

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Zdravotně sociální fakulta

## **Příprava osob s mentálním postižením na zaměstnání**

bakalářská práce

Autor práce: Kateřina Krejčová

Studijní program: Speciální pedagogika

Studijní obor: Speciální pedagogika - vychovatelství

Vedoucí práce: Mgr. Zdeněk Toušek

Datum odevzdání práce: 16. 8. 2013

## Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá tématem přípravy osob s mentálním postižením na zaměstnání. Nesoulad profesní přípravy s požadavky a očekáváními zaměstnavatelů totiž může být jedním z důvodů vysoké nezaměstnanosti osob s mentálním postižením.

První kapitola bakalářské práce je věnována pojmu mentální postižení – jeho definici, klasifikaci, charakteristickým znakům a možným kombinacím s jinými druhy postižení. Druhá kapitola se zabývá možnostmi pracovního uplatnění osob s mentálním postižením. Na jejím začátku je uvedeno legislativní vymezení zaměstnávání této cílové skupiny, a to jak ve vztahu k možnostem jedinců s mentálním postižením, tak ve vztahu k právům a povinnostem zaměstnavatelů; následující podkapitola specifikuje možnosti zaměstnávání jedinců v závislosti na stupni či kombinaci jejich postižení a poslední část kapitoly objasňuje pojmy „chráněný“ a „otevřený pracovní trh“ a vymezuje možnosti uplatnění osob s mentálním postižením především na otevřeném pracovním trhu, a to formou podporovaného zaměstnání. Třetí kapitola se zabývá profesní přípravou osob s mentálním postižením - vymezuje systém speciálního vzdělávání žáků s mentálním postižením na základní a střední úrovni. Výraznější pozornost je věnována střednímu vzdělávání cílové skupiny, tedy odborným učilištím, praktickým školám jednoletým a praktickým školám dvouletým. Podkapitoly věnované jednotlivým druhům jmenovaných škol vychází především z příslušných rámcových vzdělávacích programů se zaměřením na klíčové a odborné kompetence. Ve čtvrté kapitole se bakalářská práce věnuje požadavkům a očekáváním pracovního trhu, respektive zaměstnavatelů. Kapitola obsahuje výčet nejžádanějších kompetencí důležitých pro výkon pracovních pozic vhodných pro absolventy odborných učilišť a dvouletých i jednoletých praktických škol a dále faktory, které z pohledu zaměstnavatelů negativně ovlivňují možnost nalezení pracovního uplatnění pro jedince s mentálním postižením.

Cílem bakalářské práce je porovnání požadavků subjektů zaměstnávajících osoby s mentálním postižením se zaměřením přípravy na budoucí zaměstnání v praktických školách a odborných učilištích.

Informace o profesní přípravě byly získány z rámcových vzdělávacích programů pro obory vzdělání praktická škola jednoletá, praktická škola dvouletá a obory kategorie E odborných učilišť. Zdrojů odborné literatury, která se věnuje požadavkům zaměstnavatelů na absolventy těchto druhů škol, je nedostatek, proto byly informace získávány především ze závěrečných zpráv realizovaných projektů a výzkumů, odborných internetových článků a propagačních materiálů občanských sdružení zabývajících se zaměstnáváním osob s mentálním postižením. Porovnávání získaných informací probíhalo pomocí klíčových a odborných kompetencí, ke kterým byly následně přiřazovány požadavky zaměstnavatelů. Mezi posuzované klíčové kompetence patří kompetence k učení, kompetence k řešení problémů, komunikativní kompetence, personální a sociální kompetence, kompetence občanské, kompetence pracovní, matematické kompetence a kompetence využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a pracovat s informacemi. Mezi kompetence odborné je zařazeno dodržování zásad bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, usilování o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků nebo služeb, ekonomické jednání a jednání v souladu se strategií trvale udržitelného rozvoje a odborné kompetence vycházející ze zaměření školy.

V rámci této práce bylo zjištěno, že mezi profesní přípravou a požadavky zaměstnavatelů nejsou výrazné nesoulady, osvojované kompetence jsou z hlediska pohledu zaměstnavatelů ve většině případů dostačující. Výraznější rozdíly byly objeveny pouze v oblasti matematických kompetencí.

Mezi požadavky zaměstnavatelů se objevily i takové, které jsou obsaženy ve sledovaných kompetencích, ale zaměstnavatelé je u absolventů postrádají. Proto je důležité zdůraznit, že bakalářská práce má teoretický charakter a posuzuje tedy předpokládané a žádané výsledky vzdělání, nikoli jejich reálnou podobu, která může být odlišná.

