

## ÚVOD

*„Nebýt ničím zaměstnán a neexistovat je pro člověka totéž.“*

Voltaire

Pro člověka je typické, že je činný v různých sférách společenského života. Ve škále jeho aktivit zaujímá nejvýznamnější místo práce. V průběhu vývoje společnosti se přirozeně mění charakter lidí, avšak intencionální výchova je pro společnost existenční nutností.

V každé době vedle sebe žijí zdraví a postižení jedinci. Úroveň akceptace handicapované populace patří mezi determinující kritéria stupně vývoje dané společnosti. Jsme svědky stále se zvyšujících nároků na kvalitu výchovy mladé generace, jíž se týká i kvalita výchovy osob postižených. U všech skupin postižených osob lze zaznamenat homogenost problémů, ale existují i specifika reflektující typ handicapu. Pochopitelný dopad komplexnosti péče shledáváme také u mládeže mentálně postižené, která tvoří nejpočetnější kategorii mládeže znevýhodněné.

Již od vzniku moderní systematické péče o mentálně postižené byla otázka jejich společenského uplatnění nerozlučně spjata s celkovými výchovnými cíli.

Žádoucí byla podpora rozvoje schopností i vytvoření pracovních dovedností a návyků, které by mentálně retardovaným pomohly alespoň částečně zajistit životní existenci a úroveň. Mentálně postižení přirozeně očekávají pozitivní postoje vůči své osobě, v tomto smyslu lze skutečně zaznamenat posun. Přesto jsou však tito jedinci veřejností akceptováni hůře než osoby s jiným handicapem. V dospělosti se v omezené míře stávají předmětem zájmu s netolerantností ke svému postižení. Proto akcentujeme význam existence zařízení pro profesní přípravu žáků mentálně postižených jako garanci jejich přípravy na realizaci společenských rolí.

Výrobní praxe podporuje formativní účinnost výchovně vzdělávacího procesu pro přípravu mentálně postižených k pracovní a společenské adaptaci a podílí se i na zlepšení jejich profesního profilu.

Profesní příprava mentálně postižených na odborném učilišti a praktické škole je orientována na pracovní dovednosti určující uplatnitelnost na trhu práce.

Praktická škola a odborné učiliště se v oblasti profesní přípravy mentálně postižených stává jednou z alternativních možností řešení problému jejich dalšího vzdělávání a následné integrace do společnosti.

Osobnost speciálního pedagoga a praktická škola svou strategií rozhodují o využití všech potenciálních možností profesní přípravy ve prospěch žáka.

Pro jedince s mentálním postižením je začlenění do volného trhu práce problémem, jenž plyne především z jejich limitované edukace. Vycházíme však z předpokladu, že každý může pracovat, pokud je mu poskytována patřičná pomoc, a to v přiměřeném čase a na správném místě.

Vyvstává nutnost přiblížit teoretické vyučování potřebám praxe, s výraznou orientací na zvyšování motivace a sociální kompetence žáků a s praktickou aplikací učiva na reálné podmínky života i pracovního procesu.

Zařízení pro profesní přípravu významně přispívají k spoluvytváření hodnotové orientace. To je závažné zvláště v případě mentálně postižených adolescentů, kteří pocítují celou škálu nedostatků a bez pomoci zkušených odborníků nejsou schopni řešit své problémy. Mnohdy jsou vystaveni negativnímu působení vlastní rodiny, zejména ve smyslu, *že práce není nejlepším prostředkem k zajištění spokojeného života.*

Ve všech formách činnosti s mládeží je zaznamenáván nárůst agresivity, egoismu a intolerance nejen k druhým, ale i k sobě samým. Práce odborníka v zařízeních pro přípravu na pracovní uplatnění musí být odborná a s výrazným akcentem na profesionální komunikaci i psychoterapeutické prvky. Ten, kdo organizuje pracovní činnosti osob s mentálním postižením by se neměl spokojit s pasivní rolí, jejíž pracovní efekt může být u některých osobností limitou blížící se k nule.

Regulace postojů osob s mentálním postižením k pracovnímu uplatnění nebude zabezpečena neviditelnou rukou trhu, ale pouze uváženými společenskými zásahy, jež budou zakotveny v konturách pozitivně formulovaných společenských norem, vycházejících z racionálních principů etiky.

Ve své diplomové práci jsem se zaměřil na profesní uplatnění jedinců s mentální retardací v kontextu eliminace možných negativních dopadů profesní adjustace a na možnosti odborného učiliště a praktické školy při zajištění faktorů této eliminace. Z tohoto záměru jednoznačně vyplývá cíl práce, který se odvíjí od zmapování metodologie dopadů profesní adjustace v souladu s nevyčíslitelnými benefity, které jsou významnou podporou pracovního uplatnění osob s mentálním postižením.

Závěrečná práce je rozdělena 5 kapitol, teoretickou část tvoří kapitoly zabývající se vymezením pojmů, profesním systémem poradenství, profesní přípravou, pojetím současné legislativy a profesní adjustací. Praktická část představuje vlastní výzkumné šetření metodologické problematiky eliminace profesní adjustace. Žák odborného učiliště - Vymezení pojmu mentální retardace.

# 1 ŽÁK ODBORNÉHO UČILIŠTĚ A PRAKTICKÉ ŠKOLY- TERMINOLOGICKÉ VYMEZENÍ

Mentální retardaci lze definovat jako vývojovou duševní poruchu se sníženou inteligencí projevující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností s prenatální, perinatální i postnatální etiologií. (Valenta, Müller, 2003).

Mentální retardace není nemoc, nýbrž stav charakterizovaný celkovým snížením intelektových schopností, které v sobě zahrnují: schopnost myslet, schopnost učit se a schopnost přizpůsobovat se požadavkům svého okolí. Jinak řečeno, jde o stav, který vzniká v průběhu vývoje jedince a je obvykle provázen poruchami adaptace, tj. nižší schopností orientovat se v životním prostředí. Nedostatek v adaptaci na prostředí souvisí také se zpomaleným, zaostávajícím vývojem, s omezenými možnostmi vzdělání a s nedostatečnou sociální přizpůsobivostí. Uvedené příznaky mohou mít různou intenzitu a mohou se projevovat samostatně nebo ve vzájemných kombinacích.

Stupeň mentální retardace se obvykle měří standardizovanými testy inteligence. Může to být ovšem nahrazeno škálami, které určují stupeň sociální adaptace v určitém prostředí. Taková měření škálami určují jen přibližně stupeň mentální retardace. Diagnóza bude také záviset na všeobecných intelektových funkcích, jak je určí školený diagnostik.

Intelektuální schopnosti a sociální přizpůsobivost se mohou měnit v průběhu času a i snížené hodnoty se mohou zlepšovat cvičením a rehabilitací. Diagnóza má odpovídat současnému stavu duševních funkcí.

## **Mentální retardace se projevuje:**

- zvýšenou závislostí na rodičích a druhých lidech
- infantilností osobnosti
- zvýšenou pohotovostí k úzkosti, k neurotickým dětským reakcím a pasivitě chování
- konformností se skupinou
- sugestibilitou a rigiditou chování
- nedostatky v osobní identifikaci a ve vývoji svého „já“
- v opožděném psychosexuálním vývoji

- v nerovnováze aspirací a výkonů
- ve zvýšené potřebě uspokojení a jistoty
- poruchami v mezi osobních vztazích a komunikaci
- sníženou přizpůsobivostí k sociálním a školním požadavkům
- impulsivností , hyperaktivitou nebo celkovou zpomaleností chování
- citovou vzrušivostí a labilitou nálad
- poruchami poznávacích procesů, primitivností a konkrétností úsudků, ulpíváním na detailech, sníženou mechanickou a logickou paměťí poruchami vizuomotoriky a pohybové koordinace (Kysučan, 1996)

Uvedené příznaky vzájemně netvoří celistvý syndrom, který by musel být vždy přítomný u každého mentálně retardovaného. Řada z uvedených příznaků nemusí být u konkrétního mentálně retardovaného jedince přítomna. Mentálně retardovaní lidé však mohou být postiženi navíc celou řadou duševních poruch, jejichž výskyt je zde třikrát častější než v běžné populaci. Výskyt mentální retardace v populaci se odhaduje na 3 až 4 %, podíl mentálně subnormních do 15 %.

## 1.1 Přístup k jedincům mentálně retardovaným

Základním vodítkem pro náš přístup k jedincům mentálně postiženým by měla být „Deklarace Práv mentálně postižených“ (OSN, 1971). Zahrnuje následujících sedm základních článků:

1. *„Mentálně postižená osoba má v maximální možné míře stejná práva jako ostatní lidé.*
2. *Mentálně postižená osoba má právo na odpovídající lékařskou péči a na léčení, jakož i na takové vzdělání, přípravu a výchovu, které jí umožní maximálně rozvinout své schopnosti.*
3. *Mentálně postižená osoba má právo na ekonomickou jistotu a na přiměřenou životní úroveň. Má právo vykonávat produktivní práci nebo jakékoliv jiné smysluplné zaměstnání v maximální míře svých schopností.*
4. *Je-li to možné, má mentálně postižená osoba žít ve vlastní rodině nebo u pěstounů a má se podílet na různých formách veřejného života. Rodině, ve které žije, by měla být*

*poskytována náležitá pomoc. Je-li nezbytná ústavní péče, měla by být poskytována v prostředí a v podmínkách blízcích se rodinnému životu.*

*5. Mentálně postižená osoba má právo, je-li to třeba, na kvalifikovaného poručníka k ochraně své hmotné i duchovní existence a svých zájmů.*

*6. Mentálně postižení musí být chráněni před vykořisťováním, ponižováním a zneužíváním všeho druhu. Je-li proti mentálně postižené osobě vedeno právní řízení v jakékoliv věci, má právo, jako každý jiný člověk, na řádný výkon práva, s plným uznáním svého stupně mentální zodpovědnosti.*

*7. Je-li mentálně postižená osoba neschopna, vzhledem k závažnosti postižení, využívat smysluplným způsobem všechna svoje práva, musí řízení s cílem takového omezení nebo zbavení práv obsahovat patřičné právní záruky proti všem formám porušení zákona. Tato řízení se musí zakládat na zhodnocení společenské schopnosti mentálně postižené osoby ze strany kvalifikovaných odborníků, a to musí být předmětem periodické revize, jakož i práva na odvolání k vyšším orgánům.“*

## 2 VÝCHODISKA PROFESNÍ PŘÍPRAVY

### **Profesní orientace**

Práce je tělesná nebo duševní činnost zaměřená na výdělek, zajištění obživy a uspokojení dalších potřeb. Vede k určitému cíli a vytváření hodnot, které mají význam pro jedince i společnost. Je předpokladem seberealizace, uplatnění dispozic jedince k určité činnosti, k práci nebo sociální aktivitě.

Profesní dráha u jedinců znevýhodněných na trhu práce má různý vývoj v důsledku handicapu nebo jiného znevýhodnění. S omezením volby povolání souvisí i správné profesní orientace. Důležitým se jeví zejména utváření a rozvíjení reálného profesního cíle a perspektivy člověka se znevýhodněním, jeho vlastností a schopností významných pro proces volby povolání, vykonávání práce a eventuální rekvalifikace. (Opatřilová, 2005)

### **Profesní poradenství**

První rozhodování o volbě povolání se odehrává okolo patnáctého roku, tedy ve věku, kdy se fáze fantazijní volby budoucího povolání mění ve fázi střízlivých rozpaků. Mladý člověk v tomto věku má velmi omezené představy o možnostech, mívá obvykle nevyhraněné odborné zájmy a většinou i zmatený obraz sebe sama, utvářený průsečíkem obrazů, které mu nabízí škola, rodiče a vlastní sebevědomí. Při volbě povolání je třeba vždy vycházet s tělesných možností a psychických schopností jedince. Pracovní obor musí být volen tak, aby práce v něm po čase nekomplikovala a nezhoršovala zdravotní stav člověka, ale naopak aby pracovní činnost byla přirozenou a stálou pracovní rehabilitací. (Opatřilová, 2005).

Tuto pomoc při volbě povolání zajišťuje systém institucí profesního poradenství. V České republice je součástí výchovného poradenství, které v souvislosti se společenskými změnami v 90. letech zaznamenává výrazné změny i v oblasti poradenství. Byly zrušeny krajské pedagogicko-psychologické poradny a úkoly, které plnily, převzaly pedagogicko-psychologické poradny (PPP) jak státní, tak i soukromé. Byla zřízena Speciálně pedagogická centra, která umožňují ve větší míře provádět profesionální poradenství u populace se zdravotním postižením. Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR (IPPP) přispěl analýzou stávajícího stavu, přípravou

konceptních materiálů k pojetí profesionálního poradenství a metodickou oporou pro instituce, které se profesionální volbou žáků zabývají.

Nejdůležitější změnou však bylo zřízení Informačních a poradenských středisek při úřadech práce (IPS), která se kromě dospělé populace orientují také na dospívající mládež. Ve spolupráci se školami provádějí psychologickou diagnostiku pro výběr školy nebo profese. Mezi formami práce v IPS a PPP nacházíme určité rozdíly. V poradnách je intervence ve větší míře individualizovaná, v IPS se zase více používá počítačových diagnostických metod, práce s profesiogramy na videu a jiné.

### **Poradenství pro volbu povolání**

Úkolem profesního poradenství je doporučení vhodné a všestranně vyhovující profese. Poradci v této oblasti by měli umět poskytovat a užívat takové informace, které umožní přizpůsobit profesní volbu reálným schopnostem a předpokladům toho kterého znevýhodněného občana. Musí se počítat s těmito hledisky:

- požadavky studia, resp. přípravy na danou profesi,
- nároky na výkon povolání,
- předpoklady k dlouhodobému vykonávání profese.

V odborné literatuře můžeme najít různá hlediska a faktory. Podle Vágnerové (2001) předběžný profesní zájem určité varianty profesní přípravy vyplývá ze dvou motivačních tendencí:

- z emocionálních potřeb, ze zájmů a přání, tj. z toho, co by člověk se znevýhodněním chtěl, kdyby nebyl ničím omezován,
- z racionální úvahy o svých možnostech a omezeních, tj. z akceptace takové varianty, k níž má přijatelné předpoklady a která je pro něho dosažitelná.

**Obecným východiskem profesní volby dospívajícího většinou jsou:**



- a) znalosti a informace o různých profesích,
- b) vlastní školní prospěch, zkušenosti s vlastními výkony v různých oblastech a jejich hodnocení,
- c) sebehodnocení,
- d) přání a očekávání rodičů,
- e) doporučení školy.

(Opatřilová, 2005)

### **Výchovný poradce**

Učitelé, výchovní poradci, školní psychologové a školní speciální pedagogové zajišťují poradenské služby na školách. Pomáhají při volbě profesní kariéry a spolupracují s poradnami a centry při terapii a reedukaci vzdělávacích a výchovných problémů dětí. Zvláštní funkci potom plní výchovný poradce.

Výchovný poradce je učitel, který absolvoval specializační studium a působí v rámci systému výchovného poradenství na základních, středních a speciálních školách. Mezi jeho hlavní úkoly patří:

- informační činnost pro žáky, rodiče, pedagogické pracovníky i pracovníky mimo resort školství
- sledování a hodnocení vývoje žáků, včetně diagnostické činnosti
- vlastní návrhy na opatření v rámci výchovy a vzdělávání žáků ve škole
- konzultační služby pro žáky a rodiče, v případě zařazení žáka či studenta do tranzitního programu, spolupráce s pracovním konzultantem,
- metodická pomoc třídním učitelům a ostatním pedagogickým pracovníkům v daných oblastech. (Opatřilová, 2005)

## **Oblasti diagnostiky k profesionální orientaci**

Při řešení otázky volby profesionální orientace je třeba pamatovat na celou šíři specifických aspektů, které se do volby promítají. Aby byl tento proces úspěšný, mělo by již dojít k týmové spolupráci školy, jedince se znevýhodněním, rodičů, poradenské instituce ve školství i mimo něj. Oblasti diagnostiky v pedagogické i psychologické rovině :

### ➤ **Školní výkon a další údaje ze školy**

Většinou formou nestandardizovaného dotazníku nebo rozhovoru získáváme údaje o školním prospěchu, kvalitě domácí přípravy, délce přípravy, postižení, obecných předpokladech, speciálních dovednostech, osobnostních charakteristikách, motivaci člověka se znevýhodněním na trhu práce a další.

### ➤ **Informace od rodičů**

Důležité jsou i vstupní informace o znevýhodněné osobě z pohledu rodičů, představy o typu studia, reálnost preference daném oboru, někteří mohou mít pouze rámcové představy nebo váhají mezi několika variantami nebo chtějí jen ujištění. Setkáváme se i s případy, kdy rodiče nedovedou odhadnout zaměření oboru a jeho náročnost. Forma získávání údajů může mít podobu nestandardizovaného dotazníku a poradenského rozhovoru, který si poradce řídí sám.

### ➤ **Diagnostika obecných schopností**

Úroveň rozumových schopností zjišťujeme pomocí testů inteligence. Pro komplexnost bývají používány vícedimenzionální testy (Váňův inteligenční test, Stavělova Orientační zkouška), pro orientační a rychlé zhodnocení jednodimenzionální testy inteligence (Říčanův test intelektového potenciálu). Tyto skutečnosti zjišťují psychologové na PPP nebo v SPC. Závěry vyšetření by měly být dány k nahlédnutí nebo alespoň konzultovány s poradcem.

