.2 Operační programy a Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (dále jen „ESF“) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie (dalšími fondy jsou ***Evropský fond pro regionální rozvoj*** a ***Fond soudržnosti***). Protože je ESF hlavním finančním nástrojem pro dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti, patří mezi jeho hlavní cíle především rozvoj zaměstnanosti (a tím i snižování nezaměstnanosti), podpora rovných příležitostí všech osob na trhu práce a podpora lidských zdrojů vůbec. Mezi jeho další cíle, které se přímo týkají této kapitoly, patří podpora celoživotního vzdělávání a sociální začleňování osob ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na pracovní trh. ESF podporuje různé neinvestiční projekty, jako např. rozvoj vzdělávacích programů (včetně distanční formy vzdělávání), speciální programy pro zdravotně postižené osoby a další znevýhodněné skupiny lidí, rekvalifikace nezaměstnaných atd. (Šimek, 2010).

[15] Výše podpory, která při rekvalifikaci účastníkovi náleží, činí 60 % z průměrného měsíčního čistého výdělku (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 50, odst. 3).

Čerpání prostředků z ESF (i jiných fondů) se provádí pomocí **operačních programů**, které na území České republiky probíhají v tzv. programových obdobích[16]. V rámci těchto operačních programů (dále jen „OP“) jsou pak realizovány různé **projekty**, které se týkají naplňování cílů fondu, ze kterého jsou financovány. V prvním programovém období se u nás realizovalo 16 OP, v druhém 26 a ve třetím období je naplánováno 20 programů. Nyní následuje přehled programových období pro ČR a přehled těch OP, které v těchto obdobích probíhaly či probíhají a jsou financovány z ESF.

- ***Programové období 2004–2006***[17]
    - Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)
    - Jednotný programový dokument pro Cíl 3 (JPD 3)
    - Iniciativa Společenství EQUAL (CIP EQUAL)
    - Společný regionální operační program (SROP)
- ***Programové období 2007–2013***
    - OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
    - OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
    - OP Praha – Adaptabilita (OPPA)
- ***Programové období 2014–2020***
    - OP Zaměstnanost (OPZ)
    - OP Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV)
    - OP Praha – pól růstu ČR (OP Praha)

(Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2014)

Obrázek 7: Logo Evropského sociálního fondu v ČR

Zdroj: Evropský sociální fond v ČR, online, cit. 2015-01-15

[16] Sedmiletý cyklus, ve kterém EU realizuje cíle své regionální a strukturální politiky, členské země pro ně zpracovávají vždy nové programové dokumenty (v těch je např. stanoven rozpočet, nové cíle a priority, atd.).
[17] ČR vstoupila do EU v roce 2004, toto programové období ale trvalo již od roku 2000.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen „OP LZZ“)

Protože praktická část této práce vychází z projektů realizovaných právě v rámci tohoto OP, bude nyní krátce charakterizována jeho činnost a zaměření. OP LZZ byl zaměřen na snižování nezaměstnanosti, a to pomocí aktivní politiky trhu práce a profesního vzdělávání. Dále byl zaměřen na začlenění sociálně vyloučených osob zpátky do společnosti, zvýšení kvality veřejné správy a na mezinárodní spolupráci v těchto oblastech. Konkrétně na tento OP bylo z ESF vyčleněno 1,88 miliard eur. OP LZZ se skládá z šesti tzv. **prioritních os**, které tento program rozdělují podle oblastí jejich zájmu a tyto osy se dále dělí na **oblasti podpory**, ve kterých je vymezeno, jaké typy projektů lze podpořit v rámci příslušné prioritní osy.

Pro účely této práce je vhodné zmínit prioritní osu č. 3 – ***Sociální integrace a rovné příležitosti*** a z ní jednu ze čtyř oblastí podpory, tedy oblast ***Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce*** (mezi tyto skupiny patří osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, příslušníci národnostních menšin a další). V rámci projektů jsou pak realizovány například různé vzdělávací kurzy zaměřené na rozvoj počítačových dovedností, jazykových znalostí (např. kurzy anglického jazyka) nebo na finanční gramotnost. Projekty uskutečňují tzv. **realizující organizace**, což jsou kraje, města a obce a jimi zřizované organizace, nebo také nestátní neziskové organizace, občanské iniciativy a další.

Příkladem projektu, který je prostřednictvím OP LZZ financován z prostředků ESF a státního rozpočtu ČR, je projekt ***Finanční gramotnost jako nástroj uplatnění na trhu práce pro osoby se zrakovým postižením***. Tento dvouletý projekt byl zahájen v roce 2013 a jeho realizátorem je Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR. Tato organizace podporuje občany s těžkým zrakovým postižením v jejich zapojování do běžného života. Velkou bariérou při tomto zapojování se pro ně stává nedostatek informací ohledně nakládání s financemi. Cílem tohoto projektu je tedy zvyšování finanční gramotnosti těchto osob a její využití jakožto nástroje k získání zaměstnání. Projekt je určen lidem se zrakovým postižením v produktivním věku (Evropský sociální fond v ČR, 2014; Šimek, 2010).

Obrázek 8: Logo OP LZZ

Zdroj: Evropský sociální fond v ČR, online, cit. 2015-01-15

3.3.3 Iniciativa Společenství EQUAL v České republice

Tato iniciativa byla jednou ze čtyř iniciativ Společenství, které byly realizovány na území celé EU v letech 2000 – 2006 a byly spolufinancované ze strukturálních fondů unie. Konkrétně iniciativa EQUAL byla spolufinancována z ESF, a stejně jako operační programy, sloužila i ona jako jeden z nástrojů pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Zatímco působnost OP byla regionálně omezena, iniciativa EQUAL se realizovala na celém území ČR.

Cílem této iniciativy bylo vytvořit a prosazovat nástroje pro podporu znevýhodněných skupin obyvatel (zdravotně postižených, dlouhodobě nezaměstnaných, starších občanů, apod.), kteří se v zaměstnání či při hledání zaměstnání setkávají s diskriminací nebo nerovným zacházením. Oblasti, kterých se tato iniciativa dotýká, vychází ze 4 pilířů Evropské strategie zaměstnanosti. Ve vztahu ke vzdělávání je důležitá tematická oblast v rámci 3. pilíře – ***Podpora celoživotního učení a postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce*** (Iniciativa Společenství EQUAL, 2006). V této oblasti se uskutečnilo množství projektů, například dva následující.

Cílem projektu ***Zvyšování adaptability zdravotně postižených občanů***, který realizovala společnost S-COMP Centre CZ, s.r.o., bylo zvýšení této adaptability pomocí celoživotního učení. Projekt probíhal v roce 2009.

Další projekt byl zaměřen konkrétněji na skupinu osob se sluchovým postižením. Cíl projektu je obsažen již v názvu – ***Vývoj a zavedení systému celoživotního vzdělávání osob s postižením sluchu, včetně vzdělávání zdravých osob, které s handicapovanými osobami přicházejí do kontaktu***. Také tento projekt se uskutečnil v roce 2009 (Šimek, 2010).

Iniciativa Společenství EQUAL také realizovala pracovní program rozvojového partnerství ADIP s názvem ***Celoživotní vzdělávání zdravotně postižených občanů***. Jeho cílem bylo přispět k řešení problému vysoké nezaměstnanosti handicapovaných osob tím, že pomocí celoživotního učení zvýší adaptabilitu postižených na trhu práce. Obsahem vzdělávacího programu bylo těchto 5 tematických bloků: vstupní diagnostika a přípravný kurz, kurz počítačových dovedností, kurz rozvoje soft skills (tzv. měkkých dovedností jako je asertivita, kreativita, atd.), kurz angličtiny a kurz základů podnikání.

Tento vzdělávací program svým obsahem a způsobem jeho prezentování přihlížel ke specifikům zdravotně postižených podle věku, typu jejich postižení, dosaženého vzdělání a podle sociálního zázemí a mobility (Společenství EQUAL v ČR, 2006).

Obrázek 9: Logo iniciativy Společenství EQUAL

Zdroj: Iniciativa Společenství EQUAL, online, cit. 2015-01-15

3.3.4 Vzdělávání poskytované handicapovaným občanům v knihovnách

Knihovny po celé České republice poskytují v menší či větší míře také služby pro zdravotně postižené osoby. Mezi tyto služby patří pořádání různých společenských a vzdělávacích akcí pro zrakově, sluchově, tělesně a mentálně znevýhodněné občany. Pokud knihovna pořádá vzdělávací akce pro postižené děti, jejich náplní bývají různé besedy, lekce počítačové gramotnosti a literární pořady. Náplní vzdělávacích akcí pro dospělé osoby s handicapem bývají nejčastěji kurzy výuky práce s počítačem a například zrakově postižení se mohou naučit ovládat programy, které jsou speciálně pro ně určeny (např. hlasové předčítání knih). V některých knihovnách probíhají i kurzy výuky Braillova písma. Rozsah působení knihoven v oblasti vzdělávání zdravotně postižených je závislý na informovanosti pracovníků knihoven o této problematice.

V roce 2007 uspořádala Národní knihovna České republiky průzkum s názvem ***Služby knihoven pro zdravotně znevýhodněné***, kde zjišťovala, jak se české knihovny

vyrovnávají s poskytováním služeb handicapovaným občanům. Do průzkumu se zapojilo 137 knihoven (Houšková a Pillerová, 2008).

Obrázek 10: Vzdělávací a společenské akce pro zrakově znevýhodněné

Počet knihoven	Pravidelné	Ojedinělé	Celkem
pořádání vzdělávacích akcí pro nevidomé	7	12	19
společenských akcí pro nevidomé	14	8	22

Zdroj: Houšková a Pillerová, online, cit. 2015-01-16

Obrázek 11: Pravidelnost akcí pro sluchově znevýhodněné

počet knihoven	ojediněle	pravidelně	celkem
vzdělávací akce pro neslyšící	1	4	5
společenské (kulturní, rekreativní) akce pro neslyšící	1	3	4

Zdroj: Houšková a Pillerová, online, cit. 2015-01-16

3.3.5 Vzdělávání pomocí e-learningu

Termín e-learning byl dříve chápán jako vzdělávání pomocí videokazet, audiokazet nebo televize. V 80. letech 20. století se pojem e-learning začal používat spíše ve spojitosti s rozšiřujícími se počítači. V dnešní době je již e-learning definován jako forma vzdělávání realizovaná pomocí výpočetní a komunikační technologie. Hlavní výhody e-learningu jsou následující:

- dostupnost studijních materiálů kdykoliv a odkudkoliv (ovšem s přístupem k internetu),
- větší efektivita výuky,
- atraktivnost obsahu výuky (interaktivní forma, multimediální prvky),
- nižní náklady na vzdělávání,
- individuální přístup ke studentům,
- širší možnosti testování.

Obecně lze říci, že hlavní největší výhodou e-learningu je poskytování správných informací správným lidem ve správný čas.

Příkladem e-learningového vzdělávání speciálně pro zdravotně postižené je kurz ***Jak hledat a úspěšně získat zaměstnání***. Výukový program je v podstatě průvodcem nezaměstnaností od okamžiku, kdy se člověk ocitne bez práce, až do chvíle, kdy si najde novou práci. Student je v programu prováděn různými situacemi, ve kterých se bude pravděpodobně nacházet při hledání pracovního místa. Tento průvodce by měl účastníka kurzu připravit na tyto situace tak, aby se s nimi později úspěšně vypořádal a byl schopen si najít zaměstnání. Dalším e-learningovým kurzem jsou ***Základy počítačové gramotnosti***. Tento kurz je určen úplným začátečníkům, kteří se potřebují zorientovat v základních pojmech týkajících se informačních technologií (jako např. hardware, software, počítačové technologie, atd.). Po absolvování tohoto kurzu by měl student být schopen zvládnout kurz základů samotného ovládání počítače (Práce pro ZP, 2011).

E-learningovému vzdělávání se věnuje také publikace ***E-learning, další vzdělávání a vzdělávání osob s postižením***, která je sborníkem příspěvků z velmi podnětné konference, organizované na Soukromé vysoké škole ekonomických studií v rámci projektu ***E-learningové kurzy z účetnictví a daní pro osoby samostatně výdělečně činné se zaměřením na osoby s tělesným postižením***. Přednášející na této konferenci se věnovali různým tématům, od využívání e-learningu tělesně postiženými studenty či žáky s dysfunkcemi, až po využití e-learningu v podnikovém vzdělávání, nebo popis přímo konkrétních e-learningových kurzů na téma počítačová bezpečnost, tvorba webových stránek, stylizace a psaní dopisů či úvod do psychologie (Hála et al., 2008).