Nejvíce požadavků mají zaměstnavatelé z oblasti pracovních kompetencí, kompetencí k učení a personálních a sociálních kompetencí. Na tyto oblasti by se tedy měly praktické školy a odborná učiliště zaměřit.

V bakalářské práci jsou dále uvedeny požadavky, které nejsou příliš ovlivnitelné vzděláváním, ale vyplývají přímo z charakteru postižení. S tím souvisí i zjištění nízké informovanosti o této cílové skupině a možnostech jejího zaměstnávání.

Z výsledků práce dále vyplývá, že vzdělávání na praktických školách a odborných učilištích dostatečně nereflektuje potřeby pracovního trhu, protože zaměstnavatelé pocítují nedostatek absolventů s vhodným oborem.

Bakalářská práce by mohla sloužit jako podklad pro další výzkum vztahů mezi profesní přípravou žáků s mentálním postižením a požadavky a očekáváními zaměstnavatelů.

## **Abstract**

The Bachelor thesis deals with the subject of preparation of persons with mental disabilities for employment. The employment of this focus group is relatively low, so I find it very important to ask why the situation is not good and, to try to find a way to make it better. One of the factors of high level unemployment may be the disharmony of the vocational preparation which is carried on at schools for pupils with mental disabilities, and the needs and expectations of employers. That is the reason why I have chosen the subject for my bachelor thesis.

The first chapter of the thesis is concerned with the term mental disablement – its definition, classification, characteristic signs and possible combination with other types of disablement. The second chapter deals with employment possibilities of people with mental disablement. At the beginning of the chapter there is stated the legislative definition concerning the employment of this focus group in relation to the abilities of mentally disabled individuals, as well as in relation to the rights and duties of the employers. The next part specifies the possibilities of employing persons in dependence on the degree and combination of their disablement. The last part of the chapter explains the terms protected and opened employment market. Moreover, it describes the possibilities of supported employment. The third chapter is concerned with vocational preparation of pupils with mental disablement. At the beginning I occupy myself with the system of special education at primary schools and secondary schools. Accentuated attention is dedicated to secondary schools for pupils with mental disablement – practical schools and vocational schools. The next part includes the analysis of particular educational documents (general educational programmes) with a view to competences. The fourth chapter is composed of the description of the employment market or employers' needs and expectations. The chapter consists of the list of the most desirable competences which are necessary for the posts suitable for workers with mental disablement. In addition, it states some factors which negatively influence the employment of the focus group people from the point of view of the employers.

The intention of the thesis is to compare the vocational preparation at practical schools and vocational schools with the needs of the employers of people with mental disablement.

The information on vocational preparation was obtained from general educational programmes for domain of education at annual practical schools, biennial practical schools and domain category E of vocational schools. Resources of specialized literature which deals with the needs of employers are scarce. Therefore, information was acquired especially from final reports of implemented projects and research projects, internet articles and published materials of civic associations which occupy themselves with the employment of people with mental disablement. The key and vocational competences were compared with the requirements of the employers. The reviewed competences include for example competences for learning, competences for solving problems, communicative competences, personal and social competences, civic competencies, labour competencies or mathematical competencies.

The thesis proved that the vocational preparation and the needs of employers are basically in harmony. Disharmony was founded out only in area of mathematical competences. In spite of this result employers mentioned a few needs which are included in researched competences, but former vocational schools' pupils do not master them. Therefore, it is important to emphasize that the Bachelor thesis has theoretic character and is based on assumed educational results, not on their real appearance, which can be different.

Employers have the most requirements concerning labour competence area, competences towards study and social and interpersonal competences. Practical schools and secondary vocational schools should focus on this area.

Other requirements stated in the Bachelor thesis cannot be influenced by education, as they arise directly from the disablement character. It is connected with the discovery of the low level of knowledge concerning the target group and its employment possibilities.

According to the Bachelor thesis results, the education at practical schools and vocational schools does not reflect the needs of labour market properly as the employers lack former pupils with right qualifications.

This Bachelor thesis could serve as a basis for further research focusing on the relation between the vocational training of pupils with mental disablement and the requirements and expectations of the employers.

## **Prohlášení**

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

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

V Českých Budějovicích dne 16. 8. 2013

.....