### ➤ **Diagnostika speciálních schopností**

Výčet je poměrně široký, ne všechny oblasti bývají předmětem poradenské diagnostiky. Je možné diagnostikovat verbální schopnosti, cizojazyčné schopnosti, technické schopnosti Psychomotorické, matematické, umělecké schopnosti tvořivé

myšlení atd. Zde má poradce širší pole působnosti a bude záležet na něm, kterou schopnost budete zjišťovat a za jakým účelem.

➤ **Diagnostika školních vědomostí a dovedností**

Provádí se formou didaktických testů, dnes již méně používaných v souvislosti se změnami v osnovách a rozrůzněním školní výuky a různými vzdělávacími projekty.

➤ **Diagnostika osobnosti**

Zjišťujeme specifické osobnostní vlastnosti formou dotazníků, posuzovacích škál, projektivních testů, které postihují míru určité vlastnosti

➤ **Diagnostika zájmů a motivace ke studiu**

Zde se jedná o získávání informací o zájmech, motivaci a pracovních aspiracích člověka znevýhodněného na trhu práce. Poznání zájmů klienta je možné prostřednictvím techniky rozhovoru nebo nestandardizovaným dotazníkem pro žáka i pro rodiče, dále formou zájmových dotazníků – Hrabalův Test základního zájmového zaměření, Raiskupův Brněnský katalog knih. Většinu z nich je možné najít v poradenských institucích (PPP, SPC, ale i v IPS).

Informace, které poradenský pracovník získá pozorováním, rozhovorem, dotazníkem, analýzou anamnestických dat nebo pomocí různých testovacích metod, je třeba zpracovat a komplexně interpretovat. Závěrečné doporučení by mělo vycházet ze souhrnného zhodnocení všech uvedených skutečností. Pokud se jedná o člověka s více problémy, kde je rozhodování obtížnější, je vhodné pozvat jej k opakované konzultaci.

Uchází-li se jedinec znevýhodněný na trhu práce o zaměstnání, je nutné si uvědomit, že bývá nejednou znevýhodněn dvakrát:

- primárně, tedy zdravotním stavem a společenským náhledem na jeho znevýhodnění a osobní možnosti
- sekundárně, tedy nedostatky v obvyklých sociálních dovednostech a kompetencích (nízké sebehodnocení, podceňování pracovních omezení atd.)

Každý poradenský pracovník by si měl být vědom toho, že vysvětlení a zdůvodnění preference určité volby povolání je pro osobu znevýhodněnou na trhu práce velmi užitečné a důležité, ale zároveň je třeba zdůraznit, že jde pouze o doporučení, protože definitivní rozhodnutí musí učinit ona sama nebo její zákonný zástupce. (Opatřilová, 2005)

### 3 PROFESNÍ PŘÍPRAVA MLÁDEŽE S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Z konečného cíle výchovně vzdělávacího procesu žáka mentálně retardovaného vyplývá, že jeho součástí je příprava k životnímu a pracovnímu uplatnění. Jde o velmi složitý jev, který předpokládá spojení procesu přípravy mentálně retardovaného na profesi s rozvojem jeho adaptability, protože můžeme konstatovat, že s „*počátkem samostatné společenské pracovní činnosti se vytváří jeho vlastní status*“ (Kysučan, 1990, s. 48)

Od 1. 1. 2005 nabytí účinnosti Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). V souladu s ním vydává MŠMT vyhlášku č. 73/2005 Sb., která ruší vyhlášku MŠMT č. 127/1997 Sb., o speciálních školách a speciálních mateřských školách, a nabývá účinnosti dne 17. 2. 2005. Terminologicky nedochází na základě § 5 k podstatným změnám v typech škol pro profesní přípravu (zůstává *odborné učiliště* i *praktická škola*), v obsahové struktuře lze však nalézt významné odlišnosti. „*Vzdělávací programy mají nově formulované cíle, charakter vzdělávacích oblastí, vytyčují klíčové dovednosti, vymezují organizaci výuky a metodické přístupy*“. Blíže na ně bude poukázáno v následujícím textu.

Profesní přípravě mentálně postižených předchází profesní orientace uskutečňovaná v systému základního školství. V souladu s Vaškem (1991) chápeme tuto orientaci jako cílevědomý a záměrný postup, jehož prostřednictvím se jedinec specializuje, orientuje na určitý okruh pracovní činnosti. Vyvrcholením procesu je volba povolání, pro které je uskutečňována specifická příprava.

Žáci mentálně postižení, kteří ukončili povinnou školní docházku<sup>1</sup> mohou pokračovat v profesní přípravě jednak v zařízeních, jež respektují specifika jejich psychických a motorických procesů (odborné učiliště a praktická škola), jednak mají od roku 2000 možnost ucházet se o studium na všech typech středních škol zařazených do sítě škol. Jejich přijetí je podmíněno úspěšností v přijímacím řízení a prokázáním

---

<sup>1</sup> „*jde o žáky, kteří ukončili povinnou školní docházku na zvláštní, pomocné škole, a o integrované žáky na základních školách. Vyhláška č. 73/2005 Sb. stanoví základní školu prakticko a základní školu speciální*“

odpovídajících schopností, vědomostí, zájmů a podmínek zdravotní způsobilosti pro zvolený obor.

Prozatímní zkušenosti nás neopravňují dělat rozbor, ze kterých by vyplynuly obecné závěry týkající se zájmu žáků o profesní přípravu na středních školách mimo odborná učiliště a praktické školy.<sup>2</sup>

Ve svých obsahových cílech rozvíjí „*střední vzdělávání především vědomosti, dovednosti, schopnosti, postoje a hodnoty získané v základním vzdělávání, jež jsou důležité pro osobní rozvoj jedince*“

.  
*Poskytuje žákům obsahově širší všeobecné vzdělání nebo odborné vzdělání spojené se všeobecným vzděláním a upevňuje jejich hodnotovou orientaci. Střední vzdělání vytváří předpoklady pro plnoprávní osobní a občanský život, samostatné získávání informací a celoživotní učení, pokračování v navazujícím vzdělávání a přípravu pro výkon povolání nebo pracovní činnosti.*“ (Zákon 561/2004 Sb., § 57)

Významným humanizačním a integračním pozitivem je, že všechny formy středního vzdělávání (střední vzdělávání, střední vzdělávání s výučním listem a střední vzdělávání s maturitní zkouškou) jsou přístupné osobám se speciálními vzdělávacími potřebami, tedy i žákům s mentálním postižením.

Po ukončení povinné školní docházky v základních školách praktických a základních školách speciálních, v případě integrovaných žáků v základních školách, mají mladiství s mentálním postižením možnost pokračovat ve svém vzdělávání v odborných učilištích nebo v praktických školách s dvouletou nebo jednoletou přípravou.

### **3.1 Odborné učiliště a jeho postavení v systému profesní přípravy osob mentálně retardovaných**

Tradiční způsob přípravy absolventů základní školy praktické na odpovídající profesní uplatnění představují odborná učiliště. Poskytují poměrně široký rejstřík možností výběru profesní přípravy, z nichž si žáci mohou volit učební obor podle svých zájmů a schopností. Odborná učiliště navazují v teoretické části vzdělávání na vzdělávací program základní školy praktické, jehož učivo doplňují a prohlubují. Těžiště jejich práce však spočívá v přípravě žáků na profesní uplatnění s akcentem na předávání praktických dovedností. Výběr učebních oborů je poměrně široký, takže poskytuje možnost uplatnění zájmů většině absolventů praktické základní školy. Délka studia na odborném učilišti je dva nebo tři roky (22 nebo 34 měsíců). Příprava pro výkon jednoduchých činností žáků, kteří jsou schopni samostatně pracovat, ale jejichž činnost musí být řízena jinými osobami, se uskutečňuje v samotné třídě odborného učiliště a trvá jeden rok. Příprava žáků pro výkon jednoduchých činností v samostatné třídě odborného učiliště se neukončuje výučním listem, ale pouze vydáním vysvědčení.

Pracovní činnost lidí s lehkým mentálním postižením může být velmi produktivní a společensky efektivní. Jsou známé příklady absolventů, kteří získali výuční list v atraktivním oboru, ve své práci získali značnou míru odbornosti a velmi dobře se uplatnili jako truhláři, tesaři, zedníci, malíři pokojů, vazači knih apod. Někteří z nich dokonce samostatně podnikají, a pokud se jim podaří překonat problémy spojené s administrativní částí této činnosti, bývají často úspěšní.

Odborná učiliště (dále OU) jsou zařízení pro odpovídající tradiční způsoby přípravy na profesi. OU ve svém vývoji prošla mnohými organizačními změnami, které se projevovaly jak v obsahu, tak v terminologickém vymezení názvu (zvláštní učňovská škola, zvláštní odborné učiliště). Společným základem s dnešním OU je profesní příprava mládeže mentálně retardované, a to v určeném rozsahu a ve vybraných okruzích činnosti. Ve znění zákona 561/2004 Sb. spadá z hlediska stupňů středního vzdělávání do systému středního vzdělávání s výučním listem. Obsah vzdělávání je sestaven z všeobecně vzdělávacích a odborných předmětů a z odborného výcviku. V teoretickém obsahu navazuje na učivo základní školy praktické, ale je prohlubováno

---

<sup>2</sup> „Na základě dílčích empirických výsledků z jednotlivých škol můžeme pouze konstatovat, že největší zájem je o studium na středních odborných učilištích, zatímco o střední školy ukončené maturitou je zájem minimální. Pokud však existoval, žáci nesplnili požadavky přijímacího řízení“.

a doplňováno. Základem je příprava na profesní uplatnění, s výrazným „akcentem“ (Švarcová, 2000) na předávání praktických dovedností. Odborná příprava nezůstává pouze v rovině osvojování manuálních dovedností a návyků, ale významně přispívá k rozvoji psychických a tělesných schopností, má reedukační a rehabilitační charakter.

Do OU jsou přijímáni žáci, kteří úspěšně ukončili devátý ročník základního vzdělávání. Studium je ukončeno závěrečnou zkouškou a absolvent získá výuční list. Stává se plně kvalifikovaným v daném oboru. *„Škála učebních oborů je široká a umožňuje realizaci v mnoha odvětvích lidské činnosti. Je uváděno až 70 různých druhů oborů, jež v mnohém respektují aktuální společenskou potřebu a regionální možnosti. Ve školním roce 1999/2000 bylo uváděno 58 učebních oborů realizovaných na odborných učilištích. (Výzkumný ústav odborného školství ČR 2000, v letech 2001-2005 jsou uváděny obory společně s obory praktických škol – je jich 97“*

Výsledky týkající se zapojení absolventů do společenské praxe ukazují, že jejich profesní činnost může být velmi produktivní a společensky efektivní. Mnozí jedinci mentálně retardovaní mohou dosáhnout vysokého stupně socializace.

### **3.2 Praktická škola a její místo v profesní přípravě**

Požadavek modernizace péče o děti a mládež s mentálním postižením se promítá i do koncepce speciálního školství spočívajícího v otevřeném a postupném systému výchovné a vzdělávací péče od nejranějšího věku až do dospělosti. Významným faktorem celého systému je zaměřenost profesní přípravy na znevýhodněnou skupinu žáků, kteří se nemohou či nechtějí vzdělávat na odborném učilišti nebo na jiném typu střední školy. Ve smyslu tohoto záměru jsou vytvořeny praktické školy (dále jen PrŠ) s jednoletou až dvouletou přípravou, které rozšiřují vzdělávací nabídku v rámci profesní přípravy.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Zákonem 561/2004 Sb. byla zrušena tříletá praktická škola. Zůstává pouze typ dvouleté a jednoleté praktické školy.



Současný model praktických škol má východisko v praktické rodinné škole, která vznikla jako alternativa pro neprofesní celoživotní vzdělávací učení pro mladistvé s mentálním postižením těžšího stupně.

Koncepce praktické rodinné školy se v praxi osvědčila a byla signálem pro celý systém „praktického školství“ (Švarcová, 1998) jako další možnosti vzdělávání mládeže s mentálním postižením.

Praktická škola připravuje pro výkon jednoduchých činností a je určena především pro absolventy se speciálními vzdělávacími potřebami. Stala se prvním typem školy, jež nabízí profesní přípravu absolventům základních škol speciálních. Je určena pro žáky s vícečetným postižením (s mentálním v kombinaci se smyslovým nebo tělesným). Umožňuje přípravu pro výkon praktických činností, a to žákům s neúplným základním vzděláním po splnění povinné školní docházky i žákům s dalšími specifickými problémy.

Uváděné typy praktických škol mají diferencovány vzdělávací programy podle stupně náročnosti a zohledňují stupeň postižení i vzdělávání. Tento systém je výjimečný. (Můžeme jej srovnávat se Slovenskem, kde je praktická škola pouze tříletá a jiné modely se teprve ověřují. Podobný model lze nalézt v Polsku a Maďarsku.)

### **3.2.1 Praktická škola s dvouletou přípravou**

Důvodem zřízení praktické školy s dvouletou přípravou je rozšíření možností neprofesních vzdělávacích institucí pro mentálně postižené, kteří vzhledem ke svému deficitu nemají možnost profesního vzdělávání. Významným faktorem je i zohlednění potřeby mentálně postižených realizovat se v pracovních činnostech podle svých možností, schopností a zájmového zaměření.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Pro srovnání uvádíme: „*Praktická škola s dvouletou přípravou připravuje žáky pro získání základních dovedností, pro výkon jednoduchých činností v oblastech praktického života.*“ (Vyhláška MŠMT ČR č. 127/97 Sb. § 4, odst. 7). Ze znění vyplývá, že východiskový cíl má stejnou kvalitu.

Tento typ školy je určen pro absolventy základní školy praktické a speciální. *Význam má i pro mládež pocházející z nepodnětného sociokulturního prostředí a z nefungujících rodin* (Švarcová, 2000, s. 82) Žáci jsou připravováni pro výkon jednoduchých činností v oblastech praktického života, souvisejících se zdravým životním stylem a odpovědným přístupem k zakládání rodiny i vedení domácnosti.

Získané vědomosti a dovednosti se odvíjejí od činností, pro které je žák připravován. Základním vyučovacím cílem je příprava pro rodičovství a rodinný život. Žáci získávají vědomosti a osvojují si základní dovednosti, které jsou směřovány do prací využívaných v domácnosti a činností souvisejících s přípravou pokrmů s ohledem na potřeby zdravé výživy jednotlivých členů rodiny.

*„Nově formulované úkoly vzdělávání kladou důraz na rozvíjení všech stránek osobnosti žáků tak, aby lépe porozuměli světu, v němž žijí, získali znalosti a dovednosti důležité pro život a našli své místo ve společnosti. Vzdělávání v praktické škole umožňuje žákům se speciálními vzdělávacími potřebami, plynoucími ze snížené úrovně jejich rozumových schopností, a žákům s více vadami doplnění a rozšíření všeobecného vzdělání dosaženého v průběhu plnění povinné školní docházky a osvojení vědomostí a dovedností potřebných k výkonu konkrétních jednoduchých činností v různých profesních oblastech a každodenním životě.“* (Učební dokumenty, Praktická škola dvouletá, 2004)

V obsahu rámcových vzdělávacích programů jsou vedle odborně praktických předmětů (např. rodinná výchova, ruční práce a příprava pokrmů) koncipovány i všeobecně vzdělávací předměty (jazykové a literární, občanská výchova, matematické vzdělávání, rozvoj tělesné kultury apod.). Samostatné místo zde mají i předměty esteticko-výchovného charakteru (výtvarná a hudební výchova). Tato skladba předmětů umožňuje jejich vzájemné propojení a výrazně napomáhá splnění primárního cíle praktické školy s dvouletou přípravou.<sup>5</sup>

Charakter praktické školy s dvouletou přípravou se vyvíjí v závislosti na reflexi potřeb regionu, především podnikatelských subjektů, garantů profesní přípravy a garantů budoucích

---

<sup>5</sup> Ve vzdělávacím programu je v souladu s individuálními potřebami kladen důraz na vypěstování kladného vztahu k práci, na rozvoj komunikačních dovedností, základní orientaci v celospolečensky závažných problémech, kultivaci osobnosti, výchovu ke zdravému životnímu stylu, dosažení maximální možné míry

zaměstnavatelů. Velmi důležitá jsou sociální a legislativní opatření, která významně ovlivňují chod školy, vzhledem k tomu, že vedle praktického výcviku a uplatnění v praxi patří k prioritám i sociálně rehabilitační a preventivní význam těchto škol.

Vymezení klíčových dovedností závisí na vzdělávacích a výchovných předpokladech a osobních dispozicích žáků, kteří se připravují v praktické škole. Jsou sem zahrnuty:

- Komunikativní, personální a interpersonální dovednosti v rovině jejich posilování ve všech složkách vzdělávání (vzdělávací a praktické).
- Přizpůsobivost a reakce na společenský vývoj.
- Vytváření a posilování předpokladů pro uplatnění v občanském i pracovním životě.

Po zdárném ukončení praktické školy s dvouletou přípravou získává žák závěrečné vysvědčení, které je dokladem o úspěšném absolvování posledního ročníku. Předpokládá se regionální uplatnění žáků při pomocných pracích se smluvními partnery, ale vzhledem k sociálně rehabilitačnímu a integračnímu aspektu tohoto typu školy je významným výstupem i jejich zapojení do běžného života s co nejmenší mírou vedení.