Obrázek 12: Jak funguje e-learning

Zdroj: ATC, online, cit. 2015-01-16

V této kapitole se čtenáři seznámili se systémem vzdělávání handicapovaných dětí ve školách, a také s výběrem dalších možností vzdělávání, které jsou dnes dostupné dospělým občanům se zdravotním postižením. Lze konstatovat, že zatímco vzdělávání dětí s handicapem se díky inkluzívnímu vzdělávání ubírá správným směrem, systém dalšího (celoživotního) vzdělávání pro osoby se zdravotním postižením, který by byl zaštítěn státem, u nás v současnosti zatím neexistuje. Následující praktická část se snaží propojit oblast vzdělávání zdravotně postižených osob s jejich zaměstnáváním, a je proto zaměřena na průzkum vzdělávacích aktivit v konkrétní organizaci, jejichž cílem je právě zvýšení zaměstnatelnosti těchto osob.

Obrázek 13: Vzdělávání osob se zdravotním postižením (ilustrační obrázek)

Zdroj: College Scholarships.org, online, cit. 2015-02-13

4 VZDĚLÁVACÍ AKTIVITY V ORGANIZACI SVAZ TĚLESNĚ POSTIŽENÝCH BENEŠOV

Tato kapitola se zabývá popisem a následně analýzou vzdělávacích kurzů a seminářů, které se konaly a stále konají v organizaci **Svaz tělesně postižených Benešov**, v rámci **Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost** (OP LZZ). Cílem těchto kurzů a seminářů je zlepšit úroveň vzdělanosti handicapovaných uchazečů o zaměstnání a zvýšit tak jejich šanci na nalezení pracovního uplatnění. Kapitola obsahuje nejprve krátké představení zmiňované organizace, popis jednotlivých vzdělávacích aktivit, a poté se již zaměřuje na **Kurzy počítačové techniky**, které jsou následně předmětem **průzkumu**. Hlavním cílem průzkumu a této části práce je zjištění efektivity uvedených kurzů, tedy ověření, zda a do jaké míry nově získané informace pomohly účastníkům k lepšímu uplatnění na trhu práce.

Na úvod tedy několik informací o organizaci, která je realizátorem tohoto vzdělávání. Svaz tělesně postižených Benešov (dále jen „STP Benešov“) byl do roku 2013 občanským sdružením, což je forma nestátní neziskové organizace. Od roku 2014 byl ale v souvislosti s novelou občanského zákoníku termín občanské sdružení zrušen a z těchto organizací se automaticky staly spolky. Protože je STP Benešov okresní organizací Svazu tělesně postižených v České republice, o. s. v Praze, a z něho se stal zapsaný spolek (z. s.), stal se tedy STP Benešov jeho pobočným spolkem (p. s.)[18]. Co se týče financování této organizace, ačkoli tedy zřizovatelem není stát, získává finanční prostředky ze státního rozpočtu, a to prostřednictvím dotací od Ministerstva práce a sociálních věcí. Mezi hlavní činnosti této organizace patří:

- poradenské služby – poskytování informací např. o dávkách státní sociální podpory a dalších sociálních příspěvcích (zda na ně žadatelé mají nárok, co musí doložit, atd.),
- **pomoc při hledání zaměstnání** pro osoby se zdravotním postižením (hlavně zprostředkování kontaktu se zaměstnavateli); STP Benešov také spolupracuje s chráněnou dílnou v Benešově, která zaměstnává převážně osoby s handicapem,
- **zajišťování vzdělávacích aktivit** (kurzů, seminářů) pro zdravotně postižené,

[18] Do nově vzniklého rejstříku, který povedou soudy, zapíše samo Ministerstvo vnitra dosavadní občanská sdružení, nyní spolky. Ty si však sami musí změnit svůj název – nejpozději do 1. ledna 2016, a také upravit stanovy – do 1. ledna 2017 (Frank Bold, 2015).

- zajišťování volnočasových aktivit (relaxačních a rekondičních pobytů, rehabilitačních cvičení, masáží) pro tyto osoby,
- zprostředkování kontaktů na úřady, právníka, odborníka na znakovou řeč, a také na další organizace, které se zabývají pomocí zdravotně postiženým a seniorům.

Ještě před realizací OP LZZ byl STP Benešov zapojen i do ***Společného regionálního operačního programu*** (SROP), v programovém období 2004–2006. V tomto programu byl realizován projekt ***Sociální služby a podpora pracovního uplatnění pro tělesně postižené občany na území Středočeského kraje*** (propagační leták k tomuto projektu je v Příloze E). V rámci něj se konaly podobné aktivity jako v dalším projektu, který je detailněji rozebrán v následující podkapitole. Zde tedy bude uvedeno pouze to, že tento projekt byl určen pouze pro tělesně postižené osoby a pokračoval i po skončení prvního programového období, v rámci tzv. udržitelnosti projektu (což je doba, po kterou musí být udržovány výstupy projektu, v tomto případě konání vzdělávacích aktivit).

Obrázek 14: Logo Svazu tělesně postižených Benešov

Zdroj: STP v ČR, p. s., - okresní organizace Benešov, online, cit. 2015-01-20

4.1 Zapojení STP Benešov do projektu v rámci OP LZZ

Jedním z mnoha projektů, které byly v rámci OP LZZ realizovány, byl projekt ***Zvýšení zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením***. Tento projekt, realizovaný od května 2010 do února 2012, spadá do prioritní osy č. 3 – Aktivní politiky trhu práce a v ní potom do oblasti Posílení aktivních politik zaměstnanosti (propagační leták k projektu je v Příloze D). Realizátorem byl Svaz tělesně postižených v České republice, z. s. (se sídlem v Praze) a vydal k tomuto projektu ***Manuál pro zapojené organizace***, tedy

pro své okresní organizace, mezi něž patří i Benešov. Zde byly uvedeny takové aktivity projektu, jako například:

- zajištění motivace a aktivizace klientů,
- poskytnutí poradenství a zmapování jejich pracovních schopností a možností,
- zvýšení kvalifikace klientů formou rekvalifikačních kurzů a seminářů,
- podporování klientů při hledání zaměstnání,
- informování a motivování zaměstnavatelů k zaměstnání zdravotně postižených.

Pro pracovnici STP Benešov (která se zároveň stala **regionálním koordinátorem**[19] tohoto projektu pro okres Benešov) to v praxi znamenalo, že před vlastní realizací projektu nejprve zajistila jeho **publicitu**, aby se o jeho konání zdravotně postižení dozvěděli. Ve spolupráci s předsedou a místopředsedkyní STP Benešov sepsala a zveřejnila článek o projektu v místním tisku (v Benešovském deníku a v Jiskře), vyrobila plakáty a umístila je na hlavní vývěsky v Benešově, a také zajistila umístění informací na internetové stránky organizace (www.stpbenesov.wbs.cz). Na propagaci projektu se také částečně podílel autor této práce, především vytvořením zmíněných internetových stránek, a také výrobou propagačních letáků pro STP Benešov, které pak mohly být umístěny např. do informačního centra, do čekáren lékařů nebo do kanceláří menších sdružení zdravotně postižených (místních organizací, se kterými STP Benešov spolupracuje (v menších městech regionu, např. v Bystřici, v Týnci nad Sázavou nebo ve Vlašimi). Pro každého handicapovaného klienta, který se do projektu přihlásil, připravila koordinátorka ***Kartu služeb poskytnutých klientovi***, kterou vyplňovala podle toho, jak se klient postupně zúčastňoval dalších služeb. Jsou to tyto následující služby.

- **Kurzy počítačové techniky** – na firmu, která poskytne lektora pro tyto kurzy, bylo vypsáno výběrové řízení – realizátor projektu (STP v Praze) požadoval akreditovanou společnost. Výběrové řízení vyhrála firma z Prahy, lektor přicházel do STP Benešov dvakrát týdně a na kurzech učil účastníky ovládat počítač, vysvětlil jim základní pojmy (části počítače, operační systém, software), učil je pracovat se složkami, základy programů Microsoft Word a Excel, a také základy práce s internetem – vyhledávání informací, tvorba e-mailové adresy, posílání e-mailů, atd. Kurzy byly pořádány v zasedací místnosti STP Benešov,

[19] Koordinátor projektu zodpovídá za řádný chod projektu v souladu s harmonogramem, za průběžné hodnocení projektu, komunikuje s poskytovatelem podpory (v tomto případě s STP v Praze), atd.…

která byla pro tyto účely již v době konání předchozího projektu upravena jako učebna – vybavena 5 počítači (2 z nich se podařilo pořídit z prostředků od EU), stoly pod počítače a židlemi. Počítačových kurzů se v rámci tohoto projektu mohli zúčastnit pouze zdravotně postižení, kteří byli v produktivním věku a měli tak šanci na pracovní uplatnění, tj. zhruba do 60 let. V rámci projektu proběhl tento kurz několikrát, vždy s 5 účastníky (omezeno počtem počítačů). Na závěr dostali účastníci osvědčení od akreditované pořadatelské firmy.

- **Vzdělávací kurzy a semináře na různá témata** – Administrativní dovednosti (psaní dopisů, životopisu a motivačního dopisu), Komunikační dovednosti (sebeprezentace), Úprava pracovního prostředí (bezbariérovost), Rekvalifikace (a informace o speciálních rekvalifikačních kurzech pro zdravotně postižené), Sebezaměstnávání (základy podnikání), Pracovně-právní problematika. Za dobu trvání projektu jich proběhlo 17. Některé semináře přednášeli lektoři z firmy, která vyhrála výběrové řízení na pořádání počítačových kurzů. O rekvalifikacích přišel handicapovaným přednášet tehdejší vedoucí oddělení poradenství a rekvalifikace z Úřadu práce Benešov.
- **Poskytnutí informačních materiálů k samostudiu** – vzory motivačního dopisu a životopisu, které se klientům mohou hodit při hledání zaměstnání.
- **Umožnění přístupu na počítač** – zde si klienti mohli například osobně vyzkoušet (na stránkách Integrovaného systému typových pozic) sestavit svůj pracovní profil a podle svých zdravotních a kvalifikačních předpokladů, možností, praxe a zkušeností si hledat zaměstnání. Mohli si zde také vytvořit svůj životopis a motivační dopis podle informací získaných na seminářích.
- **Besedy** s účastníky těchto kurzů, kde si sdělovali své zkušenosti a úspěchy i neúspěchy s hledáním pracovního místa. Podle pracovníků STP Benešov posluchači vyjadřovali svoje uspokojení nad nabytými vědomostmi a všechny absolvované semináře a vzdělávací kurzy jim byly velmi prospěšné. Jak uvedli sami posluchači, tyto besedy také přispěly k lepšímu sebepoznávání a pochopení jiného zdravotně postiženého člověka, a také k odhadu svých schopností i možností čelit stresu. Proběhlo 6 těchto besed.

Po ukončení své účasti na projektu každý klient Kartu služeb podepsal. Všechny tyto služby, včetně počítačových kurzů, mohli účastníci využívat zdarma (náklady byly

hrazeny z financí Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu ČR). Kromě této práce s klienty také koordinátorka projektu kontaktovala prostřednictvím e-mailu různé zaměstnavatele v okrese Benešov a informovala je o schopnostech a dovednostech této vyškolené skupiny handicapovaných občanů, a také o pracovně-právní problematice zaměstnávání těchto osob.

Za dobu trvání projektu (22 měsíců) se ho v STP Benešov zúčastnilo celkem 41 osob se zdravotním postižením. Z tohoto počtu jich 32 absolvovalo Kurz počítačové techniky pro začátečníky / pro pokročilé, a právě jich se týká následující průzkum. Fotografie z kurzů jsou v Příloze B.