Kateřina Krejčová



## **Poděkování**

Děkuji panu Mgr. Zdeňku Touškovi, vedoucímu mé bakalářské práce, za věcné rady, připomínky, podněty a trpělivé vedení při psaní této práce i během celého studia. Ráda bych vyjádřila poděkování i své rodině a svému příteli za celoživotní pomoc a podporu.

# Obsah

Úvod .....	12
1. Mentální postižení.....	14
1.1. Definice mentálního postižení .....	14
1.2. Klasifikace mentálního postižení .....	15
1.2.1. Lehká mentální retardace .....	16
1.2.2. Střední mentální retardace .....	16
1.2.3. Těžká mentální retardace.....	17
1.2.4. Hluboká mentální retardace.....	18
1.2.5. Jiná mentální retardace.....	18
1.2.6. Nespecifikovaná mentální retardace .....	18
1.3. Kombinace zdravotního postižení.....	19
1.4. Psychologické a sociální odlišnosti osob s mentálním postižením.....	22
2. Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením.....	26
2.1. Legislativní vymezení zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	26
2.2. Specifika osob s mentálním postižením ve vztahu k zaměstnání a rozdíly v uplatnitelnosti v závislosti na stupni či kombinaci postižení .....	28
2.3. Chráněný a otevřený pracovní trh a osoba s mentálním postižením.....	29
3. Profesionální příprava osob s mentálním postižením .....	33
3.1. Struktura a obsah vzdělávání .....	33
3.1.1. Základní školy samostatně zřízené pro žáky s mentálním postižením .....	34
3.1.2. Střední školy samostatně zřízené pro žáky s mentálním postižením .....	35
3.2. Další možnosti přípravy na zaměstnání u osob s mentálním postižením.....	45

3.2.1. Tranzitní program .....	45
3.2.2. Rekvalifikační kurzy, aktivační centra, večerní školy .....	46
4. Požadavky a očekávání zaměstnavatelů .....	48
5. Porovnání profesní přípravy a požadavků zaměstnavatelů .....	53
5.1. Klíčové kompetence .....	53
5.2. Odborné kompetence .....	58
5.3. Shrnutí výsledků .....	60
Závěr .....	64
Seznam použitých zdrojů .....	67
Klíčová slova .....	74

## Úvod

„Člověk se narodil k činnosti. Nebýt ničím zaměstnán a neexistovat je pro člověka totéž ...“

Voltaire

Pracovní uplatnění má velký vliv na kvalitu života člověka. Stejně jako pro intaktní populaci, tak i pro osoby se zdravotním postižením představuje zaměstnání pokrok k vlastní samostatnosti, nezávislosti, seberealizaci, zapojení do společnosti a v neposlední řadě také ke zlepšení ekonomických podmínek života. Zhoršený vstup na pracovní trh ovšem u osob se zdravotním postižením často neumožňuje naplňování výše zmíněných potřeb v dostatečné míře, a má tedy vliv na zhoršování kvality života jedince se zdravotním postižením.

Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením je oproti intaktní populaci výrazně vyšší a možností pracovního uplatnění na otevřeném i chráněném trhu práce je nedostatek. Je tedy zřejmé, že lidé se zdravotním postižením mají přístup k zaměstnání ztížený. Nicméně při porovnávání zaměstnanosti v jednotlivých skupinách osob se zdravotním postižením je patrné, že nejobtížnější vstup na pracovní trh mají lidé s mentálním postižením. Můžeme předpokládat, že jedním z důvodů je charakteristika daného postižení, která umožňuje osobám s mentálním postižením vykonávat většinou pouze jednodušší manuální práce, nicméně z odborných zdrojů vyplývá, že naprostá většina osob s mentální retardací má postižení lehkého stupně, které nemusí být překážkou, odpovídá-li zvolené zaměstnání jejich schopnostem. Ostatní osoby s mentálním postižením mají vážnější omezení, ovšem mnoho z nich může být přesto v zaměstnání úspěšných, je-li rozvoji jejich pracovních schopností věnována dostatečná pozornost a podpora.

Dalším z důvodů nízké zaměstnanosti může být také nedostatek služeb, které by lidem s mentálním postižením pomohly s nalezením, získáním a udržením si vhodného pracovního místa. Absolventi speciálních škol potřebují pomoc při osvojování

pracovních dovedností a při potížích s vykonáváním zaměstnání, té se jim ovšem často nedostává.