Tato idea však nekoresponduje s realitou. Pracovní uplatnění na běžném trhu práce je velmi nízké, a proto jej vyrovnávají spíše chráněné pracovní dílny a chráněná pracoviště, případně podporované zaměstnávání.

### **3.2.2 Praktická profesní příprava v praktické škole s jednoletou přípravou**

Praktická škola s jednoletou přípravou vznikla na základě aktuální potřeby profesní přípravy a uplatnění absolventů dříve pomocné školy, nyní základní školy speciální.. Důvodem je vzrůstající počet žáků se středně těžkým stupněm mentálního postižení, kteří

---

samostatnosti a posílení předpokladů sociální integrace žáků. (Učební dokumenty, Praktická škola dvouletá, 2004)

obtížně hledají možnosti v dalším profesním vzdělávání, protože profesní formy předkládané odbornými učilišti a praktickými školami dvouletými jsou pro ně nesmírně náročné.

Tito žáci jsou schopni pouze jednoduchých manuálních činností s novým sociálně rehabilitačním dopadem na jejich osobnost. Teoretická východiska pro praktické činnosti jsou jen podpůrná a opírají se o udržení, případně prohloubení vědomostí získaných na pomocné škole. Těžiště činností je hlavně ve vytvoření stereotypů pro konkrétní jednoduché pracovní úkony. Proto byly ve školním roce 1996/1997 otevřeny první ročníky praktických škol s jednoletou přípravou, s pracovním označením Praktická profesní příprava. (Švarcová, 1996)

Podmínkou pro přijetí do praktické školy s jednoletou přípravou je ukončení povinné docházky v základní škole speciální, případně základní škole praktické, pomocné, případně zvláštní škole.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> „*Je to v našem speciálním školství první střední škola pro žáky s těžším mentálním postižením.*” (Švarcová, 2000, s. 84)

## 4 PROCES REALIZACE PROFESNÍ PŘÍPRAVY

Výsledkem práce s osobami s mentálním postižením by mělo být dosažení co možná nejvyššího stupně jejich socializace, nejširšího a nejúspěšnějšího pracovního i společenského uplatnění. K tomuto výsledku směřuje celý výchovně vzdělávací proces ve všech speciálně pedagogických zařízeních, tedy i v zařízeních pro profesní přípravu.

Nesmíme opomenout významný vliv faktoru dospívání se specifiky, která ovlivňují jak předmět zájmu o pracovní činnosti, tak stimulační aspekty vlastní aktivity. V profesní přípravě můžeme i pro adolescenty mentálně retardované přijmout Alanovu formulaci období, která uvádí, že *„na jedné straně zde dochází k odnaučování, které souvisí s opouštěním dětství, na druhé straně souvisí s uvědomováním si veřejnosti ve smyslu nadosobního okolí, jak ho reprezentuje etika, politika, umění. Mládí je období vyplněné přípravou na převzetí sociálních rolí, definovaných kompetencí a zodpovědností. Je to doba příslibů, očekávání, nadějí. Ze strany jedince vyvolává mnoho napětí, která provázejí vývoj osobnostní identity a jsou důsledkem sociálních vztahů a sociální situace, v níž se jedinec nachází.“* (Alan, 1989, s. 150)

Chápeme-li problematiku a krizi v období adolescence jako psychologický a civilizační fenomén, typický především pro postindustriální společnost, musíme sledovat i faktory, které tuto „krizi“ prohlubují až k rizikovému chování, a snažit se jim předcházet.

Jednotlivé faktory lze vymezit následujícím způsobem:

- Na dospívajícího, který se připravuje na povolání, ještě nepůsobí usměrňující síly trhu práce.
- Vzdělávání je poskytováno velkým skupinám mladých lidí, jež jsou v kontaktu s mnoha specializovanými učiteli. Tím je oslabována příležitost k navázání osobní vazby mezi dospívajícím a dospělým, ale naopak jsou posilovány vrstevnické vazby.

Dospělými neusměrňované vrstevnické skupiny se mohou stát živnou půdou různých typů rizikového či asociálního chování.

- Školy a vzdělávací instituce kladou na dospívajícího jednostranné nároky, a to převážně v oblasti intelektových schopností či úzce profilovaných specializačních dovedností. Postižený jedinec má vysokou pravděpodobnost selhání v rámci standardní vzdělávací dráhy.

- Dospívajícímu ještě uniká smysl nároků vzdělávacího systému, a proto je obtížné motivovat jej ke snaze dostat těmto požadavkům.

Je nutné si tyto faktory uvědomovat a klasifikovat je ve vztahu ke všem aspektům uplatňovaným v rámci výchovného působení.

Míra zapojení jedince mentálně postiženého je závislá nejen na specifikách období dospívání, ale i na stupni retardace a na dalších ukazatelích.

#### **4.1 Právo osob se zdravotním postižením na zaměstnání**

Podle Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, má každý občan právo získávat prostředky na své životní potřeby prací. Právo na práci je běžně chápáno jako právo na zaměstnání a povinnost státu podporovat zaměstnanost a vznik pracovních míst.

Právo na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází na zaměstnání v pracovně-právním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a poskytnutí dalších služeb stanovených zákonem o zaměstnanosti. V zákoně o zaměstnanosti se v souvislosti s uplatňováním práva na zaměstnání fyzickými osobami zdůrazňuje rovné zacházení a zákaz diskriminace. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství nebo víry, majetku, manželského nebo rodinného stavu atd. (Vojtová, 2005)

#### **4.2 Pojetí zdravotního postižení v právním kontextu**

**Právní relevance** zdravotního postižení je odlišná od pedagogické, popř. sociálně psychologické. Právo hovoří o zdravotním postižení až při podstatně vyšším stupni narušení zdraví (Hutař, 2003).

- Právní normy jsou definované jako obecně závazné pravidlo chování, jehož dodržování je vynutitelné státní mocí.
- Moment státní vymahatelnosti práva je důvodem pro vytvoření přesně definovaných kritérií pro posuzování dodržování právních norem.

- Právo se snaží o vytvoření obecných kategorií.
- Pedagogické, psychologické přístupy
- Zdůrazňují nutnost individualizace.

Zatímco se pedagogika a psychologie zabývají problematikou jednotlivých osob se zdravotním postižením, právní pojetí ji zobecňuje a modifikuje na obecné situace a vztahuje obecně ke všem členům společnosti. V českém právním systému se právní norma nezabývá samostatně právem zdravotně postižených, právní předpisy vztahující se k problematice postižených jsou řešeny v rámci předpisů obecných, které jsou platné pro celou společnost.

K zaměstnávání lidí, k jejich pracovním podmínkám, ke vztahu a povinnostem zaměstnanců popř. zaměstnavatelů se v českém právním systému vztahují dvě základní právní normy:

**a) Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.**

Ve své podstatě je zaměřen na vztah státu a zaměstnavatele. Vzhledem k problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

- definuje fyzické osoby se zdravotním postižením, jímž se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce,
- upravuje povinnosti zaměstnavatele při vytváření pracovních příležitostí pro tyto osoby,
- formuluje sankce vůči zaměstnavatelům při nedodržení podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- vymezuje pravidla alternativních způsobů naplňování podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- vytyčuje kritéria, za kterých je jedinec zařazován do skupiny občanů se zdravotním znevýhodněním,
- stanovuje závazky státu vůči zaměstnavateli, pokud takové pracovní příležitosti vytváří a pracovní uplatnění osob se změněnou pracovní schopností umožňuje.

## **b) Zákoník práce**

Z obecného hlediska řeší vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem:

- upravuje podmínky pro zaměstnavatele, které při zaměstnávání zdravotně postiženého občana musí dodržovat v oblasti pracovně právních vztahů,
- upravuje podmínky, které musí dodržovat zaměstnanec (v obecné rovině) vůči zaměstnavateli.

Je důležité uvědomit si rozdíl mezi pojetím zdravotního postižení v pedagogice, popř. psychologii, které vychází ze zaměření individuálního, a v právní praxi, jejímž východiskem je obecný charakter práva uplatňovaný v celé společnosti. To je také důvodem, proč je právní problematika zdravotně postižených jedinců řešena v českém právním systému v rámci běžných předpisů a zákonů. (Vojtová, 2005)

### **4.3 Jedinec znevýhodněný na trhu práce v zorném úhlu právních předpisů**

Zákon o zaměstnanosti operuje s pojmy :

- plná invalidita, částečná invalidita,
- osoby s těžším zdravotním postižením,
- osoby zdravotně znevýhodněné.

Podmínky pro zařazení jedince mezi plně nebo částečně invalidní osoby jsou podrobně definovány v § 39 a § 44 zákona 155/95 Sb. O důchodovém pojištění.

V § 39, odstavec 1 je uvedeno, že občan je plně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu:

- a) poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66%, nebo



b) je schopen pro zdravotní postižení schopen soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.

Výčet zdravotních postižení umožňujících výdělečnou činnost za zcela mimořádných podmínek je uveden v příloze č. 3 vyhlášky č. 284/1995, kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění. Patří k nim např. úplná nevidomost obou očí, hemiplegie nebo střední mentální retardace.

Občan je částečně invalidní, jestliže se mu pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav:

- a) snížila jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33%, nebo
- b) značně ztížily obecné životní podmínky.

Okruh zdravotních postižení značně stěžujících obecné životní podmínky stanovuje příloha č.4 vyhlášky č. 284/1995. Patří k nim např. oboustranná úplná hluchota, stavy po vynětí hrtanu nebo těžké parézy dvou končetin.

Pojmy plně invalidní a částečně invalidní jedinec se vztahují především k možnosti pracovního uplatnění a z toho plynoucího výdělku.

V zákoně o zaměstnanosti je pro osoby plně invalidní používán také pojem osoby s těžším zdravotním postižením. Kromě plně a částečně invalidních patří dle tohoto zákona mezi osoby se zdravotním postižením osoby zdravotně znevýhodněné, pro které se dříve používalo označení jedinci se změněnou pracovní schopností.

Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachována schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti 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.(Vojtová, 2005)

## 4.4 Podmínky pro zaměstnávání lidí znevýhodněných na trhu práce

Zákon o zaměstnanosti specifikuje práva a povinnosti zaměstnavatelů vztahující se k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.

### **Zaměstnavatel je oprávněn žádat od úřadu práce:**

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

### **Zaměstnavatel má povinnost:**

- hlásit úřadu práce a vést evidenci pracovních míst zvláště vhodných či přímo vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,
- rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnanců se zdravotním postižením a pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením činí u zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci 4%. Pokud tento podíl neplní, pak by měl tuto povinnost nahradit odebráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením nebo zadáváním výrobních programů těmto zaměstnavatelům nebo odebráním výrobků chráněných dílen. Stát motivuje zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v zákoně o zaměstnanosti

také poskytováním státního příspěvku zaměstnavateli, který zaměstnává přes 50% zaměstnanců se zdravotním postižením. Výše příspěvku činí 0,66 násobku průměrné měsíční mzdy za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením a 0,33 násobku za každou osobu se zdravotním postižením. Účelem příspěvku je částečně kompenzovat zaměstnavatelům zvýšené náklady související se zaměstnáváním občanů se zdravotním postižením.

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky – této osobě úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může jí zabezpečit rekvalifikaci.

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. (Vojtová, 2005).

## 5 MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ OSOB S MENTÁLNÍ RETARDACÍ NA TRHU PRÁCE

Ve standardních pravidlech pro vytváření stejných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, přijatých valným Shromážděním OSN, se vymezuje:

*„Osoby se zdravotním postižením jsou členové společnosti a mají právo zůstat v místní komunitě. V rámci normálních struktur vzdělávání, zdravotní péče, zaměstnávání a sociálních služeb by měli dostat takovou pomoc, jakou potřebují.“* (Usnesení OSN, 1993) „V pravidle č. 7, Zaměstnávání, je uváděno: „*Státy by se měly přidržovat zásady, že osobám se zdravotním postižením je třeba umožnit uplatňovat své lidská práva hlavně v oblasti zaměstnávání. Osoby se zdravotním postižením by se měly snažit získat zaměstnání na otevřeném trhu práce. Pro ty, které se nemohou uplatnit na otevřeném trhu práce, by mělo být východiskem chráněné nebo podporované zaměstnávání v malých provozech. Je důležité, aby se kvalita těchto programů posuzovala podle toho, jak velké a účinné možnosti poskytne osobám se zdravotním postižením k získání zaměstnání na trhu práce. Měla by být přijata opatření, na jejichž základě by osoby se zdravotním postižením byly zainteresované na programech přípravy pro povolání a zaměstnání v soukromém či jiném sektoru.“*

S uvedeným usnesením koresponduje státní politika zaměstnanosti jako základní ustanovení Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a zahrnuje i „*opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na volném trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnávání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.“* “V Základním ustanovení Zákona o zaměstnanost č. 435/2004 Sb. se v Hlavě II §2, článek 2 dále uvádí: „*Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.“*

Vymezení zaměstnávání jako pracovního uplatnění postižených je předmětem zvýšené povinnosti u nás i ve světě. Hovoříme-li o osobách se zdravotním postižením, zahrnujeme sem i osoby s mentálním postižením, které se setkávají s největšími problémy při uplatnění se na trhu práce.

Lze konstatovat, že osoba se zdravotním postižením může najít pracovní uplatnění buď na normálním trhu práce, nebo ve specializovaných pracovištích.

Trh práce požaduje vzdělanou a připravenou pracovní sílu. Klade nároky na aktualizaci výcviku a školení, které orientuje a zajišťuje v rámci investic do lidských zdrojů a také v podobě aktivit zaměstnavatelů v hlavních směrech.

Orientace školství v systému středního vzdělávání je bezesporu ovlivněna trhem práce, ale můžeme sledovat i určité aspekty organizace vzdělání přímo z jeho pozice a potřeb. V těchto případech je pro trh práce limitující nedostatečnost školského systému v praktickém výcviku. (Nejde však o případ odborné školy, protože všechny jeho typy se primárně profilují ve směru cvičení nutných pro dovednosti v praktickém životě.)

Role učení ve vzájemné vazbě s praxí a s garancí zaměstnavatele je v našich podmínkách spíše sporadická. Ve světě jsou takové systémy běžnější a vykazují i efektivitu vzhledem ke snížení nezaměstnanosti.

Je nutné zdůraznit, že práce není pro většinu občanů handicapovaných pouze zdrojem obživy, ale zejména požadavkem seberealizace. Právě zapojení do „práce“ umožňuje rozšiřovat odborné znalosti, lidské kontakty a za určitých podmínek působí stimulačně na psychiku postiženého člověka.

Sociálně rehabilitační účinek pracovního uplatnění zdravotně postižených osob se opírá o základní tezi vycházející z ergoterapeutického výcviku s novou integrační hodnotou, kdy všechny činnosti budou mít kompenzační charakter v konečném důsledku s reedukačním dopadem.

V rámci uvedených intencí zdůrazňujeme nutnost návaznosti, která spočívá v neponechání delšího časového úseku mezi ukončením školy a nalezením práce. Ukazuje se, že pouze poradenská činnost v časovém horizontu několika let není efektivní. (V tomto období pomáháme hledat práci. Je však nutné okamžité řešení, protože postižená osoba, která zůstává doma, si vytváří stereotypy, jež mohou mít aspekty příjemných prožitků. Tím ztrácí motivaci k hledání zaměstnání.)

Je třeba uvažovat o uceleném systému, který umožní zařazení do trhu práce přímo v návaznosti na ukončené vzdělání či přípravu i v zařízeních problémové přípravy.

Nelze spoléhat na to, že problém vyřeší státní správa, reprezentovaná úřadem práce. Možnost řešení spočívá ve speciálně pedagogických pracovnících, protože díky své odborné profilaci nejlépe znají potřeby postižených a mohou pomoci při jejich uplatnění na trhu práce (ať formou podpory, nebo tvorbou chráněných pracovišť a chráněných dílen).

Od roku 1990 vznikla řada nových podnikatelských subjektů zaměřujících se na zaměstnávání osob zdravotně postižených. Zároveň vznikala občanská sdružení provozující chráněné dílny především pro mentálně postižené. Tyto dílny nemohou být orientovány na dosahování zisku, ale především na pracovní rehabilitaci. Proto je nezbytná jejich dostatečná finanční podpora ze strany státu.

Při zhodnocení dosavadní úrovně pracovního uplatnění mentálně postižených jedinců můžeme vymezit následující stanoviska:

- Největším problémem zůstává zaměstnávání těžce mentálně postižených.
- Právní úprava postavení osob se změněnou pracovní schopností (MR) odpovídá evropskému standardu. Problémem však zůstává její dodržování, zvláště v případech ukončování pracovního poměru.
- Mentálně postižení jsou stále vyčleňováni z procesu uplatňování na trhu práce. Je třeba vytvářet podniky, které by je zaměstnávaly, a aby ti, kteří by v nich byli zaměstnáni, získali dobré příjmy a měli stejné podmínky jako ostatní pracující.
- Je nutné vycházet ze stále trvajících etického kréda – lidé s mentální retardací potřebují intenzivní pomoc ze strany společnosti, aby mohli rozvinout své schopnosti a zapojit se do normálního života.
- V rámci struktury nezaměstnanosti přibývá nezaměstnanost mentálně postižených, a to dlouhodobá i opakovaná. Dosavadní opatření se jeví jako nedostatečná a je třeba hledat další. „V teziích vycházíme ze závěrů V. Mezinárodního semináře v Kroměříži (1998), zabývajících se směry vzdělávací politiky v odborném vzdělání, a ze závěrů mezinárodní konference na téma Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením (1995), pořádané Sborem zástupců organizací zdravotně postižených a Mezinárodní organizací práce“.