4.2 Stanovené hypotézy a použité metody

Jak již bylo zmíněno v úvodu kapitoly, hlavním cílem této části práce je zjištění (pomocí průzkumu), zda absolvování počítačových kurzů pomohlo účastníkům najít si zaměstnání a pokud ano, tak zda v tomto zaměstnání mohli zužitkovat nové znalosti a zkušenosti z kurzu. Dalším cílem je potom zjistit četnost konání těchto kurzů, tedy zda se konaly (konají) pravidelně, nebo jen občas a nepravidelně. Na základě těchto cílů byly stanoveny následující hypotézy, které budou buď potvrzeny, nebo vyvráceny.

- **Hypotéza č. 1:** Po absolvování „Kurzů počítačové techniky“ se nejméně 50 procentům účastníků podařilo najít si zaměstnání, byly tedy pro ně prospěšné.
- **Hypotéza č. 2:** Většina účastníků kurzů v novém zaměstnání využila nově nabyté vědomosti a poznatky získané na kurzu.
- **Hypotéza č. 3:** „Kurzy počítačové techniky“ jsou ve Svazu tělesně postižených v Benešově pořádány pravidelně.

Pro zjištění odpovědí na hypotézy č. 1 a č. 2 byla v průzkumu použita metoda **dotazníkového šetření**. Aby bylo možné odpovědět na hypotézu č. 3, uskutečnil se **rozhovor** s pracovnicí STP Benešov (koordinátorkou projektu), v rámci něhož poskytla autorovi práce potřebné informace.

Všichni účastníci počítačových kurzů obdrželi e-mail s průvodním dopisem, ve kterém byli požádáni o vyplnění dotazníku týkajícího se hodnocení kurzu, který absolvovali. Dotazník byl zpracován v programu Microsoft Word (kde respondenti zaškrtávají

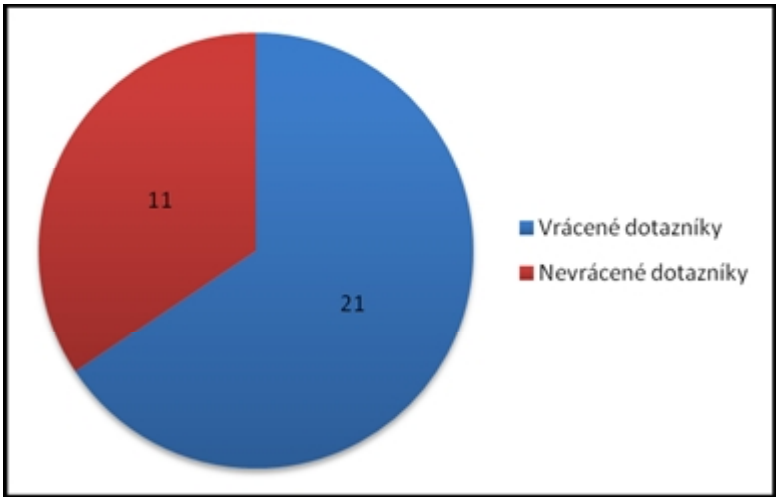
příslušná políčka pomocí funkce „zaškrtávací políčko – ovládací prvek formuláře“ a zbytek dokumentu je zamčen proti úpravám), a byl vždy k e-mailu připojen jako příloha[20]. Pracovníci STP Benešov poskytli autorovi práce pro účely průzkumu e-mailové adresy na jednotlivé respondenty, kteří si tyto e-mailové schránky mimo jiné vytvářeli v rámci zkoumaných počítačových kurzů. Od přijetí prvního vyplněného dotazníku do přijetí posledního uplynuly 3 týdny, nejvíce jich přicházelo v prvním a ve druhém týdnu. Rozbor vyplněných dotazníků byl zahájen týden po obdržení posledního dotazníku, tedy 4 týdny od zahájení šetření. Dotazník obsahuje celkem 13 otázek, z nichž jsou téměř všechny (až na jednu) uzavřené (výčtové). V úvodu jsou uvedeny základní demografické otázky.

4.3 Rozbor dat získaných z dotazníků

A) Návratnost

Jak již bylo uvedeno, Kurzů počítačové techniky pro začátečníky nebo pokročilé se zúčastnilo 32 jedinců, kterým byl zaslán dotazník. Vyplněný dotazník zaslalo zpět 21 respondentů. Návratnost je tedy téměř 66 %, což lze považovat za solidní (když uvážíme, že respondenti si např. mohli od té doby vytvořit jinou e-mailovou adresu).

Graf 1: Návratnost dotazníku



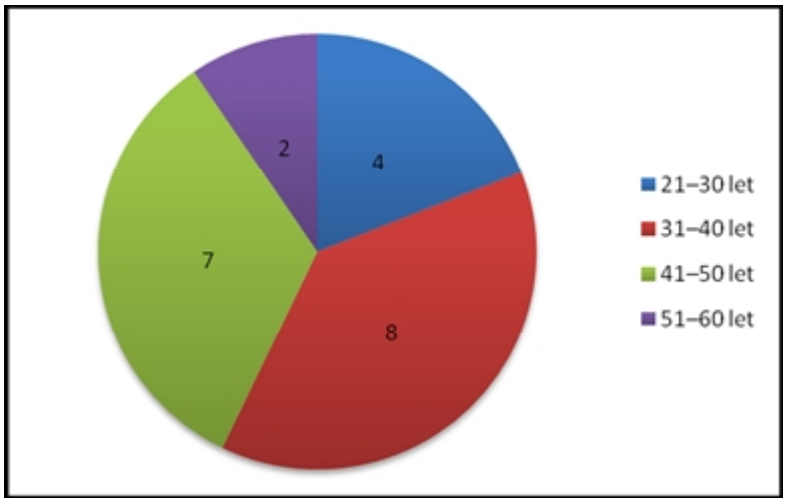
Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

[20] Vzor vyplněného dotazníku i text průvodního dopisu jsou v Příloze A.

B) Věkové složení respondentů

Největší počet účastníků kurzů byl ve věkové skupině 31–40 let a jen o něco méně jich bylo ve věku mezi 41–50 lety. Jsou to tedy generace, které se s počítači nesetkaly ve škole, ale nyní se je musí naučit ovládat, chtějí-li obstát v konkurenci na trhu práce.

Graf 2: Věkové složení respondentů

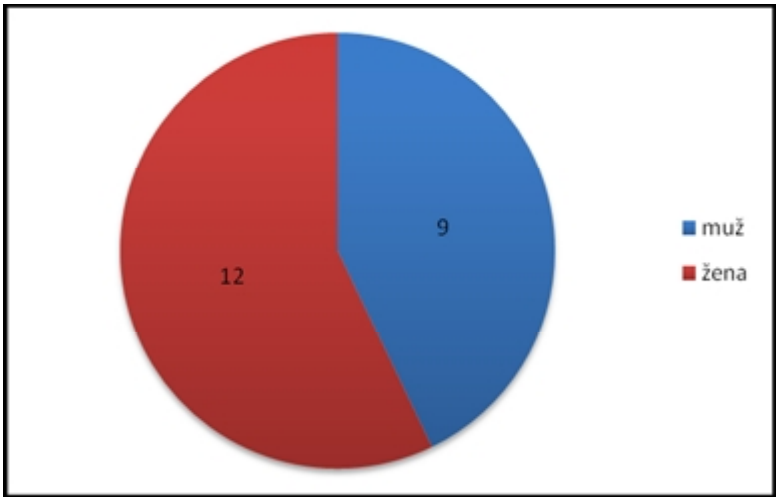


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

C) Složení respondentů podle pohlaví

Pokud se podíváme na složení účastníků kurzu podle pohlaví, zjistíme, že o něco větší zájem o tyto kurzy měly ženy oproti mužům. Převaha žen však není až tak výrazná.

Graf 3: Pohlaví respondentů

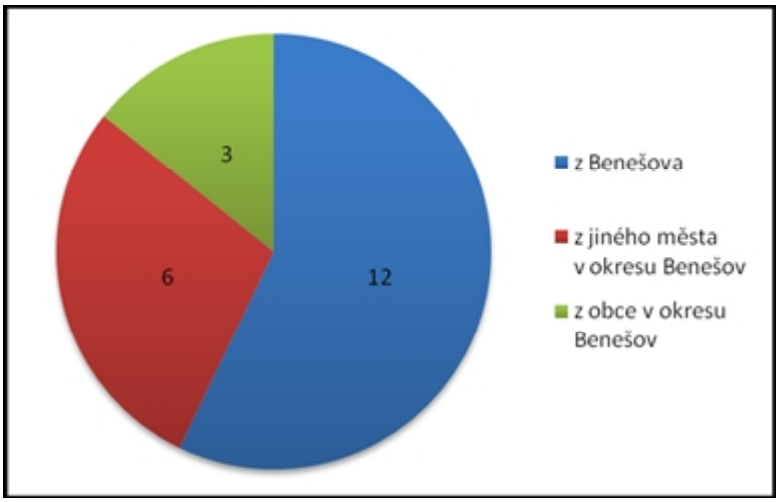


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

D) Rozložení respondentů podle místa jejich bydliště

Většina účastníků (12) byla z Benešova, ostatní potom z dalších měst v okresu (jako je např. Vlašim, Sázava, Týnec nad Sázavou) nebo z okolních obcí. To může být dáno tím, že v Benešově, který je největším městem v okresu, je také největší koncentrace zdravotně postižených občanů. Dalším důvodem může být komplikovanější doprava ze vzdálenějších míst regionu, což je zvláště pro osoby se zdravotním postižením velkou překážkou.

Graf 4: Bydliště respondentů

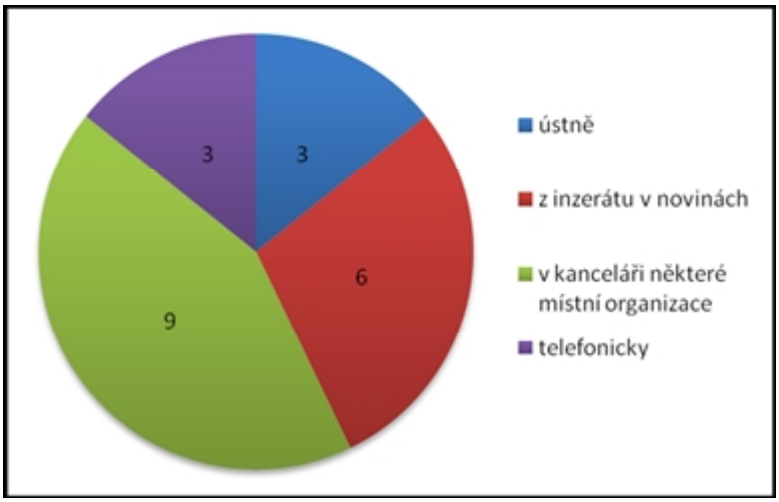


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 1: Jak jste se dozvěděl/a o tomto kurzu?

Co se týče způsobu, kterým se respondenti dozvěděli o konání kurzu, nejvíce jich tuto informaci obdrželo v některém z menších sdružení zdravotně postižených, se kterými STP Benešov spolupracuje a je v blízkosti jejich bydliště (jako např. místní organizace ve Vlašimi, v Čerčanech nebo v Sázavě). Další část respondentů se o kurzu dozvěděla z inzerátu v místním tisku (v Benešovském deníku a Jiskře). Ostatním respondentům o kurzu řekli jejich známí, kteří již kurz absolvovali, nebo je telefonicky oslovili sami pracovníci STP Benešov, kteří na ně měli kontakt ve své databázi.

Graf 5: Jak se respondenti dozvěděli o kurzu

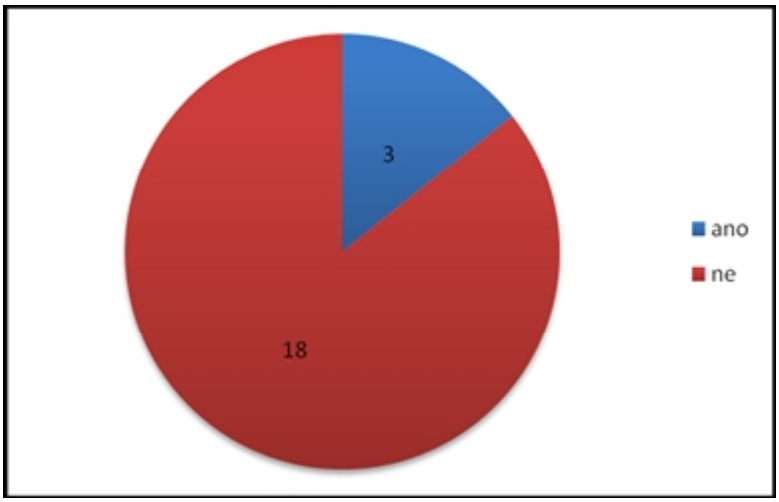


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 2: Měl/a jste před absolvováním kurzu již nějaké zkušenosti s ovládáním počítače?