Příčina může být také v přístupu zaměstnavatelů, kteří jsou často s problematikou osob s mentálním postižením seznámeni jen velmi okrajově, a nejsou si proto jisti, zda by bylo v jejich silách pracovní podmínky těmto lidem přizpůsobit.

Další příčinou může také být nesoulad mezi profesní přípravou žáků s mentálním postižením a požadavky zaměstnavatelů. Touto možností se budu zabývat ve své bakalářské práci.

Obtížná zaměstnatelnost osob s mentálním postižením je velmi aktuálním problémem. Z tohoto důvodu jsem pro svou bakalářskou práci vybrala právě téma, které se zaměstnáváním osob s mentálním postižením zabývá. Cílem práce je porovnat požadavky subjektů zaměstnávajících osoby s mentálním postižením se zaměřením přípravy na budoucí zaměstnání v praktických školách a odborných učilištích.

Pro dosažení cíle práce se nejprve pokusím o definici pojmu mentální postižení a jeho klasifikaci. Ačkoli mají osoby s mentálním postižením obecně přístup k zaměstnání ztížený, existují mezi jednotlivci velké rozdíly a důležitým faktorem je zejména to, jaký je stupeň postižení jedince. V další části práce se zaměřím na možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením, protože oproti možnostem intaktní populace zde existují určitá specifika, například v povinnostech zaměstnavatelů či ve výběru vhodných profesí. Třetí kapitola bude věnována profesní přípravě osob s mentálním postižením, a to jednak z hlediska struktury a obsahu vzdělávání, a jednak z hlediska další profesní přípravy, kterou mají lidé s mentálním postižením možnost využít, aby zlepšili své možnosti na chráněném či otevřeném pracovním trhu. Předposlední kapitola bude věnována požadavkům zaměstnavatelů na absolventy odborných učilišť a praktických škol. Literárních zdrojů týkajících se této problematiky je poměrně málo, proto bude čerpat především ze závěrečných zpráv realizovaných projektů a výzkumů, propagačních materiálů a odborných internetových článků. V poslední kapitole se pokusím údaje o profesní přípravě a požadavcích zaměstnavatelů porovnat a zjistit tak přítomnost případných nesouladů.

## 1. Mentální postižení

### 1.1. Definice mentálního postižení

Pro orientaci v literatuře je potřeba objasnit si základní pojmy – mentální postižení a mentální retardace. Považuji to za důležité, neboť někteří autoři pod termín osoba s mentálním postižením zahrnují všechny jedince, jejichž inteligenční koeficient je nižší než 85. Patří sem tedy i takzvané hraniční pásmo mentální retardace. Mentální retardace je oproti tomu užší pojem, označující všechny jedince s inteligenčním koeficientem nižším než 70. (Kozáková in Ludíková, 2005, s. 26) Nicméně většina autorů tyto dva pojmy nerozlišuje, proto je budu ve své bakalářské práci považovat za shodné.

Ačkoli se většina autorů se při definování mentální retardace shoduje na tom, že k její diagnostice nestačí pouhé stanovení inteligenčního koeficientu, ale je třeba zohlednit další aspekty osobnosti, tak 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí, ze které v současné době vycházíme, je zaměřena právě na narušení složek inteligence a za mentální retardaci považuje „stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti.“ (MKN-10, 2008)

Vágnerová považuje mentální retardaci za „neschopnost dosáhnout odpovídajícího stupně intelektového vývoje (méně než 70 % normy), přestože postižený jedinec byl přijatelným způsobem výchovně stimulován.“ Podobně jako v předchozí definici tedy přisuzuje roli intelektu, ovšem zdůrazňuje i význam výchovy. (Vágnerová, 2004, s. 289)

Švarcová kromě opožděného rozumového vývoje zdůrazňuje i odlišný psychický vývoj. Podle její definice se tedy „za mentálně retardované považují takoví jedinci, u nichž dochází k zaostávání vývoje rozumových schopností, k odlišnému vývoji některých psychických vlastností a k poruchám v adaptačním chování.“ (Švarcová, 2006, s. 13-15)