Získávání a udržení běžného zaměstnání je pro osoby s mentální retardací nebo demencí největší problém. Jde o pracovní místa, kde tito lidé pracují mezi intaktními jedinci a sdílí s nimi nejenom pracovní prostor, ale musí smysluplně a plnohodnotně spolupracovat a komunikovat při společně vykonávané práci. To ve většině případů nejde alespoň bez některých služeb – poradenství, asistence, rekvalifikace.

Kromě zaměstnání jako takového je nesmírně důležité nabídnout těmto osobám i jejich rodinám možnosti podpory, možnosti sociálního začlenění. Mnohdy není uplatnění na otevřeném trhu práce možné, neznamená to však že by tento stav vedl k izolaci zdravotně postiženého po ukončení přípravy na povolání. Zde má velký význam neustálé upevňování a případné prohlubování získaných vědomostí a návyků.

### **Možnosti uplatnění:**

**Podporované zaměstnání** – je komplex služeb, jejichž cílem je poskytnout takovou podporu, aby si daný jedinec udržel místo na otevřeném trhu práce. Od tradičních služeb v oblasti zaměstnanosti se podporované zaměstnání liší změnou v pořadí trénink – umístění na pracovišti.

Specifika: - okamžité umístění na pracovním místě

- trénink dovedností přímo na pracovišti
- konkurence schopnou práci
- zaměstnání v běžném pracovním prostředí
- průběžná podpora
- aktivní přístup uživatele služeb

Ke službám podporovaného zaměstnání patří pracovní asistence „JOB“ kluby.

Ke speciálním programům podporovaných zaměstnání patří „Tranzit“ – program přechodu ze školy do zaměstnání

**Chráněné pracoviště** - zde lidé s postižením nejsou vystavováni běžným podmínkám na trhu práce, místo je vytvořeno zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce.

**Chráněná pracovní dílna** – pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců, provozována po dobu nejméně dvou let.

**Rekvalifikace** – získání nových znalostí a dovedností teoretickou přípravou, která uchazeči umožňuje nalézt uplatnění ve vhodném zaměstnání.

**Pracovní rehabilitace** – je zabezpečována úřadem práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky. Jedná se o činnost zaměřenou na získání a udržení takového zaměstnání, které je pro zdravotně postiženou osobu vhodné.

## 5.1 Profesní uplatnění

**Cílem profesního uplatnění absolventů odborného učiliště** je vytvoření možnosti využití konkrétní profesní činnosti s ohledem na jejich možnosti, schopnosti a zájmové zaměření.

Pro osoby s handicapem má práce nejen ekonomický, ale i zdravotně rehabilitační a sociálně adaptační význam. Zvyšuje jejich sebevědomí, překonává problémy v oblasti psychiky.

Vzhledem k tomu, že 4/5 mládeže s handicapem tvoří jedinci s mentální retardací různého stupně, je nutno pamatovat na to, že právě zde má pracovní uplatnění socioterapeutický význam, který dokonce převyšuje přínos ekonomický.

Absolventi s mentálním postižením ucházející se o první zaměstnání potřebují ve srovnání s ostatními absolventy ve větší míře poradenské služby, a to i vzhledem k určitým psychickým zvláštnostem vyplývajícím z jejich handicapu.



Na každém úřadu práce je poradenský psycholog, speciálně školený pro práci s postiženou mládeží. Péče ÚP nekončí uzavřením pracovní smlouvy. Pověřený pracovník ve spolupráci s OU pomáhá klientům při adaptaci na zaměstnání, poradí při prvních těžkostech.

Jen tak lze předejít častému střídání zaměstnání, kdy mladý člověk s mentálním postižením nakonec skončí u nekvalifikované práce, hluboko pod úrovní profesní přípravy.

Mezi další překážky pro uplatnění absolventů s mentálním postižením patří i problémy ve zvládnání náročné životní situace, která dlouhodobě působí zatěžujícím vlivem, zvyšuje stres, způsobuje řadu konfliktů, vyvolává frustraci. Reakce na zátěžovou situaci může být přímá agrese. Tyto problémy se projevují jak při hledání zaměstnání, tak na novém pracovišti.

Agresivně naladěni jedinci viní pracovníky ÚP z nezájmu, z neschopnosti, z nedostatku empatie. Jedinci pasivně orientovaní zase brzy přestanou na úřad docházet, že to prý „nemá cenu“, při prvním neúspěchu vzdávají další hledání. U těch, kteří vystudovali na odborném učilišti s upraveným výukovým programem, dochází při přechodu ze skleníkového prostředí k nárazu na tvrdou realitu. Na trhu práce tvoří absolventi s mentálním postižením zvláště rizikovou skupinu: kromě problematiky tzv. „absolventské“ narážejí také na překážky dané jejich postižením.

Pro oba typy nezaměstnaných jsou vytvořeny specifické nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, z nichž mezi nejdůležitější patří vytváření míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích. Samotná úroveň kvalifikace však nestačí, je nutná také motivace k práci. Poměrně pozitivní zkušenosti byly získány s pracovním uplatněním mentálně postižených absolventů v zařízeních sociální péče, zejména v pomocných pracích v kuchyni, v zahradě nebo v úklidu.

V této oblasti je dostatek kvalifikovaných pracovníků, kteří mají pochopení pro lidi s mentálním postižením a dovedou s nimi dobře komunikovat, proto zapojení mentálně postižených do práce probíhá většinou bez větších problémů. Někdy se osvědčuje obrátit se i na podnikatele z řad rodičů nebo jiných příbuzných mentálně postižených absolventů.

Život v chráněném a chápajícím prostředí může také ovlivnit představu postiženého o tom, jak by se k němu ostatní lidé měli chovat, často bývá představa v rozporu se skutečností a po nástupu na pracoviště může dojít k frustraci.

Málokterý z absolventů OU s mentálním postižením najde uplatnění ve vyučeném oboru, neboť jsou pomalí a nestačí pracovnímu tempu na pracovišti. Mají šanci víceméně pouze v chráněných dílnách, kterých je bohužel stále nedostatek. Lidé s postižením silně cítí bariéry smyslové, společenské, které mají ke světu, a podstatně rychleji ve srovnání se “zdravými“ ztrácejí sebevědomí, rezignují na hledání cest.

Nejdůležitějším závěrem je, že **zdravotně postižený člověk se silným charakterem pomáhá vychovávat okolí.**

## 5.2 Úspěšnost pracovního začlenění absolventů praktické školy

Mezi vzděláváním a trhem práce musí existovat – a také v různých formách existuje – bezprostřední komunikace a výměna informací. Administrativní zásoby jsou soustředěny především na iniciování mechanismů, které podporují komunikaci a výměnu informací.

Nezaměstnanost je vnímána v širším kontextu vlivu ekonomického vývoje na trh práce a ve vztahu k vývoji trhu práce a uplatňování absolventů. Mezi těmito komponenty existuje těsná souvislost, která je statisticky sledována především Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR se připravenosti absolventů škol pro trh práce věnuje více způsoby. *„Patří mezi ně zejména dohled nad sítí škol a nad záležitostmi obsahu a organizace studia, včetně odborné praxe, či jednání se sociálními partnery. Důležitým podkladem pro účelné naplnění tohoto poslání, pro ovlivňování sítě škol jak na národní úrovni, tak i na nižších územních úrovních, včetně vznikající úrovně regionální, ale také pro rozhodování škol o zaměření a konkrétní náplni studia, pro rozhodování uchazečů či jejich rodičů při výběru oboru a školy a také pro rozhodování zaměstnavatelů při výběru absolventů a při jejich spolupráci se školami, je co největší informovanost. Proto také byla roku 1997 uzavřena Dohoda o spolupráci mezi Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvem práce a sociálních věcí“.*

Tyto statistiky přebírá a v resortu školství částečně i vyhodnocuje Ústav pro informace o vzdělávání. Jejich rozbořem, analýzami, specializovanými šetřeními zaměstnanosti a nezaměstnanosti se soustavně zabývá Výzkumný ústav odborného školství. Předkládané údaje jsou vyhodnocovány z různých aspektů.

Pro odborné učiliště je podstatné uvědomění si fází činnosti, které jsou cíleny pro absolventovo uplatnění.

Tabulka 1: Fáze činnosti pracovního uplatnění

<b><u>Fáze činnosti</u></b>	<b><u>Cílová skupina</u></b>	
	<b>OU</b>	<b>Potenciální zaměstnavatel</b>
<b>Depistážní</b>	Žáci bez konkrétní představy budoucího uplatnění (předpoklad)	Vyhledávání zaměstnavatelů, spolupráce s úřadem práce
<b>Diagnostická</b>	Rozbor připravenosti pro pozdější uplatnění	Konzultace o možnostech pracovních míst příslušné firmy
<b>Poradenská</b>	Korekce představ pracovním uplatnění, sociální cvičení	Sledování aktuálních možností absolventů vzhledem k nabídce
<b>Kontaktní</b>	Ověřování reálnosti záměru pracovního uplatnění	Smluvní vztah, zařazení do databáze spolupracujících firem
<b>Kontrolní</b>	Nabídka konzultace na praktické škole v rámci profesionální adjustace	Ověřování poznatků o uplatnění absolventů v pracovním procesu (po půl roce)

Strategie systému ve směru efektivnosti zaměstnávání absolventů praktické školy vychází ze čtyř základních složek:

- *Signalizačně-iniciační*. Má výrazné uplatnění ve fázi depistážní, ale i poradenské a kontaktní.
- *Analyticko-diagnostická*. Její těžiště spočívá ve fázi diagnostické, tuto složku však musí uplatňovat každá fáze.
- *Poradensko-psychoterapeutická*. Terminologicky se řadí k poradenské fázi, obsahově však prolíná všemi fázemi.
- *Kontrolně-katamnestická*. Obsahovým naplněním této složky je ověřování výsledků. Své místo má však v systému dílčích kontrol každé fáze (Krejčířová, 2006)

Je zřejmé, že jednotlivé složky se prolínají v konkrétních fázích činnosti pro pracovní uplatnění. Považujeme za nutné, aby byla takto pojatá východiska přijímána všemi odborníky obou subjektů – školy i *potenciálního zaměstnavatele*.

Obsah *depistážní fáze* je dán iniciačním působením s nabídkou pracovních činností ve směru k žákovi. Vyhledávání zaměstnavatelů se při realizaci první fáze činnosti pracovního uplatnění může jevit jako diskrepance ve smyslu vztahu potenciálního zaměstnavatele a praktické školy. Rozpor je ale relativní – vzhledem k tomu, že povinností zaměstnavatelů je vykazovat možná a požadovaná pracovní místa i pro osoby se zdravotním postižením. „Na základě § 79-§ 81 zákona č. 435/2004 jsou zaměstnavatelé povinni:

- a) u míst oznamovaných úřadu práce označit, zda jde o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením,
- b) informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením, vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením“.

Nesoulad se však projevuje ve vůli (chtění) zaměstnávat zdravotně postižené (vůle je oproti potřebě velmi nízká). „Často uváděným důvodem, proč nezaměstnat člověka se zdravotním postižením, je nutnost vypořádat se s jeho častou nemocností, nízkým vzděláním a požadovanou omezenou pracovní dobou. Velké firmy se dokáží s takovými problémy vyrovnat, protože mají možnost snazší zastupitelnosti. Pro malé firmy jsou časté absence obtížněji řešitelné. Vysoce frekventovaným zdůvodněním je i nedostatek času pro individuální práci a časová dimenze (2 roky), po kterou jsou povinni zaměstnávat zdravotně postiženého občana“.

*Diagnostická fáze* vychází z objektivních požadavků formulovaných klíčovými dovednostmi, jež jsou nezbytné pro výkon dané profese. Práce s potenciálním zaměstnavatelem v této fázi patří k vysoce významným aktivitám, protože jde o vstupní kontakt s předpokládaným partnerem v oblasti zaměstnávání absolventů praktické školy. Konzultační činností dáváme zaměstnavatelským subjektům prostor k naplnění zákonné povinnosti. „K povinnosti zaměstnavatelů patří rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s ostatními subjekty možnost zaměstnávání se zdravotním postižením, a to individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek či vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)“. Vymezuje se však bezpodmínečně nutný požadavek ve směru k praktické škole (pověřených konzultantů) spočívající ve znalosti a orientaci ve výkladu všech zákonných opatření tak, aby bylo možné argumentovat vůči případným důvodům, které by vyzněly v neprospěch jednání.

Provádět korekci představ o pracovním uplatnění v systému poradenských činností na praktické škole se může jevit jako irelevantní činnost. Předpokládá se, že žáci mají o systému profesní orientace vytvořeny představy již na základních školách a na speciálních základních školách. Musíme však vycházet ze subjektivních specifických vztahů žáka s mentálním postižením k povolání. Jeho rozhodovací proces je subjektivně ovlivněn:

- zájmem a přáními z hlediska reálných a nereálných variant (Vašek, 2003);
- trvalostí a nestalostí zájmů a přání (často se mění na základě aktuálních impulsů);
- tím, že vlastní představy nejsou v korelaci se skutečností;
- tím, že se míra představ mění s efektivitou praktického výcviku (požadavky na teoretické penzum a praktické činnosti jsou často v opozitním vztahu).

Do *poradenské fáze* zařazujeme i požadavek sociálních cvičení. Jejich pozice je prezentována s vědomím, že mají místo v každé fázi činnosti pracovního uplatnění.

V poradenství je funkce posílena o nácvik odvozený z potřeby aktuálních dovedností, jež jsou nezbytně nutné pro zařazení na pracoviště.

Pracovní uplatnění a orientace na volném trhu práce vyžadují celou řadu dovedností, kterými žáci odborného učiliště nedisponují a které je potřebné rozvíjet v souladu se společenskými požadavky. Nejde o elementární sociální dovednosti, ale o

ty, jež jsou běžnou součástí komunikačních modelů ve vztahu *zaměstnavatel – zaměstnanec*.

Při utváření sociálních dovedností můžeme postupovat v analogii s úkoly vytyčenými formami podporovaného zaměstnávání. Logičnost jednoty spočívá především v předmětu působnosti – v osobě s mentálním postižením (zdravotním postižením). Problémy v sociální orientaci vyplývají ze specifík těchto skupin.

Nabídka uplatnění vzhledem k aktuálním možnostem absolventů volně navazuje na diagnostickou fázi, a to v rovině konkretizace nabídky spočívající v popisu pracoviště a v konkretizaci požadavků.

V některých případech je vhodné provádět praxi na kontaktovaných pracovištích (v rámci praktických cvičení). Obě strany tak mohou posoudit své možnosti a požadavky, které se následně promítnou při uzavření závazných kontraktů.

➤ *Kontaktní fázi* vrcholí proces pracovního uplatnění. Jeho výstupem je smluvní vztah se zaměstnavatelem vytvořený na základě nových kontaktů. Za stěžejní momenty úmluvy považujeme specifikaci pracovněprávního vztahu a precizaci všech formalit týkajících se nástupu do zaměstnání.

➤ *Kontrolní složka* je významná pro analýzu pozitivních výsledků a pro hledání cest a postupů pro ty, kteří na trhu práce neuspěli. Zároveň sledujeme dodržování všech smluvních dohod. Jejich ověřování je opodstatněné, protože „*scire debes cum quo coutra his*” (máš právo vědět, s kým uzavíráš smlouvu).

### **5.2.1 Neocenitelné benefity jako faktory integrace osob se zdravotním postižením v zaměstnavatelských organizacích**

Efektivnosti pracovního uplatnění ve směru užitku pro kvalitu života osob se zdravotním postižením je nutné sledovat nejen z hlediska přínosů finančních toků, ale primárně z hlediska neocenitelných benefitů. K nim patří především:

#### *Společenské uplatnění*

Společenské procesy svým dynamickým charakterem postihují všechny stránky našeho života a stále více v něm akcelerují otázky participace a dopadu společenských vlivů

na osobnostní růst mládeže. Toto obecné tvrzení má platnost také u osob s mentálním postižením.

Praktická škola a odborné učiliště formovalo jejich postoje k práci a k profesnímu uplatnění. Společenské normy vztahu k pracovním činnostem se promítaly do všech předmětů teoretické roviny i praktického výcviku. Je zřejmé, že při neuplatnění na trhu práce musí nutně docházet k rozporu s již poznaným a realitou. Tyto vývody budou zcela jistě platné i pro intaktní populaci, ale mentálně postiženým neumožňují specifika jejich postižení logickou argumentaci pro pochopení situace a nalezení východisek. Nejčastější reakcí je rychlá rezignace. Uvedený „prostoj“ mezi školou a zařazením na trh práce je v přímé úměrnosti: Čím větší je prostoj, tím prohloubenější je vztah k práci. Délka nezaměstnanosti je demotivující vzhledem k hledání práce a k její potřebě.