Převážná většina respondentů (18) uvedla, že předtím, než se zúčastnili kurzu, žádné zkušenosti s ovládáním počítače neměli. Podle koordinátorky projektu ani zbývající respondenti příliš zkušeností neměli, ale zřejmě se s počítačem alespoň zběžně setkali, např. u svých dětí.

Graf 6: Zkušenosti s ovládáním počítače

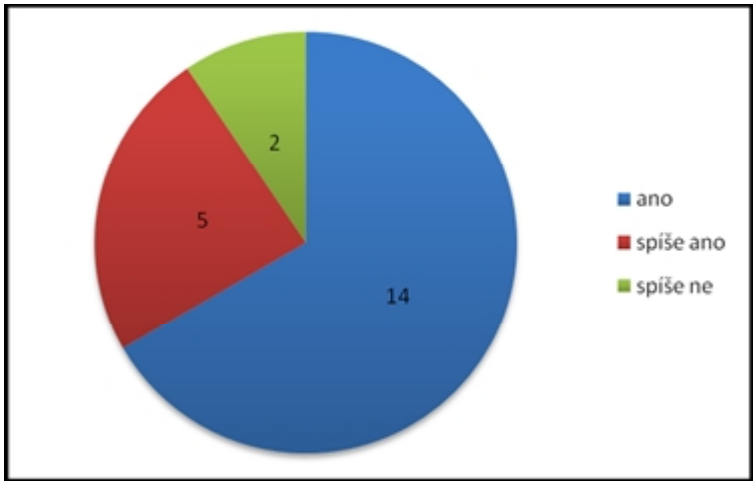


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 3: Byl pro Vás obsah probíraný v kurzu zajímavý?

Pro 14 účastníků byl obsah kurzů zajímavý, pro 5 byl spíše zajímavý. Pouze 2 účastnice uvedly, že obsah pro ně spíše nebyl zajímavý, což může být dáno jejich věkem (obě jsou ve věkové kategorii 51–60 let).

Graf 7: Zajímavost obsahu

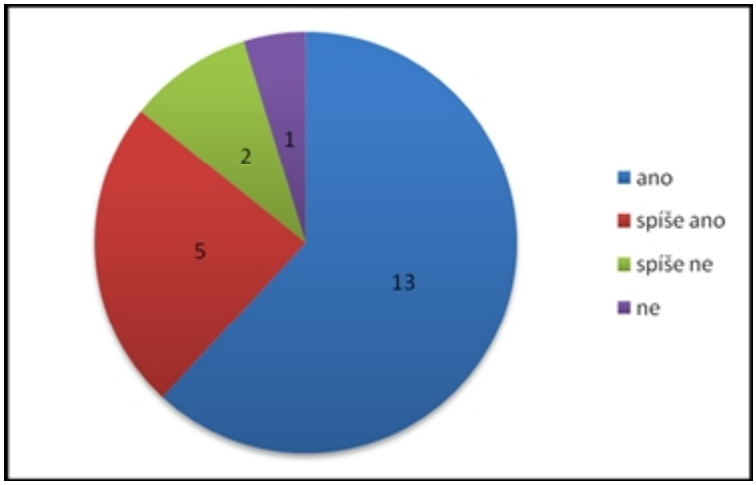


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 4: Byl pro Vás obsah probíraný v kurzu srozumitelný?

Obsah kurzu byl zcela srozumitelný pro 13 osob, pro 5 osob byl spíše srozumitelný. Pro zbývající 3 respondenty nebyl obsah spíše nebo vůbec srozumitelný, což lze opět přičíst jejich vyššímu věku, kdy je schopnost učit se novým věcem podstatně nižší.

Graf 8: Srozumitelnost obsahu

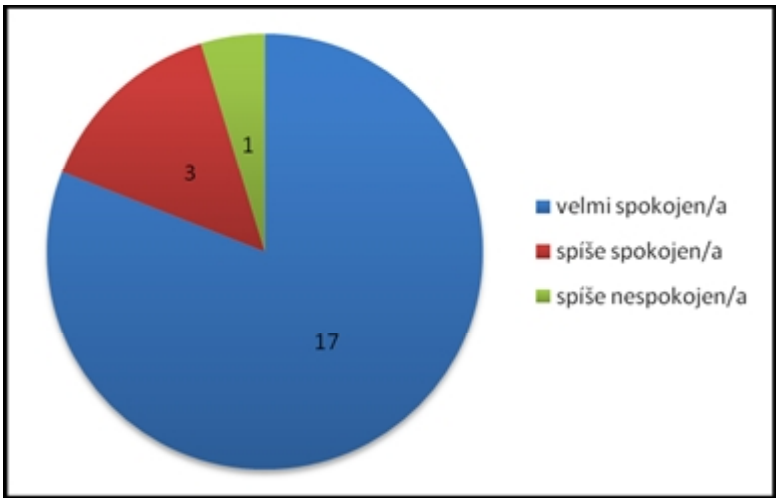


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 5: Byl/a jste spokojen/a s přístupem a jednáním lektora?

Z průzkumu vyplývá, že většina účastníků kurzu byla s jednáním lektora spokojena. Potvrzují to také slova pracovníků STP Benešov, kteří se s ním setkali. Podle nich firma, která vyhrála výběrové řízení na pořádání kurzů, vybrala zkušeného lektora, který účastníky naučil o základech práce s počítačem vše, co mohli v budoucím zaměstnání potřebovat.

Graf 9: Spokojenost s lektorem

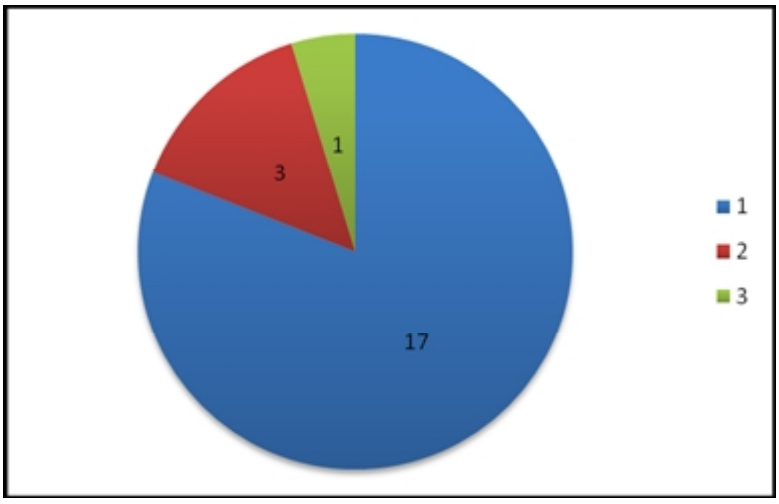


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 6: Jakou známkou byste celkově ohodnotili vystupování lektora (z hlediska vstřícnosti, schopnosti zaujmout, schopnosti srozumitelně vysvětlit problematiku)? (známkování jako ve škole – 1 nejlepší, 5 nehorší)

Hodnocení lektora určitou známkou se odvíjelo od předchozí otázky a odpovědi respondentů byly tudíž totožné. 17 osob by lektorovi dalo známku 1, další 3 respondenti by ho ohodnotili známkou 2 a 1 respondent známkou 3. Těchto několik horších známek může pramenit z pocitu některých účastníků, že s nimi lektor probíral i taková témata, která pro ně nebyla až tak zajímavá. Podle slov samotných účastníků (blíže v otázce č. 13) by někteří z nich upřednostnili např. práci s fotkami a obrázky před vytvářením složitějších grafů v programu Excel. Ovšem prioritou pro ně bylo vzdělávání profesní, nikoli zájmové a lektor si toho byl samozřejmě vědom.

Graf 10: Známkové ohodnocení lektora

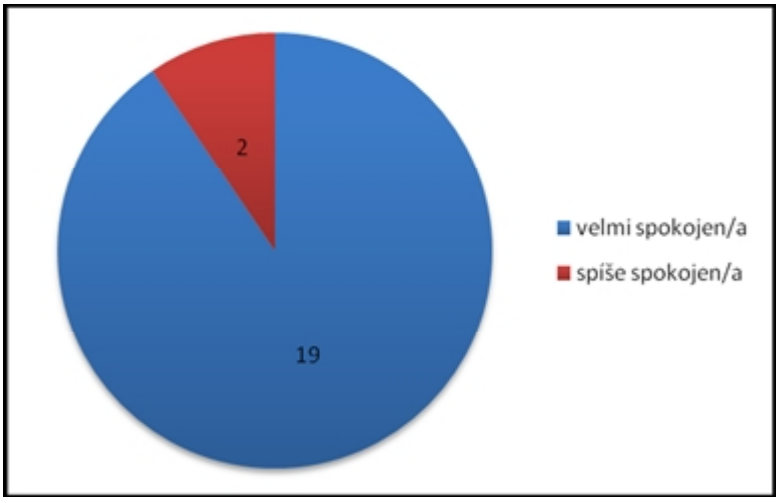


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 7: Byl/a jste spokojen/a s obsahem a množstvím doplňujících učebních materiálů, které jste získal/a v rámci kurzu?

S učebními materiály, které účastníci obdrželi v rámci kurzu, byli většinou velmi spokojeni, pouze 2 účastníci byli spíše spokojeni. Mezi těmito materiály byl například model klávesnice a v něm napsané užitečné klávesové zkratky, průvodce základními funkcemi programů Microsoft Word a Microsoft Excel nebo krátké shrnutí probrané látky v jednotlivých hodinách.

Graf 11: Spokojenost se získanými materiály

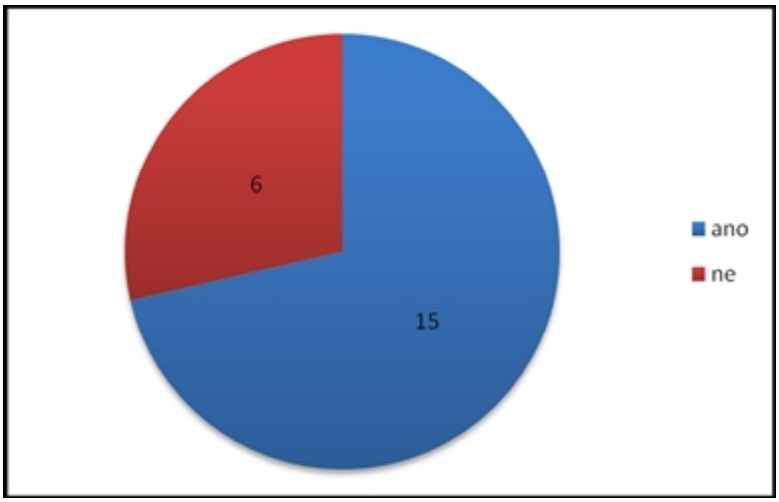


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 8: Zúčastnili jste se po kurzu pro začátečníky také dalšího kurzu pro pokročilé?

Z těchto 21 zkoumaných respondentů se jich 15 zúčastnilo Kurzu počítačové techniky pro pokročilé. Zbylí respondenti, kteří se dalšího kurzu neúčastnili, byli většinou starší lidé nebo ti, kteří v předchozích otázkách uvedli, že pro ně kurz nebyl příliš srozumitelný.