Jinou definici můžeme nalézt v Diagnostickém a statistickém manuálu mentálních poruch (DSM-IV), který je používán v Americe. Vymezení mentální

retardace, uvedené v tomto dokumentu, poukazuje nejen na snížení intelektových funkcí, ale také na problémy osob s mentální retardací v oblasti adaptability. „*Mentální retardace je diagnostikována u jedince s inteligencí sníženou pod arbitrovanou úroveň, a to v době před dosažením dospělosti. Adaptabilita takového jedince je snížena v mnoha oblastech.*“ Za diagnostická kritéria mentální retardace je považováno: „*snížení intelektových funkcí (IQ 70 a méně), začátek poruchy před 18 rokem života a souběžný deficit v oblasti adaptability jedince nejméně ve dvou z následujících oblastí: komunikace, sebeobsluha, život v domácnosti, sociální a interpersonální dovednosti, využití komunitních zdrojů, sebeřízení, funkční (akademické) dovednosti, práce, odpočinek, zdraví a bezpečnost.* „ (Müller, Valenta, 2007, s. 12)

Přestože definici DSM-IV považuji za nejužitečnější, budu vzhledem k zaměření své bakalářské práce vycházet z klasifikace MKN 10, jelikož v našich podmínkách se v současné době právě podle tohoto dokumentu orientujeme při stanovení stupně mentální retardace, a tedy i při umísťování jedinců s mentálním postižením do příslušného typu školy.

## **1.2. Klasifikace mentálního postižení**

Při klasifikaci mentálního postižení vycházíme z 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí vydané Světovou zdravotnickou organizací, která v České republice vstoupila v platnost roku 1994. Pro potřeby této klasifikace se jednotlivé stupně mentální retardace ohraničují inteligenčním koeficientem a mentální postižení se obvykle charakterizuje disproporcí chronologického a mentálního věku. Mezi jednotlivými stupni mentálního postižení nejsou ostré, pevné hranice, nýbrž plynulé přechody. (Bajo, Vašek, 1994, s. 47-49) Podle MKN 10 rozlišujeme následující stupně mentální retardace: lehká mentální retardace, střední mentální retardace, těžká mentální retardace, hluboká mentální retardace, jiná mentální retardace a nespecifikovaná mentální retardace. Ke každému stupni či druhu mentálního postižení se vztahují určité osobnostní charakteristiky, které MKN 10 také uvádí. (MKN 10, 2008)

### **1.2.1. Lehká mentální retardace**

Tento nejlehčí stupeň mentální retardace je podle MKN 10 vymezený pásmem inteligenčního koeficientu od 50 do 69, což u dospělých jedinců odpovídá uvažování na úrovni dítěte středního školního věku. (Fischer, Škoda, 2008, s. 97) V oblasti psychických procesů, řeči a motorického a neuropsychického vývoje jsou patrné opoždění a omezení. Nejvýraznější deficit je v myšlení, zejména při abstrakci, dedukci či generalizaci. (Bajo, Vašek, 1994, s. 51) Řeč je obvykle z formální a obsahové stránky narušená, nicméně většina osob s lehkou mentální retardací dosáhne schopnosti užívat ji účelně a udržovat konverzaci. V oblasti vývoje psychických funkcí nemusí být opoždění příliš nápadné, ovšem ve srovnání s intaktními dětmi se stává zřetelnějším a s přibývajícím věkem narůstá. V emoční oblasti se setkáváme s afektivní labilitou, impulzivitou, zvýšenou sugestibilitou. V sociální oblasti nemusí lehký stupeň mentálního postižení působit výraznější problémy. Komplikace ovšem nastávají, je-li člověk s postižením navíc také emočně a sociálně nezralý, což má za následek obtížné přizpůsobování se normám a očekáváním společnosti či neschopnost samostatně řešit problémy vyplývající z nezávislého života. (Švarcová, 2003, s. 29)

Přes všechna opoždění a omezení můžeme říci, že většina osob s lehkým mentálním postižením je schopna v dospělosti dosáhnout samostatnosti a nezávislosti v osobní péči a v základních domácích pracích. Po odpovídajícím nácviku jsou někteří jedinci z této skupiny schopni samostatně bydlet či docházet do zaměstnání. (Čadilová a kol., 2007, s. 27)

Obecně můžeme říci, že potíže způsobené lehkou mentální retardací a z nich plynoucí potřeba léčby a podpory jsou bližší jedincům s normální inteligencí než problémům osob se středním a těžkým mentálním postižením. (Švarcová, 2003, s. 30)