#### Formování imaginativně-emotivních složek integrity osobnosti

Permanentní práce na sobě s cílem dosáhnout vnitřní integrity je významným edukačním faktorem práce s mentálně postiženými. Absolventa praktické školy, který se úspěšně zařadil do pracovní činnosti v chráněné dílně, můžeme počítat jako benefitu, protože posiluje sebepoznávání a sebevědomí. Chráněná dílna mu pomáhá v orientaci ve společenských požadavcích, stabilizuje neuvážené jednání a eliminuje společensky nežádoucí projevy, jimiž si mentálně postižení posilují pocit důležitosti.

#### Rozvoj zájmů a společenských aktivit

Pro prezentaci zájmů jako neocenitelné CaB jde o formulaci zájmů realizovaných ve volném čase a významu chráněné dílny jako faktoriálního a motivačního činitele pro výběr zájmových činností ve volném čase. V rámci volnočasových aktivit posilujeme aktivní sociální dovednosti, které „*mohou navíc podstatně zvýšit šance mladých lidí na úspěšnost i v celé další profesní a osobní kariéře*“ . Smysluplnost a cílevědomost chování je určována motivem. Způsob chování je však determinován situací, v níž se jedinec nachází.

Nejsou pochybnosti o významu realizace volnočasových aktivit v rámci praktické školy z pozice aspektu prevence. Vymezuje je vzhledem k mentálně postižené mládeži jako k rizikové skupině, ale závěry mnohých odborníků zabývajících se těmito aktivitami vyzdvihují jejich prevenční význam i pro intaktní populaci.

Formy nejčastějších volnočasových aktivit mládeže přímo odpovídají trendům ve společnosti, v níž se pohybují a žijí. Jsou nejen důležitým pedagogickým aspektem, ale i zcela konkrétní otázkou a výzvou nám všem.

### Možnost eliminace sociálně patologických jevů

Mladá generace reaguje na problémy citlivěji, zaznamenáváme u ní rozporuplné životní orientace a postoje. Je nepochybné, že předcházení sociálně patologickým jevům je nezbytným předpokladem správně zaměřené výchovy nastupující generace, ale i neopomenutelným článkem v řetězu opatření zaměřených na likvidaci obecně společensky nežádoucích jevů.

Současný přístup k problematice umožňuje posuzovat tyto jevy jako výsledek interakce vzájemně se podmiňujících biologických, psychologických a sociálních determinant v procesu, který u konkrétních jedinců vyústí do nežádoucího chování.

S odvoláním na Krause (1998) můžeme v kontextu obecných teorií vzniku nežádoucího chování uvést eliminační možnosti z pozice chráněné dílny.

- *Kulturní přenos.* Jedinec si osvojuje stejným způsobem protispolečenské chování jako chování konformní, učí se mu v rámci interakce s osobami, pro které je protispolečenské chování „normální“.
- *Strukturální tlak.* V každé společnosti dochází k situaci, na kterou reaguje část populace odchylkou od běžných norem chování.
- *Kontrola.* Protispolečenské chování vzniká oslabením nebo absencí sociální kontroly.
- *Etiketizace.* Dané chování se stává protispolečenským pouze proto, že je označováno jako protispolečenské určitou (vlivnou) skupinou lidí.

Závislost a krize hodnot se stávají masovými fenomény. Dlouhotrvající frustrace, popřípadě disproporce mezi jedincovou potřebou a jeho neschopností ji uspokojit společensky přijatelným způsobem, patří mezi základní příčiny asociálního či antisociálního chování mladých. Související psychická otupělost, dezorientace, úzkost a ztráta vlastní identity vedou nezřídka k únikům od reality a k vyhledávání náhradní sebeidentifikace v partách, sektách či hnutích.

Za sociálně patologické fenomény v chování dětí a mládeže považujeme všechny behaviorální projevy, které jsou společností označovány jako negativní a způsobují svým



nositelům osobní problémy, problémy v rodině, ve škole i v širším sociálním prostředí. Předcházet těmto projevům je značně složité, neboť na jejich výskyt působí velké množství proměnných s různou mírou vzájemné závislosti. Tendence hledat obecně účinnou preventivní strategii je předem odsouzena k selhání, protože mládež netvoří žádnou homogenní skupinu.

Preventivní přístupy je nutno diferencovat při respektování osobních zvláštností jedinců a cílových skupin, včetně specifík sociálního prostředí, s nímž jsou ve vzájemné interakci. „*Mládež s problémy je realita. Prevence je mohou předběhnout a ovlivnit.*

Působení v oblasti prevence sociálně patologických jevů musí být zaměřeno na všechny pracovníky chráněných dílen, musí být komplexní s aktivním podílem všech zúčastněných, musí neustále a systematicky vylučovat neefektivní duplicitu a rozporuplnost v činnosti subjektů podílejících se na edukačních a pracovních činnostech, musí být kontinuální a zajišťovat v případě potřeby včasnou intervenci. Teprve v této souvislosti lze hovořit o vhodném preventivním systému uplatňovaném v rámci chráněné dílny.

Ztotožníme-li se však s tezí, že prevence je z ekonomického hlediska efektivnější než pozdější pokusy o nápravu následků přijímáme pozitivně její zařazení do programových systémů chráněných dílen a do náplně práce managementu dílen. Zároveň je nutné si uvědomit, že vedení by mělo vystupovat v několika rolích, ať už jako stimulátor či koordinátor, organizátor, poradce, administrátor a konzultant. V mnoha případech má i roli katalyzátora v problematice prevence, jenž povede k eliminaci sociálně patologických jevů.<sup>7</sup>

*Navázání nových kontaktů a přátelství, zvýšení prestiže postavení v rodině a v okolí*

---

<sup>7</sup> V uvedeném výčtu spatřujeme určitou analogii s pedagogikou volného času (Spousta, 1996) nebo se školskými systémy v zahraničí (USA, Francie, skandinávské státy, Izrael), kde má pedagogika volného času integrující charakter (Dlouhý, 1997; Vážanský, Smékal, 1995).

Nástupem do pracovního procesu v chráněné dílně získá absolvent praktické školy kvalitativně nové vztahy, má možnost kontaktovat absolventy jiných škol, kteří pracují na stejném pracovišti jako on, vzniká šance rozšířit okruh přátel, ale rozvíjí se i poznání a zájmy.

Trvalé zaměstnání jednoznačně zvyšuje i postavení absolventa v rodině. Narušuje se tím mnohdy přetrvávající ochranný vztah rodičů, kteří mají tendenci vidět v jedincích s mentálním postižením děti a ne dospělé osoby. Skutečnost, že člověk s mentálním postižením začal pracovat na otevřeném trhu práce, může pomoci pochopit i jeho rodině a nejbližšímu okolí, že dospěl a je schopen se v mnoha situacích samostatně rozhodovat.

Pro člověka je typické, že je činný v různých sférách společenského života. Ve škále jeho aktivit zaujímá nejvýznamnější místo práce. V průběhu vývoje společnosti se přirozeně mění charakter lidí, avšak intencionální výchova je pro společnost existenční nutností.

### 5.2.2 Profesní adjustace

Nejvýznamnějšími podmínkami úspěšnosti při zaměstnávání osob s postižením na volném trhu práce je zájem o práci ze strany postiženého a zájem zaměstnavatele vytvořit mu odpovídající podmínky. Společenský dopad všech forem zaměstnávání osob s mentálním postižením spočívá také v ukazateli, že se zaměstnavatelé učí, jakým pracovním a osobnostním potenciálem disponují jedinci s postižením.

Z konečného cíle výchovně vzdělávacího procesu mentálně retardovaného vyplývá, že jeho součástí je příprava k životnímu a pracovnímu uplatnění. Jde o velmi složitý jev, který předpokládá spojení procesu přípravy mentálně retardovaného na profesi s rozvojem jeho adaptability, protože můžeme konstatovat, že s *„počátkem samostatné společenské pracovní činnosti se vytváří jeho vlastní status“*

- Profesní přípravě mentálně postižených předchází profesní orientace uskutečňovaná v systému základního školství,
- **tuto orientaci chápeme** jako cílevědomý a záměrný postup, jehož prostřednictvím se jedinec specializuje a orientuje na určitý okruh pracovní činnosti,
- vyvrcholením procesu je **volba povolání**,
- pro něž je uskutečňována **specifická příprava**., která je realizována v systému institucí ,

- jejím vrcholem je profesní uplatnění na trhu práce.

Pro uplatnění a ztotožnění se systémem pracovního procesu ze strany osoby mentálně postižené je velmi významná první fáze, která se nazývá **profesní adjustací**. Termín „*profesionální adjustace*“ označuje etapu, která následuje těsně po ukončení profesionální přípravy a je vymezena nástupem do zaměstnání.

#### Vymezení primárních potřeb pro uplatnění na trhu práce

- V rámci profesní adjustace eliminovat nedostatky, připravovat zaměstnavatele na specifika adaptace na pracovní činnosti osob s mentálním postižením, snižovat stále velké rezervy spočívající v efektivní spolupráci vzdělávací instituce a zaměstnavatel.
- V rámci na rekvalifikačních systémů respektovat možnosti osob s mentálním postižením pomocí specifických programů.
- Vytvořit systém poradenských organizací, které mezi sebou kooperují a pomáhají v orientaci osobám s mentálním postižením při uplatnění na trhu práce.
- Zapojit do systémů a činností neziskové organizace, které mohou koordinovat svou činnost s jinými poradenskými centry z hlediska aktuálního řešení v rámci širších regionálních oblastí
- Koordinace činností s úřadem práce.

## 6 VÝZKUMNÁ ČÁST- ELIMINACE NEGATIVNÍCH PROCESŮ PROFESNÍ ADJUSTACE FORMOU HERNÍCH AKTIVIT

Cílem praktické části je vymezení metodologie řešení negativních dopadů profesní adjustace v souladu s nevyčísitelnými benefity formou herních aktivit formulovaných v rámci tranzitního procesu během profesní přípravy žáků odborného učiliště a praktické školy. Dílčí cíl se odvíjí od cíle hlavního a spočívá v administraci a komparaci odezvy výsledků aktivit u sledovaných cílových skupin.

### Stanovení problémových otázek:

Vytyčené cíle práce se staly východiskem pro stanovení problémových otázek, které svým řešením podpoří splnění těchto cílů a napomohou formulaci konkrétních závěrů.

1. Jaký vliv má osobnostní profil absolventa OU a PrŠ v korelaci s představou vhodného pracovního místa?
2. Může herní aktivita a z ní vyplývající empirie ovlivnit výběr zaměstnání?
3. Může hra působit jako depistážní faktor uplatnění na trhu práce?
4. Je nácvik relace přijímacího pohovoru signifikantní pro jeho využití absolventy OU a PrŠ?

### Použité metody

Vzhledem ke skutečnosti, že praktická část interpretuje pohledy subjektů a výstupem je příjem jejich perspektiv je východiskovou metodou využívanou v rámci praktické části metoda kvalitativního průzkumu. Užití těchto metod odpovídají i axiologické předpoklady, které se týkají hodnotového systému. V rámci kvalitativního šetření je využito popisu procesů a okolností, včetně situací, tyto jsou interpretovány a explorovány. V závěru jsou výsledky verifikovány a zobecněny.

Statistických metod je využito při interpretaci výstupů komparace, kde jde o formu prvního třídění v rámci absolutní četnosti.

## Administrace

Kvalitativní výzkum byl realizován se dvěma skupinami žáků, kteří se lišili rozdílným pojetím profesní přípravy, z čehož vyplývá i specifická možnost jejich uplatnění na trhu práce. Shodným prvkem u těchto skupin bylo zastřešení společným zařízením: OU a PrŠ Velké Heraltice. To znamená, že pro komparaci byly vytvořeny podmínky ve shodě s prostorovým a materiálním vybavením. Co se týče hloubky mentálního postižení nedošlo k rozporu, protože aktivity jsou koncipovány pro zvládnutí a pochopení obsahů oběma skupinami.

U žáků odborného učiliště šlo o počet 16 žáků z druhého a třetího ročníku obor zahradník. Žáků praktické školy bylo 10, zařazení do ročníku nebylo významné, stratifikačním ukazatelem zde byl zájem o zahradnické práce.

Celé šetření bylo prováděno v průběhu jednoho školního roku, kdy v prvním pololetí byl proveden výběr a příprava obou skupin na aktivity a ve druhém pololetí byly realizovány jednotlivé aktivity v časové dimenzi 2x týdně.

## Popis procesů

Vlastní průběh kvantifikace procesní stránky sledoval hledání odpovědí na čtyři vytyčené problémové otázky a je možné ho soustředit do čtyř okruhů, které sledují:

- Osobnostní profil v kontextu s představou o zaměstnání
- Výběr zaměstnání
- Hledání zaměstnání
- Přijímací pohovor

Každý celek je samostatně popisován a jsou v něm vytyčeny náměty aktivit a her, které vztah k zaměstnání posilují. Zároveň je sledován a komparován přístup k činnostem ze strany žáků OU a PrŠ.

## 6.1 PŘEDSTAVY VHODNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA

*Někteří žáci mají poměrně jasnou představu o tom, co chtějí v budoucnu dělat a jak by mělo vypadat jejich příští zaměstnání. Ne všichni ale vědí, jak své vysněné zaměstnání získat. Na druhé straně je ale mnoho takových, kteří potřebují pomoc i s vytvořením obrazu vhodného pracovního místa nebo mají takovou představu o budoucím zaměstnání, která je neuskutečnitelná, úzce zaměřená, neodpovídá potřebám trhu práce či jejich možnostem vyplývajícím ze zdravotního stavu. V některých případech je pro uživatele obtížné svoji představu vyjádřit. (Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005)*

Aby si každý žák uvědomil své možnosti, dokázal slovně vyjádřit své přednosti i svá přání týkající se zaměstnání, mohou si vytvořit v hodinách teoretické výuky „diagram přání“. Díky němu bude mít později usnadněnou práci při psaní životopisu či přípravě na pohovor. A především ti, kteří nemají uspořádané představy o své budoucnosti, si je možná vytvoří až už sami nebo s něčí pomocí na základě zjištěných schopností, dovedností, zájmů i požadavků.

### ▪ Motivace

K tomu, aby žáci měli chuť se vzdělávat, je často motivujeme budoucností, jejich příštím zaměstnáním... Ale mají oni vůbec touhu pracovat? Uvědomují si, co jim práce bude přinášet? Vidí v ní nějaká pozitiva?

Sedneme si do kruhu a každý řekne, *zda po dokončení školy chce či nechce pracovat a proč*. Pokud žáka právě nic nenapadá, přeskočíme jej a na závěr se ho zeptáme znovu. Další otázky mohou znít následovně:

- *Proč lidé musí pracovat?*

- *Co jim práce bere? A co jim naopak dává, čím je obohacuje?* (Na tabuli píšeme klady a zápory, nakonec vyhodnotíme, která skupina převažuje.)

- *Co je pro tebe obecně hlavním motivem k práci?* Pro někoho to budou peníze, jiný si bude chtít získat vlastní postavení ve společnosti nebo si ověřit zkušenosti a poznatky získané ve škole, někdo nebude toužit po sezení doma, ale bude si přát setkávat se s lidmi.

Dle konkrétních odpovědí rozvíjíme diskuzi, každý si může vzít slovo a vyjádřit svůj názor. (Např. kdo souhlasí, že je výhodnější nepracovat a jen tak v klidu doma pobírat různé dávky? Proč? Jaké to má nevýhody?)

Společně s žáky se pokusíme vytvořit závěr z právě proběhlé debaty.

Komparační interpretace:

Tabulka 2 Komparační interpretace A

ODPOVĚĎ	OU	PrŠ
Přání (pracovat ano)	16	10
Musí pracovat protože to patří k dospělosti	5	8
Motivem jsou peníze	14	10
Vyplnění času jako motiv	2	0

▪ Životní hodnoty<sup>8</sup>

Žáci obdrží seznam věcí – jevů, které mohou být lidmi označovány jako „hodnoty“. Jejich úkolem bude samostatně je seřadit od té, kterou považují za nejdůležitější ve svém životě, až po tu nejméně důležitou. Učitel si také sestaví svůj žebříček hodnot.

Posléze zjistíme od každého hodnoty na prvních třech místech a zahájíme ve třídě debatu nad tím, proč jsou preferovány právě tyto hodnoty. Zamyslíme se také nad tím, zda by dospělí lidé vybírali stejné hodnoty. Nakonec učitel oznámí své pořadí hodnot, porovná je s ostatními a obhájí si jejich výběr. Žáci mohou dát tento úkol i jiným dospělým (učitelům, rodičům) a pak vyhodnotit.

---

<sup>8</sup> VALENTA, J. Učit se být. 2. vyd. Praha: STROM, 2003. ISBN 80-86106-10-1.s. 77

Možné hodnoty (lze upravit): sebedůvěra • mír • zdraví • přátelství • láska • peníze • proměnlivý, vzrušující život • dobré zaměstnání • víra v Boha • poznání • život v přírodě • moc – možnost ovlivňovat druhé lidi • rodina • zábava • popularita nebo společenské uznání • nezávislost • rovnost lidí • auto • další hmotný majetek (dům apod.) • estetické prožitky • vnitřní harmonie • sociální dovednosti • práce • pohodlí • další vlastní hodnota

Komparační interpretace:

Tabulka 3 Komparační interpretace B

POŘ.	OU	POŘ.	PrŠ
1	Peníze	1	Peníze
2	Zábava	2	Láska
3	Dobře	3	Zdraví
4	Vzrušující život	4	Rodina
5	Přátelství	5	Zábava
6	Auto	6	Život v přírodě
7	Láska	7	Práce

### Příprava květinového diagramu<sup>9</sup>

Žáci si vytvoří květinový diagram (viz PL 1), do kterého budou v průběhu roku lepit vyplněné okvětní lístky se svými zjištěnými vlastnostmi, schopnostmi i s požadavky na budoucí zaměstnání.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Květinový diagram – inspirace z knihy: BOLLES, R. N. *Jaké barvy je tvůj padák? Praktický manuál jak si najít práci a novou kariéru*. Praha: PRAGMA, 1998. ISBN 80-7205-604-2.