Graf 12: Účast na dalším kurzu (pro pokročilé)

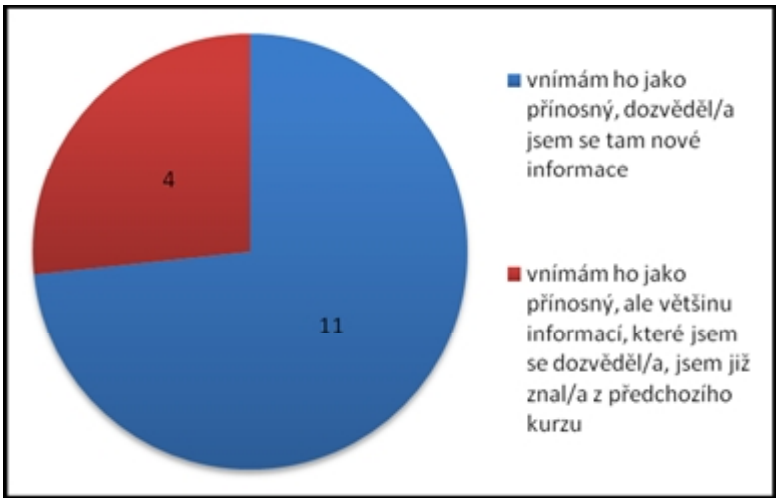


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 9: Jak vnímáte přínosnost kurzu pro pokročilé v porovnání s předchozím kurzem?

Na tuto otázku odpovídalo jen 15 respondentů, kteří se tohoto dalšího kurzu zúčastnili. Z nich většina (11) uvedla, že se na kurzu dozvěděli nové poznatky a vnímají ho jako přínosný. Pro 4 účastníky sice byl přínosný, ale spíše pro zopakování informací z předchozího kurzu.

Graf 13: Přínosnost dalšího kurzu

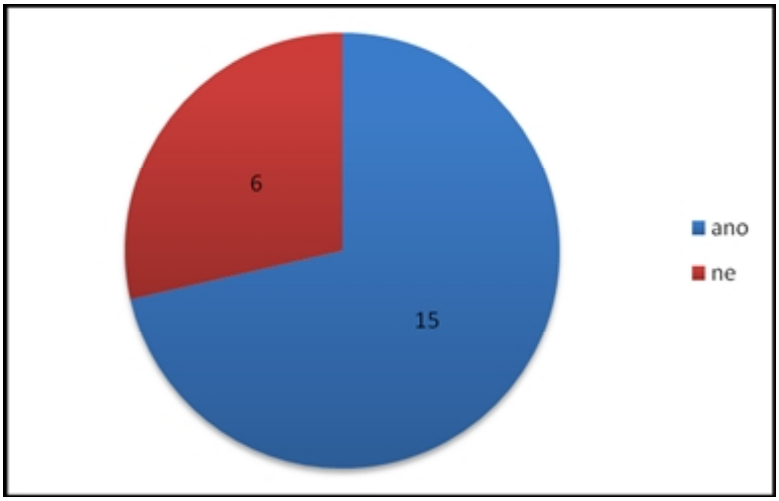


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 10: Získal/a jste v období po absolvování kurzu pracovní místo?

Pracovní místo získalo po dokončení kurzu 15 účastníků z 21, což jsou více než dvě třetiny. Z tohoto hlediska tedy byly kurzy velmi úspěšné. A není samozřejmě vyloučeno, že i ostatním uchazečům se v budoucnu podaří pracovní uplatnění najít; v každém případě si tímto vzděláváním rozšířili své vědomosti.

Graf 14: Získání pracovního místa

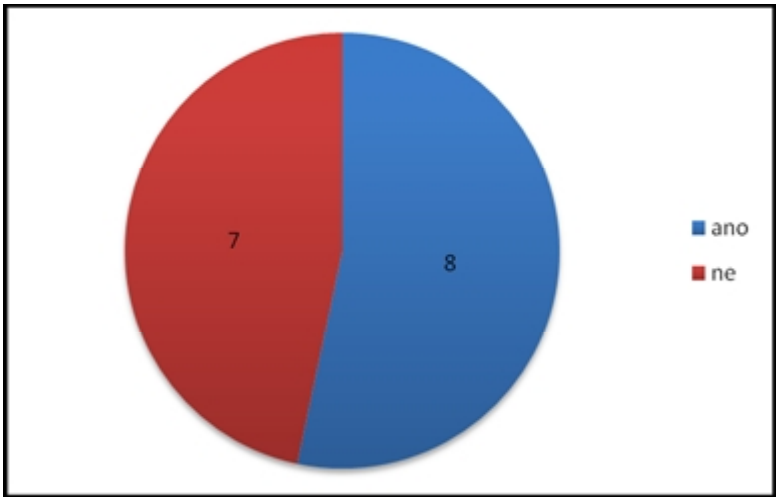


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 11: Využil/a jste (využíváte) v zaměstnání znalosti získané při tomto kurzu?

Na tuto otázku odpovídali jen ti respondenti, kteří kladně odpověděli na předchozí otázku o tom, zda se jim po kurzu podařilo získat zaměstnání. Zde byly odpovědi velmi vyrovnané, z 15 respondentů jich 8 nové znalosti využilo a 7 ne. Je to dáno tím, že ne v každé profesi jsou tyto znalosti využitelné. Pracovníci STP Benešov mají k dispozici údaje o některých účastnících kurzů, kteří se jim po získání pracovního místa ozvali a řekli jim, v jakém zaměstnání pracují. Někteří tedy našli uplatnění na pozicích, na kterých počítačové znalosti příliš využít nelze (např. vrátný, prodavačka, dělník).

Graf 15: Využití znalostí z kurzu

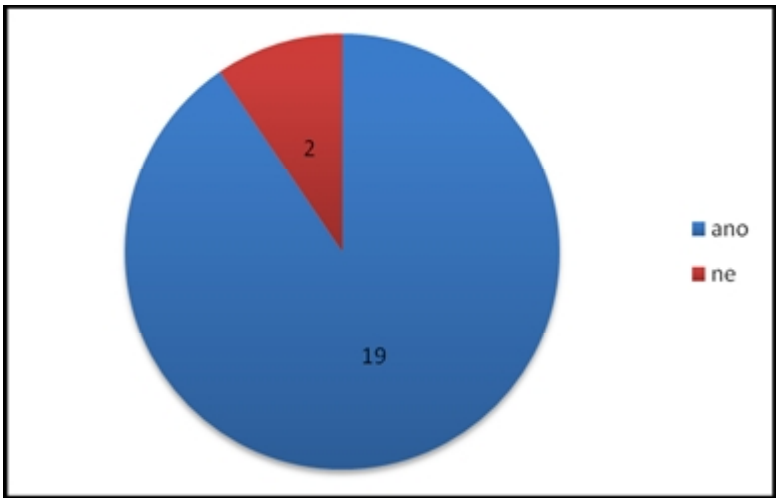


Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 12: Doporučil/a byste tento kurz svým známým?

Většina uchazečů (19) by Kurz počítačové techniky svým přátelům a známým doporučila, a to i část těch respondentů, kteří se v některých otázkách dotazníku vyjadřovali spíše negativně (např. k srozumitelnosti a zajímavosti obsahu, k osobě lektora, atd.).

Graf 16: Doporučení kurzu známým



Zdroj: autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 13: Jsou nějaká témata, o kterých byste se bývali rádi dozvěděli více, ale na kurzu jste je neprobírali?

V této závěrečné otázce měli respondenti prostor k vyjádření, pokud je napadají nějaká další témata, o kterých se sice na kurzu neučili, ale chtěli by se o nich něco dozvědět. Na tuto otázku odpovědělo pouze 5 respondentů. 3 z nich by se bývali rádi na kurzu dozvěděli více o tvorbě prezentací v programu Microsoft PowerPoint. 2 z respondentů by zajímala výuka programů na úpravu fotografií a obrázků. 1 respondent se navíc vyjádřil, že práce s funkcemi a vytváření grafů v programu MS Excel pro něho nebyly příliš zajímavé. Je ovšem nutné podotknout, že ačkoliv tato témata nemusí být pro počítačové začátečníky příliš zábavná, pro jejich profesní život jsou důležitá.

4.4 Rozhovor s koordinátorkou projektu

Pro doplnění informací, které jsou potřebné k potvrzení či vyvrácení hypotéz, realizoval autor práce rozhovor s koordinátorkou projektu, ve kterém odpovídala na několik otázek týkajících se například toho, jak velký byl zájem zdravotně postižených osob o toto vzdělávání, jak často se konaly počítačové kurzy (zda pravidelně či nepravidelně), nebo o kolik se podle ní zvyšuje šance těchto handicapovaných uchazečů na nalezení uplatnění na trhu práce. Rozhovor se uskutečnil v kanceláři STP Benešov.

Začátek rozhovoru

Autor práce (A): ***„Dařilo se vám časově skloubit dohromady Vaši každodenní administrativní práci s činnostmi v rámci projektu?“***

Koordinátorka (K): *„Bylo to náročné období. Dařilo se vše zvládat, ale znamenalo to opravdu plné nasazení sil a pracovat i v osobním volném čase, který se nastavoval kolikrát až do večerních hodin, nebo se běžná administrativní práce, která se mohla zvládat doma, odvážela domů. Bylo i za potřebí tolerance, pochopení a pomoc rodiny, a také podpory od vedoucích a kolegů. Ale já jsem dělala tuto práci ráda, protože měla velký smysl a na závěr byly i potěšující výsledky.“*

A: ***„Byl podle Vás zájem o vzdělávací aktivity v rámci tohoto projektu ze strany handicapovaných dostatečný, nebo jste naopak čekali, že se přihlásí méně lidí?“***

K: *„V první fázi projektu nastalo období rozšiřování těchto informací, a nešlo odhadnout, jaký bude opravdu zájem. Nejprve šlo opravdu hlavně o to, aby se o něm handicapovaní lidé dozvěděli. Pak se průběžně přihlašovali, tak jak se informace dozvídali z regionálního tisku a různých forem rozšiřování těchto informací. Někteří se na počátku obávali, chodili s různými dotazy, zda např. rekvalifikace zvládnou, ale kapacitu, kterou projekt poskytoval, jsme u nás pak vrchovatě naplnili.“*

A: ***„Jak přistupovali sami zdravotně postižení ke vzdělávacím aktivitám, byli spíše pasivními posluchači seminářů a kurzů, nebo se také aktivně zapojovali, např. se svými dotazy či připomínkami?“***

K: *„Během projektu proběhlo 6 besed s posluchači kurzů. Zde byl právě dán prostor k různým dotazům. Zde si vzájemně sdělovali svoje zkušenosti, měli různé doplňující připomínky, a také si povídali o svých úspěších a neúspěších při hledání zaměstnání. Všichni tito posluchači si také pochvalovali nově získané znalosti a vědomosti.“*

A: ***„Jak často jste pořádali (či pořádáte) konkrétně Kurzy počítačové techniky (co se týče pravidelnosti konání)? A konaly se pouze v rámci projektu, nebo tuto službu nabízíte zájemcům i dnes, když už projekt skončil?“***

K: *„V době konání projektu probíhaly tyto kurzy pravidelně, vždy po skončení jednoho začal brzy druhý, uchazečů jsme měli dost, takže se často stávalo, že před zahájením kurzu bylo více uchazečů, než jsme měli počítačů a někteří tedy museli počkat na konání dalšího kurzu. A ani po ukončení projektu jsme s touto činností neskončili, protože*

o toto vzdělávání je stále zájem, a my již máme výhodu zařízených prostor, vybavených počítačovou technikou, i osvědčeného lektora. A i nyní se kurzy konají celkem pravidelně, i když již nemáme takové množství zájemců. Počet kurzů je nyní závislý také na výši odměny pro lektora, protože po skončení projektu a financování z prostředků EU musí být placen z prostředků STP, tedy z těch peněz, které zbudou z dotace od Ministerstva práce a sociálních věcí. Během roku se tedy, vždy když se naplní kapacita, uskuteční zhruba pět těchto kurzů (každý trvá asi měsíc).“

A: ***„Součástí Vaší práce na projektu bylo také vyhledávat vhodné zaměstnavatele v benešovském regionu, informovat je o vzdělávání těchto handicapovaných občanů a nabídnout jim možnost zaměstnat je. Jakou odezvu jste od zaměstnavatelů zaznamenala?“***