### **1.2.2. Střední mentální retardace**

Mezinárodní klasifikace nemocí vymezuje střední mentální retardaci pásmem inteligenčního koeficientu 35 – 49, které u dospělého člověka představuje schopnost uvažování na úrovni předškolního dítěte. (Fischer, Škoda, 2008, s. 98) Pro osoby se



střední mentální retardací je charakteristické výrazné opoždění v rozvoji chápání a užívání řeči a omezení jejich konečných schopností v této oblasti. Omezení a výrazné opoždění je patrné i ve vývoji motorickém a neuropsychickém (nízká schopnost koncentrace, výrazně opožděný rozvoj chápání, opožděný rozvoj dovedností sebeobsluhy). Objevují se zde poruchy citů a vůle jako nestálost nálady, impulzivita či zkratkovitě jednání. (Švarcová, 2003, s. 30)

Švarcová (2003, s. 30-31) dále uvádí, že v povaze schopností jednotlivých členů této skupiny jsou obvykle velké rozdíly. Někteří jedinci mají dobrou úroveň motorických dovedností, nicméně zaostávají v sociální interakci a komunikaci, jiní jsou naopak komunikace schopni, ovšem motoricky jsou značně neobratní. Stejně tak úroveň řeči je velmi variabilní. Najdeme zde jedince schopné jednoduché konverzace stejně tak jako ty, kteří nejsou schopni domluvit se o svých základních potřebách. Obecně lze ovšem říci, že i u komunikačně zdatnějších jedinců z tohoto pásma mentální retardace je verbální projev chudý, agramatický a hůře artikulovaný.

Dospělí lidé se střední mentální retardací dosahují úplné nezávislosti a samostatnosti jen v ojedinělých případech, většinou potřebují celoživotní podporu a dohled. Co se týče pracovního uplatnění, část z nich je schopna vykonávat jednoduché manuální práce za předpokladu jejich pečlivé strukturalizace a zajištění odborného dohledu.

### **1.2.3. Těžká mentální retardace**

Do pásma těžké mentální retardace řadíme jedince, jejichž inteligenční koeficient je mezi 20 a 34. V dospělosti odpovídá mentální úroveň těchto jedinců dětem ve věku batolat. (Fischer, Škoda, 2008, s. 98) Tato kategorie se v mnohém podobá střední mentální retardaci, nicméně opoždění i omezení jsou mnohem výraznější. Pro tyto osoby jsou charakteristické stereotypní automatické pohyby a celkové nápadné porušení motoriky. Komunikace probíhá převážně nonverbálně, objevují se nanejvýš jednotlivá slova, častěji ovšem pouze neartikulované výkřiky. Mají schopnost vnímat, nicméně ostatní psychické procesy jako paměť nebo představivost jsou minimální.

Možnosti výchovy a vzdělávání této skupiny jsou značně omezené, ovšem včasná systematická a kvalifikovaná péče může významně přispět k rozvoji motoriky, rozumových schopností, komunikačních dovedností, samostatnosti a tím celkovému zlepšení kvality života. (Švarcová, 2003, s. 31)

#### **1.2.4. Hluboká mentální retardace**

Hluboká mentální retardace představuje nejtěžší stupeň mentální retardace, inteligenční koeficient je nižší než 20. Jedná se o opoždění ve všech etapách vývoje a celkové omezení neuropsychického vývoje a motoriky. (Bajo, Vašek, 1994, s. 49) Většina jedinců spadajících do tohoto pásma je výrazně omezená v pohybu, případně imobilní. Verbální komunikace je redukována pouze na neartikulované skřeky, které jsou projevem pudových a afektivních reakcí. Samostatnost osob s tímto stupněm postižení je omezena pouze na podílení se na základních sebeobslužných úkonech, proto jsou tito lidé trvale závislí na péči jiných osob. (Švarcová, 2003, s. 31)

#### **1.2.5. Jiná mentální retardace**

Tato kategorie se používá tehdy, je-li stanovení mentální úrovně jedince zvlášť nesnadné či nemožné z důvodu přidruženého senzorického či somatického postižení. (Švarcová, 2003, s. 32)

#### **1.2.6. Nespecifikovaná mentální retardace**

Poslední kategorie bývá používána v případě, kdy je prokázáno mentální postižení, nicméně kvůli nedostatku informací není možné jedince zařadit do žádného z uvedených stupňů mentální retardace. (Švarcová, 2003, 32)

### **1.3.Kombinace zdravotního postižení**

S mentálním postižením se často pojí i další druh postižení, který dále ovlivňuje možnosti vzdělávání člověka s postižením, a tedy i jeho zaměstnatelnost.