## 6.1.1 Charakterové vlastnosti

Kontrolu a řízení jednání člověka podle morálních požadavků umožňují charakterové vlastnosti člověka – regulují vztah jedince k sobě samému, k druhým lidem, k prostředí i k práci. Formují se výchovou a působením společnosti.

### ▪ Vlastnosti literárních hrdinů

Cílem je naučit se hledat informace v textu, uvědomit si podobu charakterových vlastností. S žáky si přečteme úryvky v čítance či z nejrůznějších knih (vhodné jsou např. Jirásek, A. *Staré pověsti české*, Němcová, B. *Babička*, Scheinpflugová, O. *Pohádky...*) nebo jim čteme určitou kapitolu sami, a pak společně hledáme charakterové vlastnosti hlavních hrdinů.

### ▪ Potřebné vlastnosti

Které zájmy, dovednosti a osobní vlastnosti mohou být vhodné pro určité povolání a ne pro jiné a které z nich jsou společné pro více než jedno povolání? Zamyslete se například nad následujícími povoláními: šička, lešenář, pedikérka/manikérka, sportovec, kaskadér, plavčík, potápěč, hlídač, horský průvodce, hospodyně, pomocný pracovník v zemědělství, skladatel, řidič silničních motorových vozidel, traťový dělník, skladník, poštovní doručovatel...

Komparační interpretace:

Tabulka 4 Komparační interpretace C

Zaměstnání	OU	PrŠ
sportovec	čestný	vytrvalý
kaskadér	odvážný	bojovný
plavčík	pozorný	pozorný

<sup>10</sup> Na tvrdý papír formátu A3 si narýsují květinu dle následujících informací: Narýsuj kružnici  $k_1(S, r_1 = 4,5\text{cm})$ , kde střed  $S$  je vzdálen 16 cm od horního okraje a 15 cm od levého okraje papíru. Následně narýsuj kružnici  $k_2(S, r_2 = 9\text{ cm})$ . Na kružnici  $k_2$  nanes pomocí kružítka šestkrát poloměr  $r_2$ . Vznikne ti tak dalších šest středů kružnic  $S_1 - S_6$ . Z každého nově vzniklého středu narýsuj kružnici o poloměru  $r_1 = 4,5\text{ cm}$ .

potapěč	nebojácný	rychlý
---------	-----------	--------

- Skupinové hodnocení<sup>11</sup>

Cílem tohoto úkolu je objektivně zhodnotit své kamarády, pomoci jim a díky nim i sobě lépe poznat sebe samého, porovnat si své hodnocení s tím, jak mě vidí druzí. Musíme však zapomenout na osobní šarvátky, na to, kdo se s kým včera pohádal, komu je či není kdo sympatický...

Každý žák dostane tabulku, u které vyplní své jméno a poslední sloupeček – *Tak se hodnotím já*. Hodnocení se píše známkami jako ve škole, ale předem se domluvíme, že pětku si jistě nikdo nezaslouží, tudíž tu dávat nebudeme. Podstatné je hodnotit co nejobjektivněji, to znamená nestranně, nezaujatě, být co nejspravedlivější jak k sobě, tak ke svým spolužákům. Možná bude nejprve vhodné vlastnosti uvedené v tabulce si s žáky projít a vysvětlit, uvést konkrétní příklady.

Po vyplnění pravého sloupce jej každý přeloží dopředu a podá spolužákovi po pravici. Takto vypíší hodnocení všem spolužákům, až se poskládané tabulky navrátí majitelům. Následně poskytneme žákům několik minut na prostudování tabulky, zamyšlení se a na uvolnění napětí. Pokud se chtějí o svých pocitech bavit, necháme proudit diskuzi. Je jasné, že nebudou vždy s hodnocením ostatních souhlasit. Jinak jim dáme možnost vzít si tabulku domů a zamyslet se nad tím, proč nás okolí hodnotí zrovna takhle.

### 6.1.2 Výkonové vlastnosti

Výkon určité činnosti nám umožňují tzv. výkonové vlastnosti. K nim se řadí **schopnosti**, které umožňují naučit se činností a vykonávat je, **dovednosti**, **nadání** i **talent**.

- Co požaduje zaměstnavatel?

Žáci jsou rozděleni na skupiny a vyzváni k hraní rolí zaměstnavatelů. Vyzveme je, aby určili, jaké klíčové vlastnosti (zájmy, dovednosti, osobní hodnoty a záliby, vzdělanostní úroveň) budou hledat u kandidátů na některá z těchto pracovních míst: řidič nákladního

---

<sup>11</sup> BĚHALOVÁ, M. a kol. *Dodatek k metodické příručce*. Praha: SLON, 1997. ISBN 80-85850-21-4.

automobilu, kominík, průvodčí vlaků, hodinář, prodavač, školník, kuchař, zemědělec, zpěvák v kapele, hlídač...

Komparační interpretace:

Tabulka 5 Komparační interpretace D

Zaměstnání	OU	Prš
Školník	Spravedlivý	Umět s nástroji
Zemědělec	Pracovitý	Mít rád úpole
Kuchař	Fantazie	Umět vařit
Hodinář	Přesný	Dobře vidět
prodavač	Poctivý	Pamatovat si

### 6.1.3 Pracovní prostředky a lidé na pracovišti

**Pracovní prostředek** je to, co při práci používáme, a proto to musíme umět dokonale ovládat. Nejrůznější věci, s jejichž pomocí je práce vykonávána nebo pomocí nichž se provádí, kladou nároky na různé schopnosti a dovednosti jedince. V téměř každém zaměstnání se setkáváme s lidmi. Ať už jsou to zákazníci, klienti, pacienti, žáci, kolegové nebo nadřízení, se všemi musíme nějak vycházet či spolupracovat.

- Charakteristické rysy povolání zahradník

Žáci vyberou 5 – 10 druhů věcí (z PL 7), které je baví používat, se kterými by chtěli nebo umějí pracovat.

V druhé části se žáci zamyslí nad tím, s jakým typem lidí by nejraději pracovali. Vyberou si jednu či více možností, které poté srovnají tak, aby jejich nejoblíbenější druh lidí byl na prvním místě, druhý na druhém atd.,

### Druh pracoviště a pracovní podmínky

Druh pracoviště často určuje celkový charakter práce, ale jsou jím určovány také pracovní podmínky, které mají vliv na celkovou spokojenost člověka v zaměstnání, vypovídají o tom, zda je práce vykonávána ve velkém podniku nebo v malé provozovně, jestli zaměstnanec přichází do kontaktu s mnoha lidmi, s přírodou apod., zda je potřeba počítat s některými negativními účinky (hlučnost, chemikálie, práce ve výškách apod.). Druh pracoviště souvisí například i s tím, jestli práce probíhá na směny, často má vliv i na složení pracovního kolektivu, na pracovní oblečení apod.

- Kdo je potřeba na tomto pracovišti?

Napíšeme na kartičky jednotlivé druhy pracovišť a dáme každému žákovi tři vytáhnout. Jeho úkolem bude zapřemýšlet nad tím, jaká zaměstnání jsou potřeba na daném pracovišti. (Např. ve škole jsou učitelé, ředitel, sekretářka, školník, uklízečky...)

- Výhody a nevýhody

Zamyslíme se společně s žáky nad výhodami a nevýhodami různých pracovních podmínek (venku - uvnitř, podnik s méně než 5 – 25 – 100 zaměstnanci, ve velkém městě – na předměstí – na vesnici...).

Komparační interpretace:

Tabulka 6 Komparační interpretace E

<b>PROSTŘEDÍ</b>	<b>OU</b>	<b>PrŠ</b>
Velký podnik s více jak 100 zaměstnanců	4	2
Malý podnik do 20 zaměstnanců	12	8
Krytá hala	16	10
Venkov	0	0

- Hodnocení práce a povolání

Žáci napíší na tabuli povolání svých rodičů či známých. Pak postupně vybíráme jednotlivá povolání a spolu s žáky přemýšlíme, kde takový člověk pracuje, v jakém pracovním kolektivu, zda musí pracovat na směny, jak důležitý je jeho zdravotní stav... Nakonec sepíšeme výhody a nevýhody daného povolání. Žáci – pokud neví – mohou tuto otázku vyřešit za domácí úkol – každý se zeptá příbuzných, jaké výhody mu práce přináší a v čem naopak spatřují její zápory.

V závěru se žáci zamyslí nad tím, na jakém pracovišti by byli nejraději zaměstnáni. Vyberou si jednu až šest možností, které poté srovnají tak, aby jejich nejoblíbenější druh pracoviště byl na prvním místě, druhý na druhém atd., Stejně tak budou postupovat i s pracovními podmínkami (1 – 5 položek).

Komparační interpretace:

#### 6.1.4 Druh pracovní činnosti a zdravotní omezení

Jedním z nejdůležitějších znaků povolání je zcela jistě **druh pracovní činnosti**, který vypovídá o tom, jak vypadá základní charakter práce. Měl by být ve shodě s vlastnostmi a schopnostmi člověka. Každý z nás se hodí pro různé druhy činností. Měli bychom se to v sobě snažit rozpoznat a při volbě povolání z toho vycházet. Forma hry rozvíjí představivost, slovní zásobu, vyjadřování a spolupráci.

- Ke každému druhu pracovní činnosti z vymýšlejí žáci ve dvojicích konkrétní zaměstnání, co se díky této činnosti může všechno vyrábět, s čím se může pracovat (např. *pěstování* okrasných či pokojových květin, zeleniny, jehličnanů, ovocných stromků; *hlídání* v obchodních domech, slavných osobností či politiků, dětí, peněz v bance...). Po chvíli každá dvojice řekne, co vše k danému slovu vymyslela. Učitel zapíše nápady na tabuli.

Zároveň se žáci zamyslí nad tím, jaký druh pracovní činnosti by dělali s chutí a zároveň by se hodil k jejich schopnostem i vlastnostem. Vyberou si jednu či více možností, které poté srovnají tak, aby jejich nejoblíbenější druh pracovních činností byl na prvním místě, druhý na druhém atd.,

Komparační interpretace:

Tabulka 7 Komparační interpretace F

PROSTŘEDÍ	OU	PrŠ
Velký podnik s více jak 100 zaměstnanců	4	2
Malý podnik do 20 zaměstnanců	12	8
Krytá hala	16	10
Venkov	0	0

Každá pracovní pozice vyžaduje jinou míru a jiný druh pracovních pohybů. Některé práce jsou vykonávány ve stoji, jiné v sedě, někde je nutné chodit či vynakládat velkou fyzickou sílu, jinde se hodně mluví. Některé zaměstnání je zase hodně prašné, v dalším se pracuje s chemikáliemi či jinými alergenými látkami. A každý z nás má své tělo navyklé na něco jiného, jinak zhýčkané, s odlišnými zdravotními problémy.

Proto je důležité si uvědomit i svá **zdravotní omezení**, která budou zcela jistě výběr zaměstnání hodně ovlivňovat.

Žáci jmenují všechna zdravotní omezení (zdravotní postižení, alergie, náchylnost k nemocem...), která jim mohou bránit v některých zaměstnáních.

### 6.1.5 Jaký plat nutně potřebuji a jaký bych chtěl/a mít

- Platové hladiny dle profesí

Ptáme se žáků: Kolik si myslíte, že bere... (učitel, praktický lékař, uklízečka, pekařka, řidič kamionu, truhlář, poslanec, prezident, soudce, advokát, skladník, zedník, pilot letadla, pomocník v kuchyni, kuchař, poštovní doručovatelka, prodavačka v supermarketu, zdravotní sestra, ...)?

Vyrobíme kartičky s názvy nejrůznějších povolání a žáci je budou třídit do čtyř skupinek dle platu – plat do 10 000, do 20 000, do 30 000, do 100 000. Samozřejmě jde pouze o přibližné rozdělování. Zdůrazníme, že ne každý pomocník v kuchyni musí mít plat do 10 000 Kč. Záleží na jeho zaměstnavateli a nejvíce na něm samotném. Bude-li v kuchyni pracovat podle představ svých nadřízených (či ještě lépe), dobře s nimi vycházet a chodit včas

do práce, může dostat přidáno ve formě osobního ohodnocení. U tohoto rozhovoru půjde o skupinovou práci.

▪ Za co budu utrácet?

Na co všechno potřebuje člověk nutně peníze? Kolik a za co musí měsíčně platit? Žáci vymýšlejí výdaje, které budou muset měsíčně vydat, pokud budou žít samostatně.

Bydlení (nájemné/splátky, elektřina/plyn, voda, telefon, odvoz odpadků, úklid, údržba, opravy), jídlo (útrata v obchodním domě, u řezníka atd., jídlo mimo domov), oblékání (nákup nového oblečení, čistírna, prádelna), auto/doprava (platby za auto, pohonné hmoty, opravy, veřejná doprava), pojištění (auto, lékařská péče, dům a osobní majetek, životní pojistka, penzijní připojištění), výdaje za zdravotní péči (předepsané léky, návštěva lékaře, rehabilitace), péče o další členy rodiny (náklady na děti, výživné, podpora rodičů, dobročinnost), škola/studium (náklady na děti, vlastní vzdělávání, kurzy), péče o domácí zvířata, účty a dluhy (obvyklé měsíční platby), daně (daň z příjmu, daň z nemovitosti), libovolné výdaje, zábava (kino, divadlo, další druhy zábavy, dárky, četba – noviny, časopisy, knihy).

Komparační interpretace:

Tabulka 8 Komparační interpretace G

<b>OU</b>	<b>Prš</b>
Jídlo	Jídlo
Ošacení	Ošacení
Bydlení	Bydlení
Auto	Auto

## 6.2 VÝBĚR ZAMĚSTNÁNÍ

- Strom povolání<sup>12</sup>

Cílem je přiřazování co největšího počtu povolání souvisejících se zvoleným povoláním grafickou formou

Žáci jmenují profese, které znají ze svého okolí. Vybereme jednu konkrétní profesi (např. prodavač) a na tomto příkladu žákům začneme jmenovat další povolání, která potřebuje k výkonu svého zaměstnání.

Př. „Prodavač pracuje v obchodním domě, který musel někdo dle stavebního plánu postavit, v budově jsou okna, která musel někdo zasklít, prodavač si musí koupit dobré pracovní boty, chodí k holiči, apod.“<sup>13</sup>

Třídu rozdělíme na skupinky. Každá z nich podobně rozebere další povolání a na velký papír je napíše v podobě stromu, který si nakreslí.

Upozorníme žáky, aby se nesoustředili pouze na povolání v rámci zaměstnání, ale aby si uvědomili, že každý pracovník je člověk, který nejen pracuje, ale i odpočívá, je nemocný, vzdělává se... Pomáháme žákům konkretizovat povolání, pokud některá skupinka nezná jeho název. Mluví skupinky po dokončení krátce představí jejich strom a zdůvodní jednotlivá povolání.

Na závěr žáky upozorníme na to, že po jejich krátkém usilovném přemýšlení objevili např. 30 souvisejících povolání. Kdyby takto pracovali a přemýšleli dvě hodiny, nestačil by jim na ně ani papír. Zeptáme se jich, kolik si myslí, že existuje povolání. (Kolik jich asi tak mohli zpracovat a popsat odborní pracovníci?) Vítězem se stane ten, kdo si tipoval nejbliže k 900 povolání.

- Všechna povolání jsou potřebná<sup>14</sup>

Cílem hry a cvičení je poskytnutí vědomosti, že všechna existující povolání jsou pro dobrý chod společnosti potřebná.

---

<sup>12</sup> BĚHALOVÁ, M. a kol. *Dodatek k metodické příručce*. Praha: SLON, 1997. ISBN 80-85850-21-4.

<sup>13</sup> Inspirace přílohou In BĚHALOVÁ, M. a kol. *Dodatek k metodické příručce*. Praha: SLON, 1997. ISBN 80-85850-21-4.

<sup>14</sup> BĚHALOVÁ, M. a kol. *Dodatek k metodické příručce*. Praha: SLON, 1997. ISBN 80-85850-21-4.