K: *„Ano, tyto vhodné zaměstnavatele jsem vyhledávala a vytvořila jejich databázi. Zaměstnavatele jsem informovala e-mailovým dopisem o dovednostech a schopnostech těchto občanů a též o pracovněprávní problematice při zaměstnávání handicapovaných. Bylo osloveno zhruba 60 zaměstnavatelů, hlavně v Benešově a přilehlém okolí. Oslovení reagovali různě: někteří vůbec neodpověděli, nebo jen že mají plný stav, nebo že je do budoucna spolupráce možná, že např. nemají vhodné podmínky pro zdravotně postižené nebo bezbariérový přístup, ale rovněž se našlo mnoho ochotných zaměstnavatelů, se kterými jsme pak domlouvali schůzku, či přímo pohovor s našimi posluchači. Některé, méně pohyblivé nebo průbojné jsme na jejich přání i na tato jednání doprovázeli. Oslovovány byly jak místní podniky a podnikatelé, tak např. supermarkety, opravdu jsme zvažovali různé možnosti. Dokonce i hrady a zámky. Nemohu totiž nezmínit jednu naši klientku, kterou se nám podařilo umístit jako pokladní a průvodkyni na zámku Konopiště. Zde byl přístup zaměstnavatele opravdu vstřícný, dostala šanci a byla přijata. Její snaživost byla a stále je příkladná. Jsem s ní dodnes ve spojení. Byla po složité operaci hlavy, rozpadla se jí rodina, ale vše zvládla, pracovala tvrdě na sobě po všech stránkách. Po našem projektu se dále vzdělávala v jazycích, a protože je to jen sezónní práce, v zimním období i rehabilitovala, aby měla kondici. Takové lidské příběhy se šťastným koncem jsou největším úspěchem takovéhoto projektu.“*

A: ***„Do jaké míry bude podle Vašeho názoru snazší pro handicapované, kteří se zúčastnili tohoto projektu, uplatnit se na trhu práce, oproti ostatním zdravotně postiženým?“***

K: *„Veškeré naše snažení a smysl tohoto vzdělávání zdravotně postižených byly proto, aby mohli nabídnout něco víc, než doposud. Rekvalifikační kurzy a semináře jim byly prospěšné nejen samotnými nově nabytými vědomostmi, znalostmi v počítačové gramotnosti či uměním lépe se vyjádřit v písemném projevu, ale také přispěly k jejich hlubšímu sebepoznání, k lepšímu odhadu jejich schopností, odolnosti vůči stresu, k lepšímu porozumění a pochopení druhého člověka a k odvážnějšímu navazování kontaktů, a to jak se zaměstnavateli, tak i při jakémkoliv osobním jednání.“*

Konec rozhovoru

4.5 Zhodnocení výsledků průzkumu a zodpovězení hypotéz

Na základě výsledků průzkumu a odpovědí z rozhovoru s koordinátorkou projektu můžeme přistoupit k ověření hypotéz. **Hypotéza č. 1** zní:

- Po absolvování „Kurzů počítačové techniky“ se nejméně 50 procentům účastníků podařilo najít si zaměstnání, byly tedy pro ně prospěšné.

Tato hypotéza se **potvrdila**, protože z otázky č. 10 v dotazníku vyplývá, že zaměstnání se podařilo najít 15 osobám z 21 účastníků, tedy více než 70 procentům z nich. Takto vysoké číslo úspěšných uchazečů z řad handicapovaných účastníků kurzů může být ovlivněno také tím, že koordinátorka projektu vyhledávala a kontaktovala mnoho zaměstnavatelů z Benešova a blízkého okolí a informovala je o probíhajícím vzdělávání zdravotně postižených osob. Někteří z takto informovaných zaměstnavatelů pak mohli být vstřícnější při přijímání těchto uchazečů. Nyní tedy následuje **hypotéza č. 2**:

- Většina účastníků kurzů v novém zaměstnání využila nově nabyté vědomosti a poznatky získané na kurzu.

Rovněž tato hypotéza byla **potvrzena**, přestože jen velmi těsně. Jak je totiž zřejmé z odpovědí na otázku č. 11 v dotazníku, pouze 8 účastníkům kurzů se podařilo tyto vědomosti a znalosti v nové práci zužitkovat, zatímco zbývajícím 7 nikoli. Takto nízký

počet je dán charakterem pracovních míst, která se účastníkům podařilo najít, a kde tudíž nemohli v některých případech nové znalosti uplatnit. A na závěr **hypotéza č. 3**:

- „Kurzy počítačové techniky“ jsou ve Svazu tělesně postižených v Benešově pořádány pravidelně.

Rozhovor s koordinátorkou projektu **potvrdil** i tuto hypotézu, počítačové kurzy probíhaly pravidelně během celého projektu. Rovněž se ukázalo, že STP Benešov kurzy pořádá nadále, i po ukončení projektu, a i v této době se konají poměrně pravidelně, přibližně pětkrát ročně.

Pokud se podíváme na další odpovědi respondentů v dotazníku, převažuje v nich spokojenost účastníků, ať už se samotným obsahem a přínosností kurzů, tak i s osobou lektora, získanými materiály, atd. Rovněž z odpovědí koordinátorky v rozhovoru je patrné, že zdravotně postižení měli o tuto možnost vzdělávání zájem a byli rádi, že se mohli kurzů zúčastnit.

Na závěr lze ještě doplnit, že v dnešní době, kdy se počítačové kurzy již nekonají v rámci projektu, si je sice musí účastníci hradit sami (protože odměna pro lektora již není dotována z prostředků EU), ale kurz již není určen pouze pro zdravotně postižené v produktivním věku. Mohou se přihlašovat i ti starší, kteří tyto kurzy berou spíše jako zájmové vzdělávání a častými zájemci jsou též senioři bez handicapu, kterým STP Benešov také poskytuje své služby. Po skončení kurzu dostanou i tito účastníci osvědčení, ta již ovšem nejsou vydávána akreditovanou společností, protože kurzy neprobíhají v rámci projektu. S žádostí o vytváření těchto osvědčení oslovil předseda STP Benešov autora této práce, který nyní tedy osvědčení pro účastníky počítačových kurzů připravuje (příklad takového osvědčení je v Příloze C).

Zdrojem pro praktickou část práce (kromě vlastního šetření autora) byly interní materiály STP Benešov a ústní informace od předsedy a místopředsedkyně této organizace, koordinátorky projektu a dalších pracovníků STP Benešov, za jejichž poskytnutí jim chce autor práce na tomto místě poděkovat. Velký dík patří samozřejmě též účastníkům kurzů, bez jejichž ochoty poskytnout zpětnou vazbu by napsání této části nebylo možné.

ZÁVĚR

Závěrem lze konstatovat, že cíle této práce, vymezené v úvodu, byly splněny. Nejprve byl k oběma zkoumaným oblastem, zaměstnávání i vzdělávání osob se zdravotním postižením, vytvořen teoretický základ, přehled nejdůležitějších pojmů a jevů, které se vztahují k dané problematice. Poté se uskutečnil průzkum v konkrétní organizaci, jehož cílem bylo zjistit, zda existuje vztah mezi vzděláváním handicapovaných osob a jejich úspěšností při hledání pracovního uplatnění. Z průzkumu, který se věnoval počítačovým kurzům, vyplývá, že zde tento vztah je; první hypotéza, která byla před tímto šetřením stanovena, se tedy potvrdila. Většině těchto handicapovaných účastníků kurzů se totiž po zvýšení kvalifikace, tedy v období po ukončení kurzu, podařilo získat pracovní místo. Ne všichni byli ovšem v hledání zaměstnání úspěšní, což ale nemusí být jen jejich vinou. Zaměstnavatelé se dosud k přijímání handicapovaných osob staví spíše skepticky a raději volí jiné způsoby (náhradní plnění), jak plnit zákonem danou povinnost plnění povinného podílu zaměstnávání těchto lidí. Někteří z účastníků kurzů (nadpoloviční většina) na tomto místě využili nově získané informace a zkušenosti, pokud jim to ovšem umožňoval charakter jejich práce. Tím byla také potvrzena druhá hypotéza. Třetí hypotéza týkající se pravidelnosti konání těchto kurzů byla potvrzena v rozhovoru s koordinátorkou projektu.

Tato práce by mohla být využita v praxi jako inspirace pro další podobné organizace, jako je STP Benešov, a to ve smyslu zavádění obdobných možností dalšího vzdělávání pro zdravotně postižené občany. V dnešní době je však získávání finančních prostředků na takovéto projekty problematické a organizace musí splňovat určité podmínky, aby je získala. Navíc pokud například neziskové organizace, které spoléhají na každoroční dotace od státu, tuto dotaci nedostanou, znamená to pro ně v podstatě ukončení činnosti. Z těchto peněz totiž hradí běžné výdaje (např. nájem, elektřinu, kancelářské potřeby), a i kdyby tedy získaly finanční prostředky od EU na vzdělávací projekt, neměly by ho kde realizovat. Co se týče dalšího využití práce, dle sdělení vedoucích STP Benešov by tato organizace měla zájem o zpracované výstupy získané z dotazníkového šetření, které by použila jako podklad pro případné další projekty, stejně tak i samotný dotazník. Po skončení projektu totiž podobný grafický výstup zpracován nebyl, a pokud ano,

zpracovala jej organizace, která dělala závěrečné monitorovací zprávy a STP Benešov ho k dispozici nemá.

Tématem této bakalářské práce byla problematika zaměstnávání a vzdělávání zdravotně postižených osob, což jsou však pouze dvě oblasti života těchto lidí. Rozsah práce již neumožňuje zabývat se také dalšími oblastmi této problematiky, například rodinným životem handicapovaných občanů a jejich partnerskými vztahy, volnočasovými aktivitami, či celkově jejich socializací a sociální integrací. Rovněž zde není prostor pro realizaci případného dalšího průzkumu v jiné organizaci, díky čemuž by bylo možné ještě lépe posoudit a zhodnotit zkoumaný problém.

Lidé se zdravotním postižením mají velmi komplikovaný život, nejen co se týče přístupu ke vzdělávání a zaměstnávání, ale musí se potýkat i s komplikacemi spojenými s každodenními činnostmi. Snad se tedy společnost časem naučí tyto lidi více respektovat, podle svých schopností a možností jim pomáhat odstraňovat bariéry, které je limitují, a umožnit jim tak žít plnohodnotný a spokojený život.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BYZNYS PRO SPOLEČNOST. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: Praktický průvodce pro firmy*. Praha: Byznys pro společnost, 2012.

DURAJOVÁ, Z., P. HANSLIAN a D. SLAŠŤANOVÁ. *Jde to! Jak na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Brno: Liga lidských práv, 2013. ISBN 978-80-87414-13-2

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

HÁLA, M. [et al.]. *E-learning, další vzdělávání a vzdělávání osob s postižením: konference: Praha, 27. června 2008*. Praha: Soukromá vysoká škola ekonomických studií, 2008. ISBN 978-80-86744-78-0.

HRDÁ, J. [et al.]. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: JÚŠ, 2007. ISBN 978-80-254-1306-7.

JINDŘÍŠKOVÁ, B. [et al.]. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Diverzita a integrace jako součást odpovědné firmy*. Publikace vznikla v rámci projektu „Udržitelnost sociálního dialogu v ČR - rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů“, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2013.

KRÁSA, V. a B. MIŠKOVSKÁ. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR: Pracovní materiál vytvořený v rámci KA č. 1 projektu „Diverzita pro OZP“, OPLZZ*. Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, o. s., 2009. Dostupné z: http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA_1_Zamestnavani_osob_se_zdravotnim_postizenim_v_ceske_republice.pdf

KRATOCHVÍLOVÁ, J. [et al.]. *Vzdělávání žáků se zdravotním postižením ve středních školách*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2012. ISBN 978-80-87063-55-2.

LAUŠMANOVÁ, E. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením prostřednictvím spolupráce zaměstnavatelů s agenturou pro podporované zaměstnávání*. [online]. Brno, 2011. [cit. 2015-02-14]. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Katedra sociální politiky a sociální práce. Vedoucí diplomové práce: Klára Vrbková. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/364752/fss_m/DIP_PRACE_FINAL.pdf

LIEDERMANOVÁ, I. *Vzdělávání osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce: (metodika pro lektory)*. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, 2008. ISBN 978-80-87244-05-0.

OPATŘILOVÁ, D. a L. PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0.

PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s. r. o., 2002. ISBN 80-86723-03-8.

PIPEKOVÁ, J. [et al.]. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 3. přeprac. a rozš. vyd. Brno: Paido, 2010. 401 s. ISBN 978-80-7315-198-0.