Termínem kombinované zdravotní postižení myslíme souběžné postižení dvěma a více vadami, které spolu kauzálně nesouvisejí. Léčba, sociální péče i edukace osob s kombinovaným postižením závisí jednak na samotné kombinaci postižení a dále na tom, které z těchto postižení jedince nejvíce znevýhodňuje. Z hlediska vzdělávání, a tedy i následného pracovního uplatnění, je nejvíce limitující mentální úroveň daného jedince. (Jankovský, 2006, s. 54 - 55)

Mnozí autoři se shodují v tom, že právě mentální postižení vstupuje do kombinace s jinými druhy postižení nejčastěji a je v nich zpravidla nejzávažnějším symptomem. Nejčastěji se mentální postižení kombinuje s postižením somatickým a smyslovým, dále s vadami řeči či s poruchami chování. Ke kombinacím dochází jak u lehčích, tak u těžších forem postižení, případně se kombinují tyto formy navzájem. Obecně ovšem platí, že čím závažnější je stupeň mentálního postižení, tím závažnější budou i postižení přidružená.

Kozáková (in Ludíková, 2005, s. 38-48) uvádí, že mezi nejčastější postižení přidružující se k mentální retardaci patří narušená komunikační schopnost, následuje postižení zrakové, pohybové, poruchy chování, epilepsie a postižení sluchu.

#### **Mentální postižení v kombinaci s narušenou komunikační schopností**

Řeč je pro člověka nejen prostředkem k získávání informací, ale pomocí řeči také navazujeme a udržujeme kontakty s druhými lidmi. Řečový projev lidí s mentálním postižením je většinou odlišný od normy ve všech svých oblastech, tedy v rovině morfologicko-syntaktické, foneticko-fonologické, lexikálně-sémantické i pragmatické. Vývoj řeči je u osob s mentálním postižením nejen opožděný, ale také omezený. Rozsah tohoto omezení se odvíjí od stupně postižení. Obecně se poruchy řeči vyskytují u osob s mentálním postižením mnohonásobně častěji než u intaktní populace. Vzhledem k tomu je žádoucí, aby u dětí s mentálním postižením byla včas započata logopedická

intervence. Kvůli nedostatečné úrovni motorické koordinace a omezené fonemické diferenciaci je nejčastější poruchou dyslalie, dále huhňavost a breptavost. V kombinaci s dětskou mozkovou obrnou se často objevuje dysartrie. (Kozáková in Ludíková, 2005, s. 38-39)

### **Mentální postižení v kombinaci s poruchami etopedického charakteru**

Obecně můžeme říct, že lidé s mentálním postižením bývají spíše oběťmi trestných činů než jejich pachateli, nicméně zejména u lehčích forem mentální retardace se poruchy chování vyskytují. Podle Mezinárodní klasifikace nemocí je výskyt a závažnost poruch chování v kombinaci s mentálním postižením několikanásobně vyšší a mentální postižení je v takovém případě násobitelem projevů těchto poruch. Mezi nejčastější poruchy patří sebepoškozování, agresivita a sociálně nevhodné chování (záškoláctví, vzdorovitost, šikana, kouření). Příčin chování etopedického charakteru je mnoho. Může jít o nevhodný vliv rodinné výchovy, snahu uniknout z nějaké nepříjemné situace či touhu prosadit se v určité sociální skupině. (Kozáková in Ludíková, 2005, s. 39-40)

### **Mentální postižení v kombinaci s epilepsií**

Kombinace mentálního postižení a epilepsie je poměrně častá, vyskytuje se asi u 15 – 25 procent všech osob s mentálním postižením. Výskyt epilepsie se zvyšuje s rostoucím stupněm mentální retardace. (Kozáková in Ludíková, 2005, s. 40)

### **Mentální postižení v kombinaci s dětskou mozkovou obrnou**

Dětská mozková obrna se projevuje poruchami hybnosti, psychomotoriky, pohybovou neobratností a poruchami řeči. Mentální postižení se vyskytuje asi u dvou třetin osob s dětskou mozkovou obrnou, z toho asi jedna polovina spadá do pásma střední nebo těžké mentální retardace. Závažnější stupně mentálního postižení se

vyskytují zejména u kvadruparetické a hypotonické formy DMO. Přibližně polovina dětí s dětskou mozkovou obrnou trpí epilepsií, časté jsou také přidružené poruchy zraku a sluchu či abnormální pocity a poruchy citlivosti. (Kozáková in Ludíková, 2005, s. 40-41)