Stoupneme si do kruhu společně s žáky. Ten, kdo začíná, řekne název nějakého povolání a klekne si na paty čelem doprava. Další hráč vpravo od něj řekne název nějakého povolání, které jakkoli souvisí s tím předešlým, a sedne si spoluhráči na kolena. Tak to jde dokola, až se celý kruh propojí. Učitel na závěr zhodnotí hru přibližně takto: „Tak jako já, (povolání, které si vybral), potřebuji pro své povolání profese, které jste jmenovali vy všichni přede mnou, tak i potřebuji ta povolání, která zněla za mými zády. Pro to, abychom mohli všichni bez problémů žít, jsou potřebná všechna existující povolání. Ta, která nejsou potřebná, zanikají.“

- Němohra<sup>15</sup>

Třída si zvolí „tři hadače“. Hadači vyjdou z místnosti. Učitel si domluví s hráči, jaké zaměstnání budou napodobovat. Zhruba si také vyjasní, které pohyby jsou pro to zaměstnání nejtypičtější, jak je třeba ho napodobit. Zavolá prvního hadače. Ten si vybere ve třídě jednoho hráče, který mu předvede domluvené zaměstnání znamením, hrou a beze slov. Pak zavoláme druhého hadače, kterému první hadač předvede zaměstnání, rovněž beze slov. Nakonec to třetímu hadači předvede ten druhý. Třetí hadač musí říct, o jaké zaměstnání šlo. Uhodne-li, zvítězili hadači a musí se vybrat noví. Když neuhodne, hadači zůstávají stejní a hra pokračuje napodobením jiného zaměstnání.

- Na „kdyby“

Vymýšlíme si situace, co by se všechno dělo kdyby...*byly dva roky prázdnin, kočka uměla mluvit...* a postupně směřujeme k otázkám týkajícím se zaměstnání: *Co bys děla, kdyby se z tebe stal lékař (kominík, zdravotní sestra, řidič kamionu, pilot, herec, učitel na ZŠ, učitel klavíru, televizní hlasatel, bankovní úředník...)?* Vyprávíme si o tom a společně tyto představy rozvíjíme, třeba i v rámci děje, příhody, příběhu. Když se nám celá situace obzvlášť líbí, zahrajeme si ji jako malou scénku. V té si vlastně vypravujeme dál, co nás napadá, nejen slovy, ale také gesty, pohyby a jednáním postav.

- Jakou školu potřebuje...?

Nejprve žákům objasníme systém škol, jak dlouho se studují, jak jsou náročné...

---

<sup>15</sup> <http://www.zoubek.cz/homepage/hry/piohry1.html>

Na kartičky napíšeme názvy povolání (např. učitel, lékař, zahradník, zubař, uklízečka, hodinář, kovář, zedník, číšník, instalatér, kuchař, masér, ...) a úkolem žáků je rozdělit je do skupinek pod stupeň školy, který je nutno vystudovat (základní škola, odborné učiliště, střední škola, vysoká škola).

- Mluvní cvičení

Každý žák si napíše jedno až tři povolání, která by chtěl dělat a proč. Po sepsání svých argumentů vybere to zaměstnání, které by ho nejvíce bavilo a seznámí s ním ostatní. Ostatní mohou s jeho argumenty polemizovat. I učitel se může zapojit a zdůraznit podmínky, které musí žadatel o tento druh zaměstnání splňovat. Pokud jedno povolání žákovi vyvrátíme, jistě z dalších dvou alespoň jedno reálné bude. Další možností je hledat jiná zaměstnání, která s ním souvisejí nebo mají stejný motiv, který žáka k němu dovedl.<sup>16</sup>

- Mluvní cvičení

Na zpětném projektoru či na tabuli mají žáci napsané věty – nápovědy. Žáci s jejich pomocí tvoří mluvní cvičení:

*Ze všeho nejraději bych chtěl/a/ ....., protože mám rád/a ..... To je můj sen.*

*Také se mi na této práci líbí.....*

*Bavila by mě, protože.....*

*Ve skutečnosti vím, že toto zaměstnání nemohu vykonávat, protože .....*

*A proto budu ....., protože mě baví ..... a umím dobře.....*

- Diskuze

---

<sup>16</sup> Tohoto principu hodně využívá podporované zaměstnávání.

Diskuze nad již vybranými „reálnými zaměstnáními“ – bavíme se s žáky o tom, co musí umět, znát, aby je mohli vykonávat, v čem se musí ještě zlepšit, jaká jsou rizika/výhody povolání...

## 6.3 HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

### ŽIVOTOPIS

**Životopis** je důležitým dokumentem při hledání zaměstnání. Téměř v každém inzerátu, který nabízí nějakou práci, jej zaměstnavatel požaduje. Když mu ho pošleme, bude to první obrázek, který si o nás udělá, a často rozhodne o úspěchu či neúspěchu při hledání práce. Z toho plyne, jak je důležité jej dobře vypracovat. Správně napsaný životopis by měl zaměstnavatele zaujmout natolik, aby nás pozval k osobnímu jednání.

- Jak by měl být takový životopis napsaný?

Zkusíme nechat přemýšlet žáky. Na tabuli vytvoříme s jejich pomocí myšlenkovou mapu. (Životopis by měl být napsaný: na počítači, na kvalitním bílém papíře formátu A4, spisovně, bez gramatických chyb a překlepů, přehledně, stručně a jasně, strukturovaně = v bodech.)

- Jak se píše, co musí obsahovat životopis?

Nejprve zadáme žákům, aby ve dvojici zkusili vymyslet, co by do takového životopisu asi napsali. Potom se podíváme na nevyplněný formulář životopisu<sup>17</sup> a vysvětlíme si jednotlivé položky.

---

<sup>17</sup> Forma strukturovaného životopisu není oficiálně nikde předepsána, formulář v PL 19 není nutně *přesně dodržet*.

Prvé čtyři údaje (**Jméno a příjmení, Datum narození, Adresa, Telefon**) je nutné vyplnit. **Zdravotní stav, Rodinný stav** (svobodný/á, ženatý/vdaná, rozvedený/á, vdovec/vdova) a **Počet nezaopatřených dětí** vyplňovat nemusíme, pokud je ale vyplníme, umožníme zaměstnavateli vytvořit si o nás ucelenější obrázek. Jsou-li naše děti již starší, uvedeme do závorek jejich věk – zaměstnavatel z toho pozná, že nehrozí naše častá nepřítomnost v práci z důvodu ošetřování malých dětí.

Do kolonky **Reference** uvedeme kontakt na osobu (s uvedením organizace), která o nás a našich kvalitách může podat informace. Čerstvý absolvent školy může uvést některého učitele důležitého odborného předmětu. Tento údaj není nutný, ale může nám pomoci. I když zaměstnavatel možnost zjistit o nás informace nevyužije, půsíme věrohodněji. (Je zřejmé, že nebudeme uvádět člověka, se kterým jsme se rozešli ve zlém.)

V položce **Nejvyšší dosažené vzdělání** uvedeme poslední školu, kterou jsme dodělali, a rok ukončení, můžeme přidat i obor studia.

Položku **Kurs, zkouška, stáž** uvedeme a vyplníme v případě, že jsme prošli nějakým kursem, který by nám v zaměstnání mohl být prospěšný. (Např. kurs obsluhy tlakových zařízení; kurs svařování kovů pod tavidlem...)

U **Dosavadní odborné praxe** se uvede od kdy do kdy byla prováděna, u jaké organizace (název, město) a pracovní zařazení (jakou práci jsme tam vykonávali).

V kolonce **Další speciální znalosti, dovednosti a schopnosti** uvedeme ty znalosti a dovednosti, které zvyšují naši cenu na trhu práce a nebyly vysloveně jmenovány v žádné dosavadní kolonce (např. řidičský průkaz sk.B; psaní v textovém editoru MS Word; jednání s lidmi; příprava orientálních pokrmů; znalost českého trhu se svařovací technikou...) Těž lze uvést dovednosti, které jsme získali v neprofesním životě, např. příprava slavnostních tabulí, práce s dětmi, šití oděvů, zasklívání, betonování apod.

Nakonec v položce **Co mohu nabídnout** zmíníme své schopnosti a osobnostní charakteristiky, které by pro zaměstnavatele mohly být zajímavé.

Nesmíme zapomenout životopis opatřit **datem zpracování a vlastnoručním podpisem**.

- Přiřazuj

Žákům předložíme jednu kopii životopisu bez vyplněných údajů . Ty jim poskytneme rozstříhané na jednotlivé body a jejich úkolem bude správně údaje přiřadit.

- Hra na zaměstnavatele

Oznámíme žákům, že se z nich právě stali zaměstnavatelé velkého veřejného zařízení. Žáci, dle informací o jednom volném místě, na které musí sehnat pracovníka, zjistí, o jaké zařízení se jedná a jakou pracovní pozici potřebují obsadit (*hotel – pokojská*). Poté jim ukážeme inzerát, který hotel Slunce uveřejnil v Hospodářských novinách, a předáme jim i tři obálky, v nichž jsou životopisy a průvodní dopisy žadatelek o místo pokojské. (Tyto tři imaginární životopisy jsou rozdílné kvality. Jeden z nich je horší než ostatní – abychom ukázali, jak se to nemá dělat – a jeden je lepší než ostatní – k ilustraci toho, jak může vypadat dobrý životopis i průvodní list.) Žáci by pak měli diskutovat, které z uchazeček by podle jejich životopisů pozvali k pohovoru. Měli by si poznamenat zdůvodnění svého výběru.

▪ Napiš si životopis

Každý si vytvoří svůj vlastní životopis (dle vzoru), který bude moci později při hledání zaměstnání využít. K jeho sestavení žákům pomůže květinový diagram, kde mají vypsáné své pracovní schopnosti a kladné charakterové vlastnosti. Nakonec si celý životopis přepíší na počítači (umožňují-li to podmínky školy), upraví a několikrát vytisknou.

## INZERÁTY

*Častým i rozsáhlým zdrojem informací o volných pracovních místech jsou inzeráty. Můžeme je najít jak v novinách, tak i v odborných časopisech či na internetových stránkách. V novinách regionálního významu se objevují většinou inzeráty na nižší a střední pozice, pozice na vyšší úrovni řízení jsou často inzerovány v novinách. Mezi nesporné výhody inzerátů patří snadná dostupnost, široký rozsah nabídky, ale i jednoduché kontaktování. Na druhou stranu musíme počítat s velkým počtem zájemců, s dlouhou dobou čekání na odpověď a s množstvím neseriózních nabídek. Nehledě na to, že neustálé pročítání inzerátů je únavné.*

*Abychom nebyli zklamáni, musíme od sebe rozeznat seriózní nabídky od výhodných domácích prací a vysokého měsíčního výdělku (Český výrobce nabízí přivýdělek. Volejte tel. č. 382 365 254. Nebojte se nám zavolat. Garantujeme Vám 28 680 Kč měsíčně! Žádný podvod!). Proto v inzerátech hledáme maximum zcela konkrétních informací:*

- o jakou profesi se jedná
- název firmy či organizace, její adresa
- kontaktní osoba, telefonní číslo

- požadavky zaměstnavatele

- někdy je také uvedeno to, co firma nebo organizace nabízí nám

- Noviny

Přineseme žákům (popř. je požádáme, aby si i oni sami donesli) starší výtisky nejruznějších novin. V nich hledají rubriky s inzeráty. Z nich vybírají seriózní nabídky a pak takové, o které by třeba mohli mít zájem, kdyby si už skutečně sháněli práci.

Tento úkol můžeme žákům zadat i těsně před dokončením školy a je možné, že některého z žáků určitá nabídka zaujme. Pak na ni může i zareagovat (poslat životopis a průvodní dopis).

## INTERNET

Inzerce práce on-line je dnes běžně dostupná a využívaná, nabízí zájemcům desítky pracovních serverů, jejichž prostřednictvím inzerují stovky českých i mezinárodních firem shánějících zaměstnance. Výhodou tohoto způsobu hledání inzerátů je možnost omezit nabídky pouze na určitou lokalitu, na určitý obor či na požadovaný stupeň dosaženého vzdělání. Bohužel jsou často pracovní pozice označovány anglickými názvy (designer, customer, department manager...).

Většina internetových stránek s nabídkami práce zároveň obsahuje i informace související s pracovní problematikou a rady, jak napsat životopis nebo průvodní dopis. Výhodou je také možnost zaregistrovat se a zadat svůj životopis s požadavkem na práci či vyplnit dotazník.

- [www.prace.cz](http://www.prace.cz)

Společně s žáky si prohlédneme internetové stránky [www.prace.cz](http://www.prace.cz), které jsou vhodné pro uchazeče s nižší kvalifikací, menšími zkušenostmi a menším přehledem o trhu práce. Obsahují i nabídky zaměstnání pro občany se ZTP.

Každý z žáků si zadá své požadavky na práci a z vyhledaných inzerátů se pokusí najít takový, který by mu vyhovoval. Opíše si z něj informace a v další hodině se na něj pokusí odpovědět – napíše průvodní dopis.

Pokud nemají žáci zkušenosti s prací na počítači či na Internetu, vysvětlíme jim velmi jednoduše základní funkce. Pokud nemáme přístup na Internet ve škole, je možné domluvit se

na úřadě práce, kde většinou umožňují využití Internetu k hledání zaměstnání. Upozorníme žáky i na možnost návštěvy internetových kaváren či knihoven, kde jsou počítače přístupné veřejnosti.

Další nejčastěji navštěvované stránky s nabídkami práce:<sup>18</sup>

Personální společnosti – využívá dnes většina uchazečů o zaměstnání. Personální společnosti dnes nabízejí zprostředkování zaměstnání od dělnických pozic po generální managery. Výhodou je především fakt, že uchazečům o zaměstnání je zpravidla nabídnuto více volných pozic od několika firem. Dobré personální firmy například upozorní uchazeče na nedostatky v sebeprezentaci či poskytnou informace o trhu práce a dalších možnostech hledání zaměstnání.

## ÚŘAD PRÁCE

Úřady práce – je velká disproporce mezi počtem nezaměstnaných hledajících si práci a mezi počtem registrovaných na úřadě práce a to i z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti. Zde záleží na dosaženém formálním vzdělání a délce praxe, pro mnoho kandidátů se registrace na ÚP v případě ztráty zaměstnání rovná ztrátě sociálního statusu a snížení sociálního postavení. Je rozdíl mezi Prahou a okresy s velkou nezaměstnaností, kde registrace na úřadu práce je pro většinu nezaměstnaných nutností z důvodu získání podpory v nezaměstnanosti.

<http://www.pohovor.com/cap1.html#subcap1>

- Návštěva Informačního a poradenského střediska při úřadu práce (IPS)

IPS poskytuje široké veřejnosti bezplatně aktuální informace o:

- síti SŠ a VŠ, učebních a studijních oborů v regionu a v celé ČR

---

<sup>18</sup> <http://portal.mpsv.cz/sz>

<http://www.jobmaster.cz>

<http://zps.prace.cz> – pro občany se ZTP

<http://www.jobs.cz>

- podmínkách a průběhu přijímacího řízení
- nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání
- možnostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi
- situaci na trhu práce v regionu a v celé ČR
- možnostech rekvalifikace

IPS dále poskytuje podrobné popisy jednotlivých profesí, obsahující výčet pracovních činností, používaných pracovních prostředků i popis pracovního prostředí. Pracovníci střediska organizují besedy a provádí i individuální a skupinové poradenství pro žáky ZŠ, absolventy škol a další zájemce z řad veřejnosti, související s volbou povolání a jejich následným uplatněním v praxi.<sup>19</sup>

<http://www.occupationsguide.cz/cz/> - Průvodce světem povolání

### **Vyplňování formulářů – z úřadu práce, složenky, ...**

Cílem je naučit žáky pracovat s informacemi, hledat je, třídit a správně přiřazovat.

#### ▪ Formulář „ŽÁDOST O ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ“

Nejprve vysvětlíme, kde je možné formulář obdržet, proč ho vyplňujeme a poté se postupně seznamujeme s jednotlivými částmi a položkami. Upozorníme na odkazy a také na nutnost vyplňovat formulář hůlkovým písmem. Připomeneme, kde každý z nás najde napsané rodné číslo, co je rodné příjmení, kontaktní bydliště či PSČ.

#### ▪ Poštovní poukázka

Rozdáme žákům poštovní poukázky typu A. Rozhodneme se přispět na *celostátní veřejnou sbírku číslo účtu....., konstantní symbol....., variabilní symbol..... Majitelem účtu je.....* Každý si vyplní jednu poukázku a daruje tolik, kolik bude chtít.

<sup>19</sup> <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>



Samozřejmě můžeme nechat žákům vybrat ze sbírek a projektů, které je touto cestou možné podpořit. Kdo bude chtít, může s poukázkou zajít na poštu a skutečně peníze darovat. Nezapomeneme upozornit na to, že za hotovostní vplacení je vybírán poplatek.

## 6.4 PŘIJÍMACÍ POHOVOR

**„Je možné, že se na toto místo hlásili jiní, kteří by bývali mohli vykonávat tu práci lépe než vy. Ale ve světě platí a bude platit, že práci nedostane nezbytně ten, kdo se na ni nejvíce hodí, nýbrž ten, kdo nejlépe ví, jak si počínat, aby byl přijat.“**

Dick Lathorp – Kdo přijímá koho

### ▪ Jak se připravit na první setkání?

Při setkání se zaměstnavatelem záleží na prvním dojmu, jaký na něj uděláte. Vymýšlejte, jak na zaměstnavatele zcela jistě zapůsobíte a co ho zcela jistě odradí. Nápad si pište na tabuli. Např. přemýšlejte, jak bude vhodné se obléci (čisté, upravené a vkusné oblečení), co byste neměli zapomenout doma (dobrou kondici – nebýt ospalí, unavení, nežvýkat; doklady – občanský průkaz, ověřenou kopii výučního listu, poznámkový blok a psací potřeby), jak se na dané místo dopravíte (hlavně včas, raději s časovou rezervou), co řeknete člověku, kterého hledáte nejprve (představíte se a oznámíte, že máte zájem o místo v jeho firmě), kdo komu podá ruku jako první (starší a výše postavený), které otázky vám asi může položit, na co se budete ptát vy, co uděláte na závěr pohovoru (poděkujete za čas, který vám zaměstnavatel věnoval, zeptáte se, kdy vám dá vědět, zda jste přijati)...