RICHTEROVÁ, B. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1.

SLAŠŤANOVÁ, D. a Z. DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. ISBN 978-80-87414-08-8.

SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-802-4717-333.

SPOLEČENSTVÍ EQUAL V ČR. *Celoživotní vzdělávání zdravotně postižených občanů: Závěry analytické fáze projektu*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2006. ISBN 80-867-5464-2.

SVAZ TĚLESNĚ POSTIŽENÝCH V ČR, O.S. *Manuál pro zapojené organizace STP v ČR, o.s.* Vydáno v rámci projektu Zvýšení zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením. Praha: STP v ČR, o.s., 2010.

SVAZ TĚLESNĚ POSTIŽENÝCH V ČR, O.S. *Metodická příručka: 1. Jak napsat životopis a motivační dopis, 2. Jak se připravit na přijímací pohovor.* Vydáno v rámci projektu Zvýšení zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením. Praha: STP v ČR, o.s., 2010

ŠERÁK, M. a M. DVOŘÁKOVÁ. *Profesní vzdělávání dospělých: Učební text pro VOŠES*. Praha: VOŠES Podskalská, 2009.

ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

TANNENBERGEROVÁ, M. a K. KRAHULOVÁ. *Jak se stát férovou školou II.: inkluzivní vzdělávání v praxi*. Brno: Liga lidských práv, 2010. ISBN 978-80-87414-02-6.

Seznam použitých internetových zdrojů

ASOCIACE ZAMĚSTNAVATELŮ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH ČR. *Úvodní stránka – O nás*. [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: http://www.azzp.cz

ATC-3. GESTIÓN EFICAZ DEL CONOCIMIENTO. [online]. 2015 [cit. 2015-01-16]. Dostupné z: http://www.atc3.com/lateral/elearning

COLLEGE SCHOLARSHIPS.ORG. *Grants for Students with Disabilities*. [online]. 2015 [cit. 2015-02-13]. Dostupné z: http://www.collegescholarships.org/grants/disabilities.htm

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *O nás*. *Podporované zaměstnání*. [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: http://www.unie-pz.cz

ČESKÝ KRUMLOV. *Kulatý stůl handicapovaných občanů se zástupci města a veřejnosti 12.2.2004*. [online]. 16. 2. 2004 [cit. 2015-02-13]. Dostupné z: http://www.ckrumlov.info/docs/cz/ad2004021801.xml

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13*. [online]. 30. 4. 2014 [cit. 2015-01-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/C9001CB63B/$File/k3_260006-14_1.pdf

DOTACE ONLINE.CZ. DOTACE online.cz -- 1.1 Co jsou to granty a dotace? [online]. 2015 [cit. 2015-02-14]. Dostupné z: http://www.dotaceonline.cz/Page.aspx?SP=1181

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Vzdělávací program a pracovní uplatnění pro OZP*. [online]. 2013 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavaci-program-a-pracovni-uplatneni-pro-ozp?highlightWords=vzd%C4%9Bl%C3%A1vac%C3%AD+program+a+pracovn%C3%AD

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. [online]. 2015 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/

FRANK BOLD. *Jak se z občanského sdružení stane spolek?* [online]. 2015 [cit. 2015-02-16]. Dostupné z: http://frankbold.org/poradna/kategorie/obcanska-sdruzeni/rada/jak-se-z-obcanskeho-sdruzeni-stane-spolek

HOUŠKOVÁ, Z. a V. PILLEROVÁ. *Služby knihoven pro zdravotně znevýhodněné. Informace o průzkumu*. [online]. Knihovna, 2008, ročník 19, číslo 2, s. 76-95 [cit. 2015-01-16]. ISSN 1801-3252. Dostupné z: http://knihovna.nkp.cz/knihovna82/82076.htm

INICIATIVA SPOLEČENSTVÍ EQUAL. [online]. 2006 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1

LIGA VOZÍČKÁŘŮ – INFORMAČNÍ PORTÁL. *Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. 2014 [cit. 2015-02-14]. Dostupné z: http://ligavozick.skynet.cz/ip/prace.php?oblast=9000030

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. 2014 [cit. 2015-01-08]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Evropské strukturální a investiční fondy*. [online]. 2015 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Zdravotní postižení. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. 2015 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/8#zozp

NADAČNÍ FOND PRO PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. *O nás*. [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: http://www.nfozp.cz/

NOVÉ HORIZONTY S.R.O. *Kurzy*. [online]. 2015 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: http://www.novehorizonty.cz/

PODNIKATEL.CZ. *Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod*. [online]. 2015 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-2-1993-sb-listina-zakladnich-prav-a-svobod/f1471640/#cl29

PODNIKATEL.CZ. *Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách*. [online]. 2015 [cit. 2015-01-06]. Dostupné z: http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-o-socialnich-sluzbach/

PODNIKATEL.CZ. *Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění*. [online]. 2015 [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-155-1995-sb-o-duchodovem-pojisteni/

PODNIKATEL.CZ. *Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. [online]. 2015 [cit. 2015-01-07]. Dostupné z: http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-o-rovnem-zachazeni-a-o-pravnich-prostredcich-ochrany-pred-diskriminaci-a-o-zmene-nekterych-zakonu-antidiskriminacni-zakon/

PODNIKATEL.CZ. *Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů*. [online]. 2015 [cit. 2015-01-07]. Dostupné z: http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-o-poskytovani-davek-osobam-se-zdravotnim-postizenim-a-o-zmene-souvisejicich-zakonu/

PODNIKATEL.CZ. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. 2015 [cit. 2015-01-06]. Dostupné z: http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/

PODNIKATEL.CZ. *Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*. [online]. 2015 [cit. 2015-01-11]. Dostupné z: http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-o-predskolnim-zakladnim-strednim-vyssim-odbornem-a-jinem-vzdelavani-skolsky-zakon/

PODNIKATEL.CZ. *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů*. [online]. 2015 [cit. 2015-02-09]. Dostupné z: http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-586-1992-sb-o-danich-z-prijmu/

POTMĚŠILOVÁ, H. Prace.cz. *Praktické rady: Proč dát ve firmě vědět, že jste zdravotně postižený*. [online]. 2015 [cit. 2015-02-13]. Dostupné z: http://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/proc-dat-ve-firme-vedet-ze-jste-zdravotne-postizeny/

PRÁCE POSTIŽENÝCH. *Ochranná známka Práce postižených*. [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: http://www.pracepostizenych.cz/

PRÁCE PRO ZP - PORTÁL NÁRODNÍ RADY OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. [online]. 2011 [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: http://www.praceprozp.cz/index.php

SVAZ TĚLESNĚ POSTIŽENÝCH V ČR, P. S. - OKRESNÍ ORGANIZACE BENEŠOV. [online]. 2015 [cit. 2015-01-20]. Dostupné z: http://www.stpbenesov.wbs.cz/

TEACH TEAM S.R.O. Projekt Osobnostní rozvoj pedagoga. *Vymezení integrace a inkluze ve vzdělávacím procesu*. [online]. 2011 [cit. 2015-01-11]. Dostupné z: http://www.osobnostnirozvojpedagoga.cz/moduly/m1/5-1-1-vymezeni-integrace-a-inkluze-ve-vzdelavacim-procesu.html

VELÍŠKOVÁ, H. Diversity Management. *Co je Diversity Management?* [online]. 2015 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: http://www.diversity-management.cz/diversity_management.php?id=8

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Zdravotní postižení – nejčastější typy (ilustrační obrázek)..... 16
Obrázek 2: Využívání různorodých informačních zdrojů osobou se zdravotním postižením při hledání zaměstnání (ideální model) 24
Obrázek 3: Ochranná známka Práce postižených..... 26
Obrázek 4: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (ilustrační obrázek)..... 28
Obrázek 5: Rozdíly mezi pojmy integrace a inkluze..... 31
Obrázek 6: Model celoživotního vzdělávání 34
Obrázek 7: Logo Evropského sociálního fondu v ČR 39
Obrázek 8: Logo OP LZZ..... 41
Obrázek 9: Logo iniciativy Společenství EQUAL 42
Obrázek 10: Vzdělávací a společenské akce pro zrakově znevýhodněné 43
Obrázek 11: Pravidelnost akcí pro sluchově znevýhodněné..... 43
Obrázek 12: Jak funguje e-learning..... 44
Obrázek 13: Vzdělávání osob se zdravotním postižením (ilustrační obrázek)..... 45
Obrázek 14: Logo Svazu tělesně postižených Benešov..... 47

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet zdravotně postižených osob v porovnání s počtem obyvatel ČR 15
Tabulka 2: Orientační tabulka pro rok 2014 – počet povinně zaměstnávaných osob se zdravotním postižením s ohledem na určitý celkový počet zaměstnanců, tomu odpovídající případné odvody do státního rozpočtu nebo výše náhradního plnění 20
Tabulka 3: Vzdělání zdravotně postižených osob podle věku (15 let a více)..... 29

Seznam grafů

Graf 1: Návratnost dotazníku 51
Graf 2: Věkové složení respondentů 52
Graf 3: Pohlaví respondentů 52
Graf 4: Bydliště respondentů 53
Graf 5: Jak se respondenti dozvěděli o kurzu 54
Graf 6: Zkušenosti s ovládáním počítače 54
Graf 7: Zajímavost obsahu 55
Graf 8: Srozumitelnost obsahu 55
Graf 9: Spokojenost s lektorem 56
Graf 10: Známkové ohodnocení lektora 57
Graf 11: Spokojenost se získanými materiály 57
Graf 12: Účast na dalším kurzu (pro pokročilé) 58
Graf 13: Přínosnost dalšího kurzu 59
Graf 14: Získání pracovního místa 59
Graf 15: Využití znalostí z kurzu 60
Graf 16: Doporučení kurzu známým 61

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník (průvodní dopis a vzor vyplněného dotazníku) I
Příloha B – Fotografie z Kurzu počítačové techniky V
Příloha C – Vzor osvědčení z Kurzu počítačové techniky VI
Příloha D – Propagační leták k projektu v rámci OP LZZ VII
Příloha E – Propagační leták k projektu v rámci SROP VIII

Příloha A – Dotazník (průvodní dopis a vzor vyplněného dotazníku)

Dobrý den,

jsem studentem Univerzity Jana Amose Komenského v Praze. E-mailovou adresu na Vás mi poskytli pracovníci Svazu tělesně postižených v Benešově. Rád bych Vás poprosil o vyplnění krátkého dotazníku na téma: **Hodnocení Kurzu počítačové techniky pro začátečníky / pro pokročilé**. Výsledky použiji ve své bakalářské práci na téma *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a možnosti jejich vzdělávání*. Dotazník je zcela anonymní a Vaše jméno se tak neobjeví ani v mé práci.
Děkuji Vám za Vaši ochotu a spolupráci.

Petr Dub

Dotazník

Hodnocení Kurzu počítačové techniky pro začátečníky / pro pokročilé

Než přejdete k vyplňování samotného dotazníku, odpovězte prosím nejprve na několik základních otázek:

Kolik je Vám let?

a) ☐ méně než 20 let
b) ☐ 21–30 let
c) ☒ 31–40 let
d) ☐ 41–50 let
e) ☐ 51–60 let

Jaké je Vaše pohlaví?

a) ☐ muž
b) ☒ žena

Odkud jste?

a) ☒ z Benešova
b) ☐ z jiného města v okresu Benešov
c) ☐ z obce v okresu Benešov

U každé otázky označte jen jednu odpověď.