### ▪ Hraní rolí

Dle instrukcí učitele přehrají žáci scénku kontaktu mezi zaměstnavatelem a žadatelem o zaměstnání. Do role zaměstnavatele vybereme schopnějšího a komunikativního žáka, popř. jej zahraje učitel. Scénky můžeme nejprve vymyslet a až další den sehrát. Žáci budou mít možnost se na setkání se „zaměstnavatelem“ lépe připravit. Zdůrazníme, že „zaměstnavatel“ hodnotí nejen to, jak uchazeč o sobě mluví, ale i jak vypadá (hodnotíme i zevnějšek – čistotu těla, účes, čistotu a úpravu oděvu) a jak vystupuje a jedná (přiměřené chování, slušnost, konvence v kontaktu s lidmi – např. nežvýkat při rozhovoru se zaměstnavatelem apod.).

- Přijímací pohovor<sup>20</sup>

Žáci si ve dvojicích vytvoří přehled témat a otázek, která podle jejich názoru zazní při přijímání do určitého povolání (obchodní dům – prodavačka, hotel – pokojská, stavební firma – zedník, restaurace – pomocné práce v kuchyni...), a dále nástin toho, jak by měl vypadat, jak by se měl chovat a na co se má ptát uchazeč o dané povolání.

Pak se dvojice rozejdou a každý z nich si najde někoho z jiné dvojice. Rychle se rozhodnou, kdo bude v roli personalisty – zaměstnavatele a kdo uchazeče, a začnou vést pohovor tak, jako by sami byli v této situaci. Čas na pohovor určíme dle schopností žáků (alespoň 5 minut). Po jeho skončení si oba hráči ve dvojici zapíší, co je v pohovoru překvapilo, s čím nepočítali. V dalším kole se tyto dvojice opět rozejdou a vytvoří se nové tak, aby hráči, kteří dříve hráli personalisty, nyní hráli uchazeče. Cyklus se opakuje. Nakonec se sejdou opět původní dvojice a konfrontují, co ve svých přípravách zachytili a co ne, co by tedy bylo dobré doplnit.

Požadavky k přijímacímu pohovoru s pomocí žáků a jejich poznámek shrneme. Zeptáme se jich, co konkrétně jim při pohovorech dělalo největší obtíže, v čem si nebyli jisti...

- Rozhlasová povídka (Šimanovský, Mertin, 2000, s. 14)  
(komunikace, vyjadřovací schopnost, pohotovost, tvořivost)

Na diktafon (či magnetofon) si nahráváme příběh, který vypráví žáci střídavě – buď každý řekne jednu větu, nebo mluví tak dlouho, jak se mu chce (a potom předá slovo druhému). Chybám projevu, které registrujeme při poslechu, věnujeme jen věcnou, dílčí pozornost. Nakonec si to, co vznikne, znovu poslechneme celé bez přerušení.

- Tržiště (Šimanovský, Mertin, 2000, s. 15)  
(sociálně komunikativní schopnosti, imaginace, sebepojetí)

Zahrát si na prodavače. Prodavač vychvaluje zákazníkovi své zboží a zdůrazňuje jeho kvality. Zákazník si nakonec vybere a zaplatí. Může i smlouvat. Pak se role vymění. Jindy se staneme předem domluvenými typy lidí (např. do krámu, kde je hodný prodavač, vejde

---

<sup>20</sup> VALENTA, J. Učit se být. 2. vyd. Praha: STROM, 2003. s. 87.

rozzlobený zákazník, nebo naopak. Zákazník může být i uspěchaný, podezřívavý, váhavý, opatrný, veselý, nechápavý, vymýšlivý, ...).

- Povídáme si jenom rukama (Šimanovský, Mertin, 2000, s. 38)  
(komunikace, empatie)

Dva žáci si sednou proti sobě a položí si obě ruce na stůl. Soustředí se a po chvíli začnou jenom rukama spolu hovořit. Půjde o prostá, jednoduchá sdělení pohybem nebo dotekem, o projevy záporných nebo kladných emocí atd. Druhý žák, také jenom rukama, odpovídá, a odvíjí se tak krátký rozhovor beze slov.

Nakonec si mohou povědět nahlas to, o čem si jejich ruce předtím povídaly.

- Hry s loutkami (Šimanovský, Mertin, 2000, s. 38)  
(mluvní projev, imaginace, zručnost, tvořivost, empatie, spolupráce s partnerem)

Náměty pro hry s loutkami – využijeme je pro nácvik pohovorů se zaměstnavateli (dle konkrétního žákova výběru povolání), s pracovníci pracovního úřadu, se zákazníky, dále je možné poukázat na nejrůznější nebezpečí hrozící při cestování do povolání či při výkonu různých povolání. Vhodný je také nácvik adekvátních reakcí na pochvalu, kritiku i na zvládnání nezdaru v práci. Mají-li žáci problémy v kontaktu s lidmi, věnujeme pozornost i zahájení rozhovoru, vhodné hlasitosti a tempu řeči, respektování intimní zóny druhých lidí či schopnosti účastnit se rozhovoru na běžná témata (počasí, sport, ...) atd.

Dialogy si nepřipravujeme předem. Žáci improvizují dle situace, představují si, jak by se asi loutka cítila, kdyby byla „živá“, a podle toho za ni mluví.

Pokud nemáme loutky koupené, není nic snazšího než si je v rámci výtvarné výchovy vyrobit (ať už z vařečky, nebo loutku namalujeme na papír, vystříhneme a přilepíme na špejli, popřípadě k její výrobě využijeme další materiály jako kelímky, láhve z umělé hmoty, molitan, zbytky látek...). Další možností je využít vlastní ruce na prstové loutky (na bříška prstů namalujeme obličej a nasadíme náprstek jako čepičku).

- Na zesilovač (Šimanovský, Mertin, 2000, s. 107)
-

(hravost, mluvní odvaha, koordinace slovního a mimoslovního projevu)

První z žáků řekne potichu: „Chytil jsem takovouhle rybu!“ Oběma rukama přitom ukáže rozměry malé rybičky. Druhý větu zopakuje, ale trochu přidá na hlase a také gestem sděluje, že jeho ryba je větší. Další přidá na hlase ještě víc až k tomu, kdy se věta říká hodně nahlas a ruce téměř nestačí k předvedení velikosti ryby. Pak se zase postupně na hlase i na velikosti ryby ubírá. Podobně lze zacházet i s větou: Viděl jsem takového medvěda, strašidlo...

#### Co musí a může obsahovat pracovní smlouva?

Žáci nejprve ve skupinkách po třech sepiší fiktivní pracovní smlouvu. Po dokončení si všichni porovnají své smlouvy a zkusí z nich společně vybrat ty údaje, které by rozhodně v pracovní smlouvě chybět neměly. Na závěr jim prozradíme, že musí obsahovat odpovědi na otázky CO? KDE? a OD KDY?

#### **Ověření a zobecnění výsledků**

Kvalitativní výzkum vycházel ze čtyř otázek, ke kterým hledal odpověď jak v rovině empirie, tak v platformě popisu procesů a vztahů.

Otázka č. 1 *Jaký vliv má osobnostní profil absolventa OU a PrŠ v korelaci s představou vhodného pracovního místa ?*

Mentální postižení je faktor, který významně ovlivňuje profesní přípravu, klade na ni značně vysoké a specifické nároky a významně ovlivňuje následnou uplatnitelnost na trhu práce.

Míra aspirace u žáků s mentálním postižením je signifikantní pro korelaci s představou pracovního uplatnění jak v souvislosti s vysokou mírou, tak v souvislosti s podceněním. Reálné představy je nutné u žáků neustále budovat.

Otázka č. 2 *Může herní aktivita a z ní vyplývající empirie ovlivnit výběr zaměstnání?*

Každá herní aktivita může mít odraz promítnutý do zkušenosti. Pokud hra respektuje věk a individuální zvláštnosti žáků s mentálním postižením má bezesporu význam pro reálnou skutečnost. Pokud aktivity budou směřovány do procesu

zaměstnavatelské politiky a budou odpovídat aktuálním zkušenostem žáků budou významné pro výběr specializace i výběr zaměstnavatele. Na tuto otázku můžeme odpovědět jednoznačně kladně.

*Otázka č. 3 Může hra působit jako depistážní faktor uplatnění na trhu práce ?*

Do aktivní činnosti se jednoznačně promítají i představy budoucího pracovního uplatnění. Depistážní faktor by měl být jedním z nejvýznamnějších při hledání pracovního uplatnění a budoucího zaměstnavatele. Herní činnost může nenásilným způsobem poukázat na možnosti žáka v korelaci s jeho vlastními představami. Odpověď na otázku je v rovině souhlasu.

*Otázka č. 4 Je nácvik relace přijímacího pohovoru signifikantní pro jeho využití absolventy OU a PrŠ ?*

Otázka se odvíjela od simulace konkrétní situace, která bude pro žáky významnou součástí při hledání nového pracovního uplatnění. Pro absolventy, kteří již nebudou mít kontakt se školou bude situace pohovoru zdrojem stresových situací a její zvládnutí může mít v budoucnosti minusovou polohu. Proto je nutné žáky na tyto situace připravovat a naším závěrem je i nutnost vytvoření stereotypu, který bude zárukou jistoty. Proto na otázku odpovídáme pozitivně se zdůrazněním nutnosti realizace jejího obsahu.

V rámci průzkumu byly komparovány přístupy dvou sledovaných skupin. Výsledky komparace se ale neukázaly ve výrazném rozdílu. Neměly vliv na responsi otázek. Výsledek můžeme zobecnit tvrzením, že žáci s mentálním postižením v profesní přípravě mají stejné postoje k představám pracovního uplatnění bez ohledu zda jde o žáky OU nebo PrŠ. Vyplývá ale z této skutečnosti požadavek realizace tranzitních aktivit u obou skupin.

## 7 ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývá řešením problému profesní přípravy v rovině vyrovnávání se s negativními dopady profesní adjustace spojené s nástupem do zaměstnání. Cílem bylo tyto aspekty odhalit a vytyčit možné faktory, které by je eliminovaly již v průběhu přípravy na UO a PrŠ. Můžeme konstatovat, že cíl práce byl splněn.

Vlastní obsah práce je členěn ve dvou základních okruzích, kdy první okruh tvoří teoretická východiska pro kvalifikovaný výzkum, který je obsahem okruhu druhého.

Profesní příprava mládeže s mentálním postižením má svoje specifika a může se uskutečňovat v odborném učilišti a praktické škole. V současné době existují v České republice systémy poradenství, jejichž cílem je pomoc této skupině při výběru povolání.

Po absolvování oboru s upraveným výukovým programem čeká absolventy zařazení do pracovního procesu s vykonáváním konkrétní pracovní činnosti, proto je nutné brát v úvahu i právní výklad pojetí zdravotně postižených, který je zakotven i v Zákoníku práce.

Můžeme konstatovat, že systém profesní přípravy mentálně postižených jim rozhodujícím způsobem pomáhá uplatnit se za současných legislativních podmínek na trhu práce. Bez takovéto přípravy by je čekal pobyt v různých sociálních zařízeních, případně v domácím prostředí, které však vždy nezajišťuje podněty k rozvíjení jejich osobnosti. Problematika zapojení žáků s postižením do pracovního procesu je velmi složitá a úspěšnost integrace se může lišit i podle podmínek v jednotlivých regionech.

Výsledky práce mají společenský význam a mohou být podkladem pro koncepční strukturalizaci v rámci systémového a metodologického řešení profesní přípravy žáků s mentálním postižením. Poznatky získané v rámci diplomové práce nám umožňují navrhnout některá opatření, která mohou realizovat odborná učiliště a praktické školy a která přispějí k úspěšnosti při pracovním zapojení žáků.

**Praktický význam výsledků průzkumu spatřujeme v následujících tezích:**

- Vytvářet v rámci odborného učiliště a praktické školy poradenský systém s kompetencemi pedagogických pracovníků a realizovat důslednou evaluaci uplatňování systému.

- Využívat teoretické poznatky o poradenské činnosti v oblasti pracovního poradenství. Permanentně vzdělávat pedagogické pracovníky ve sledované problematice, podporovat jejich profesní vzdělávání i celoživotní vzdělávání.

- Vytvořit systém spolupracujících subjektů potenciálních zaměstnavatelů žáků a zapojit je do praktické přípravy žáků. Zároveň vytvářet u těchto subjektů pocit zodpovědnosti za praktickou přípravu a sounáležitosti s výsledky práce OU a PrŠ.

- Vytvořit nabídkový systém seminářů a vzdělávacích aktivit pro spolupracující subjekty tvořené potenciálními zaměstnavateli v oblasti osobnostních specifik osob s mentálním postižením.

V zařízení profesní přípravy realizovat od prvního ročníku jednotlivé fáze profesní přípravy (diagnostickou, iniciační, realizační, kontrolní) ve spolupráci s potenciálním zaměstnavatelem a podřídit realizaci těchto fází evaluaci jak ze strany zařízení, tak ze strany potenciálního zaměstnavatele.

- Podporovat prvky aktivizací sloužící k prohlubování vztahu k práci a vztahu k začlenění na trh práce ze strany žáků. Zaměřit tyto prvky na osobnostní rozvoj žáků a podporovat jejich kreativitu v představách o pracovním uplatnění.

Uvedené návrhy zahrnují nejen pedagogy zařízení, ale zaměřují se i na potenciální zaměstnavatele. Z toho vyplývá, že profesní příprava získává širokou dimenzi, která má prostor i za branami učiliště a obsahuje i prognózu v uplatnitelnosti a úspěšnosti absolventů na volném trhu práce.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:

- ALAN, J. *Etapy života očima sociologie*. Praha: Academia, 1989.
- BĚHALOVÁ, M. a kol. *Dodatek k metodické příručce*. Praha: SLON, 1997. ISBN 80-85850-21-4.
- BOLLES, R. N. *Jaké barvy je tvůj padák? Praktický manuál jak si najít práci a novou kariéru*. Praha: PRAGMA, 1998. ISBN 80-7205-604-2.
- Deklarace Práv mentálně postižených (OSN, 1971)
- HUTAŘ, J. *Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené*. Praha: Národní rada zdravotně postižených, 2002. ISBN 80-238-9263-0.
- Inspirace přílohou In BĚHALOVÁ, M. a kol. *Dodatek k metodické příručce*. Praha: SLON, 1997. ISBN 80-85850-21-4.
- KRAHULCOVÁ, B. a kol., *Postižený člověk v procesu senescence*. UK v Praze, 2002. ISBN 80-7290-094-3.
- KREJČÍŘOVÁ, O., MEDVECOVÁ, A., OPATŘILOVÁ, D., STUPKOVÁ, V., VOJTOVÁ, V., *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Rytmus: 2005, 1. vydání, ISBN 80-903598-1-7.
- KREJČÍŘOVÁ, O., *Profesní příprava mentálně postižených v kontextu jejich uplatnění na trhu práce*. Nepublikovaná habilitační práce, UP Olomouc, 2006.
- KYSUČAN, J., KUJA, J., *Kapitoly z teoretických základů speciální pedagogiky*, Olomouc, 1996.
- MICHALÍK, J. *Právní úprava postavení handicapovaných občanů*. 2.vydání Olomouc: UP, 1995. ISBN 80-7067-434-2.
- OPATŘILOVÁ, D., ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: MU, 2005. ISBN 80-210-3718-0.
- RENOTIÉROVÁ, M., LUŽÍKOVÁ, L. a kol.: *Speciální pedagogika*. 2.vydání, Olomouc: UP, 2004. ISBN 80-244-0873-2.
- Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 2005



- ŠVARCOVÁ, I., *Mentální retardace*. Praha: Portál 2006, 3.vydání. ISBN 80-7367-060-
- ŠVARCOVÁ, I., *Příprava mládeže s těžším uplatněním na trhu práce*. 1. vydání Praha: Tech. Market, 1996. ISBN 80-901234-4-6.
- Učební dokumenty, Praktická škola dvouletá, 2004
- VÁGNEROVÁ, M.: *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 1. vydání Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-214-9.
- VALENTA, M., MÜLLER, O., *Psychopedie*. Parta: Praha 2003. ISBN 80-7320-039-2
- VALENTA, M. a kol. *Přehled speciální pedagogiky a školská integrace*. Olomouc: UP, 2003. ISBN 80-2444-0698-5.
- VALENTA, J. *Učit se být*. Praha: STROM, 2003. ISBN 80-86106-10-1.
- Vyhláška MŠMT ČR č. 127/97 Sb. § 4, odst. 7)
- Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.
- Zákon 561/2004 Sb., § 57)
- <http://www.zoubek.cz/homepage/hry/piohry1.html>
- <http://portal.mpsv.cz/sz>
- <http://www.jobmaster.cz>
- <http://zps.prace.cz> – pro občany se ZTP
- <http://www.jobs.cz>
- <http://www.pohovor.com/cap1.html#subcap1>

- <http://www.occupationsguide.cz/cz/>
- <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>