1) Jak jste se dozvěděl/a o tomto kurzu?

a) ☐ ústně (např. od známých nebo od lidí, kteří již kurz absolvovali)

b) ☒ z inzerátu v novinách (Benešovský deník, Jiskra)

c) ☐ v kanceláři některé místní organizace, která spolupracuje s STP Benešov a která je v blízkosti Vašeho bydliště

d) ☐ telefonicky Vás oslovili pracovníci STP Benešov

e) ☐ jinak (uveďte jak)

2) Měl/a jste před absolvováním kurzu již nějaké zkušenosti s ovládáním počítače?

a) ☐ ano

b) ☒ ne

3) Byl pro Vás obsah probíraný v kurzu zajímavý?

a) ☒ ano

b) ☐ spíše ano

c) ☐ spíše ne

d) ☐ ne

4) Byl pro Vás obsah probíraný v kurzu srozumitelný?

a) ☐ ano

b) ☒ spíše ano

c) ☐ spíše ne

d) ☐ ne

5) Byl/a jste spokojen/a s přístupem a jednáním lektora?

a) ☒ velmi spokojen/a

b) ☐ spíše spokojen/a

c) ☐ spíše nespokojen/a

d) ☐ velmi nespokojen/a

6) Jakou známkou byste celkově ohodnotili vystupování lektora (z hlediska vstřícnosti, schopnosti zaujmout, schopnosti srozumitelně vysvětlit problematiku)? (známkování jako ve škole – 1 nejlepší, 5 nehorší)

a) ☒ 1
b) ☐ 2
c) ☐ 3
d) ☐ 4
e) ☐ 5

7) Byl/a jste spokojen/a s obsahem a množstvím doplňujících učebních materiálů, které jste získal/a v rámci kurzu?

a) ☒ velmi spokojen/a
b) ☐ spíše spokojen/a
c) ☐ spíše nespokojen/a
d) ☐ velmi nespokojen/a

8) Zúčastnili jste se po kurzu pro začátečníky také dalšího kurzu pro pokročilé?

a) ☒ ano
b) ☐ ne

9) Jak vnímáte přínosnost kurzu pro pokročilé v porovnání s předchozím kurzem?

(pokud jste u otázky č. 8 zvolil/a odpověď ne, na tuto otázku neodpovídáte)

a) ☒ vnímám ho jako přínosný, dozvěděl/a jsem se tam nové informace
b) ☐ vnímám ho jako přínosný, ale většinu informací, které jsem se dozvěděl/a, jsem již znal/a z předchozího kurzu
c) ☐ nevnímám ho jako přínosný, byla to ztráta času

10) Získal/a jste v období po absolvování kurzu pracovní místo?

a) ☒ ano
b) ☐ ne

11) Využil/a jste (využíváte) v zaměstnání znalosti získané při tomto kurzu?
(pokud jste u otázky č. 10 zvolil/a odpověď ne, na tuto otázku neodpovídáte)

a) ☐ ano

b) ☒ ne

12) Doporučil/a byste tento kurz svým známým?

a) ☒ ano

b) ☐ ne

13) Jsou nějaká témata, o kterých byste se bývali rádi dozvěděli více, ale na kurzu jste je neprobírali? (pokud ano, prosím doplňte)
ráda bych se dozvěděla něco o programech, ve kterých se upravují fotky

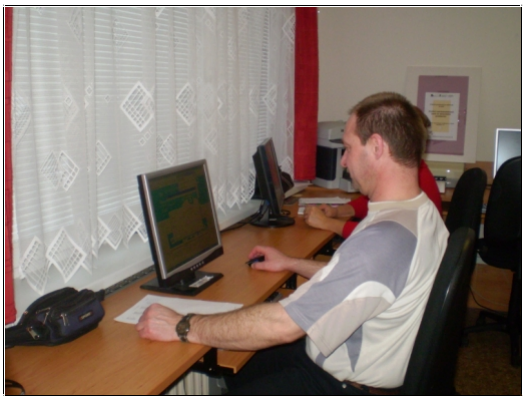
Děkuji Vám za Váš čas při vyplňování dotazníku.
Petr Dub

Zdroj přílohy: vlastní šetření

Příloha B – Fotografie z Kurzu počítačové techniky

zasedací místnost STP Benešov,
kde se konaly a konají počítačové kurzy

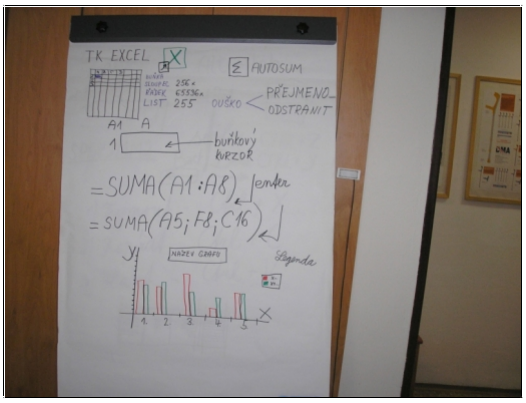
účastníci kurzu při práci



účastník kurzu při práci

lektor předává účastníkovi kurzu
závěrečné osvědčení

účastník kurzu při práci



flipchart (přenosná prezentační papírová „tabule“),
pomůcka lektora při výkladu

Zdroj přílohy: STP Benešov

Příloha C – Vzor osvědčení z Kurzu počítačové techniky

SVAZ TĚLESNĚ POSTIŽENÝCH O. S. V ČR,
OKRESNÍ VÝBOR BENEŠOV

Vlašimská 1921
telefon: 317 723 506
web: www.stpbenesov.wbs.cz
e-mail: stpovbenesov@seznam.cz

vydává

Osvědčení

Jméno a příjmení: [redacted]

Datum narození: 2. 2. 1967

v oboru

Kurz počítačové techniky pro začátečníky

proběhl v období od 11. 9. do 9. 10. 2014

v rozsahu 20 hodin výuky

[redacted]
předseda STP o. s. Benešov

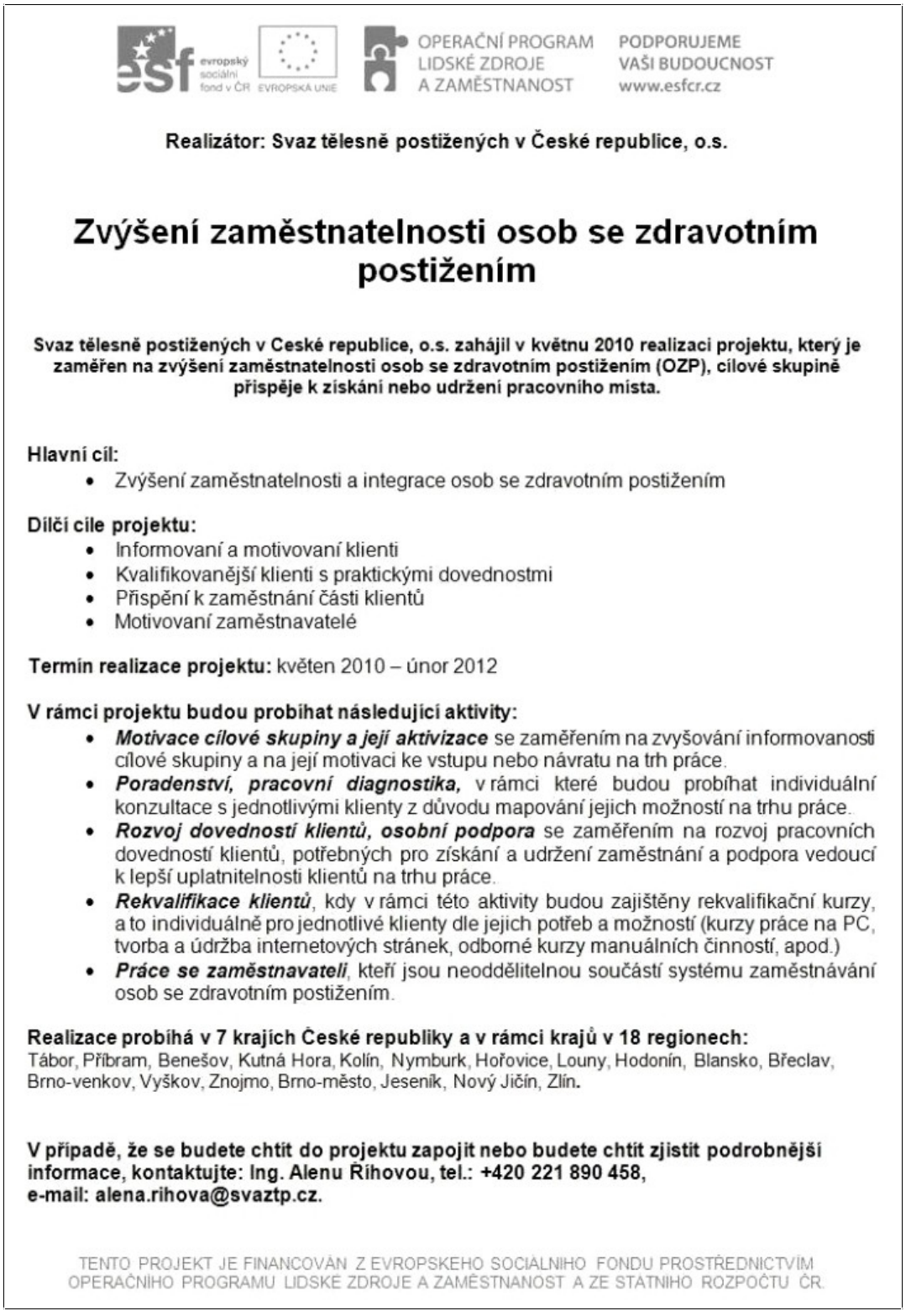
[redacted]
předseda zkušební komise

V Benešově 9. 10. 2014

Poznámka: jména a příjmení byla na přání organizace zakryta.

Zdroj přílohy: STP Benešov

Příloha D – Propagační leták k projektu v rámci OP LZZ



OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Realizátor: Svaz tělesně postižených v České republice, o.s.

Zvýšení zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením

Svaz tělesně postižených v České republice, o.s. zahájil v květnu 2010 realizaci projektu, který je zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením (OZP), cílové skupině přispěje k získání nebo udržení pracovního místa.

Hlavní cíl:

- Zvýšení zaměstnatelnosti a integrace osob se zdravotním postižením

Dílčí cíle projektu:

- Informovaní a motivovaní klienti
- Kvalifikovanější klienti s praktickými dovednostmi
- Přispění k zaměstnání části klientů
- Motivovaní zaměstnavatelé

Termín realizace projektu: květen 2010 – únor 2012

V rámci projektu budou probíhat následující aktivity:

- ***Motivace cílové skupiny a její aktivizace*** se zaměřením na zvyšování informovanosti cílové skupiny a na její motivaci ke vstupu nebo návratu na trh práce.
- ***Poradenství, pracovní diagnostika,*** v rámci které budou probíhat individuální konzultace s jednotlivými klienty z důvodu mapování jejich možností na trhu práce.
- ***Rozvoj dovedností klientů, osobní podpora*** se zaměřením na rozvoj pracovních dovedností klientů, potřebných pro získání a udržení zaměstnání a podpora vedoucí k lepší uplatnitelnosti klientů na trhu práce.
- ***Rekvalifikace klientů***, kdy v rámci této aktivity budou zajištěny rekvalifikační kurzy, a to individuálně pro jednotlivé klienty dle jejich potřeb a možností (kurzy práce na PC, tvorba a údržba internetových stránek, odborné kurzy manuálních činností, apod.)
- ***Práce se zaměstnavateli***, kteří jsou neoddělitelnou součástí systému zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Realizace probíhá v 7 krajích České republiky a v rámci krajů v 18 regionech:
Tábor, Příbram, Benešov, Kutná Hora, Kolín, Nymburk, Hořovice, Louny, Hodonín, Blansko, Břeclav, Brno-venkov, Vyškov, Znojmo, Brno-město, Jeseník, Nový Jičín, Zlín.

V případě, že se budete chtít do projektu zapojit nebo budete chtít zjistit podrobnější informace, kontaktujte: Ing. Alenu Říhovou, tel.: +420 221 890 458, e-mail: alena.rihova@svaztp.cz.

TENTO PROJEKT JE FINANCOVÁN Z EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU PROSTŘEDNICTVÍM OPERAČNÍHO PROGRAMU LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST A ZE STÁTNÍHO ROZPOČTU ČR.

Zdroj přílohy: STP Benešov

Příloha E – Propagační leták k projektu v rámci SROP

Zdroj přílohy: STP Benešov

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Petr Dub

Obor: Manažerská studia - řízení lidských zdrojů

Forma studia: prezenční studium

Název práce: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a možnosti jejich vzdělávání

Rok: 2015

Počet stran textu: 60

Celkový počet stran příloh: 9

Počet titulů českých použitých zdrojů: 21

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 32

Vedoucí práce: Prof. Ing. Václav Skurovec, CSc.