### **Mentální postižení v kombinaci se smyslovým postižením**

Kombinace mentálního a smyslového postižení představuje různorodé spektrum různě závažných variant. Jednotlivé stupně mentálního postižení se mohou kombinovat s různými stupni a formami postižení zrakového, sluchového či duálního. Od vzniklé kombinace se následně odvíjí míra potřeby speciálně pedagogické péče a specifika vývoje daného jedince. (Kozáková in Ludíková, 2005, s. 44)

#### **- Kombinace mentálního a zrakového postižení**

Lidé s takovouto kombinací postižení mají v důsledku zrakového postižení omezenou či znemožněnou schopnost získávat informace a podněty z okolí pomocí zraku a jsou nuceni využívat ostatní smysly a kompenzační činitele (například paměť, myšlení, pozornost, řeč). Jak ovšem vyplývá z charakteru mentálního postižení, bude jím rozvoj těchto kompenzačních činitelů do značné míry ovlivněn. Tyto faktory vnášejí do života jedince komplikace v oblasti prostorové orientace, navazování kontaktů, školní práce a později i v hledání vhodného pracovního uplatnění. (Kozáková in Ludíková, 2005, s. 44-47)

#### **- Kombinace mentálního a sluchového postižení**

Prioritní místo v komunikaci osob se sluchovým postižením zaujímá odezírání. Vzhledem k charakteru mentálního postižení je zřejmé, že schopnost odezírání jím bude ovlivněna. Poruchy paměti a pozornosti, neschopnost provádět některé myšlenkové operace, nedostatečná slovní zásoba, neznalost gramatiky a větného kontextu či míra komunikačních zkušeností – to vše jsou faktory, které se vyskytují u osob s mentálním

postižením, a které výrazně snižují kvalitu odezírání. Z obdobných důvodů bývá pro jedince s mentálním postižením vysoce komplikovanou záležitostí i osvojení dalších forem komunikace, například daktylní abecedy či znakové řeči. (Kozáková in Ludíková, 2005, s. 47)

#### - **Kombinace mentálního a duálního senzoričkého postižení**

Kombinace mentálního a duálního senzoričkého postižení je velmi komplikovaná. Kvůli postižení sluchu a zraku je dítě ohroženo senzoričskou deprivací, která ještě prohlubuje jeho mentální postižení. Důsledkem jsou závažné problémy v oblasti komunikace, prostorové orientace a navazování kontaktů s okolím, což může vést až k sociální izolaci jedince. U kombinace mentálního a duálního senzoričkého postižení je prvním důležitým krokem probuzení zájmu jedince o komunikaci a o okolí vůbec. Velký důraz je třeba klást především na využívání hmatu, chuti a čichu a na používání zbytků zraku a sluchu. (Kozáková in Ludíková, 2005, s. 48)

### **1.4.Psychologické a sociální odlišnosti osob s mentálním postižením**

Stejně jako osoby z intaktní populace má i každý člověk s mentálním postižením své charakteristické osobnostní rysy, nicméně přesto můžeme pozorovat určité projevy typické právě pro tuto cílovou skupinu. I tyto projevy jsou ovšem velmi individuální a do značné míry závisí na druhu mentální retardace, její hloubce a rozsahu. (Švarcová, 2003, s. 35)

Müller a Valenta (2007, s. 36) zdůrazňují, že odlišnosti u osob s mentálním postižením nejsou způsobeny pouze opožděním duševního vývoje, ale jde o strukturální vývojové změny. Pro základní orientaci můžeme jedince s postižením přirovnat k mladšímu jedinci bez postižení, nicméně takové přirovnání není přesné, neboť změny v jeho psychice nejsou pouze otázkou kvantity, ale i kvality.

Jedním z nejtypičtějších projevů mentálního postižení je snížená potřeba zvědavosti a preference podnětového stereotypu. V důsledku tohoto omezení bývají pasivnější a stávají se závislými na zprostředkování informací jinými lidmi. Dalším

problémem je snížená schopnost rozlišovat podstatné a nepodstatné znaky jednotlivých objektů a chápání vztahu mezi nimi, což jim činí potíže při orientaci v běžném životě. Důsledkem je opět zvýšení závislosti na jiných lidech a preference známého prostředí, respektive strach z nového. (Vágnerová, 2004, s. 292)

Právě tyto obavy z neznámého a pasivita do značné míry ovlivňují i vnímání jedinců s mentálním postižením. Nedostatečná aktivita vede k určitému povrchnímu vnímání, jedinec nezkoumá materiál podrobně, nezajímají ho detaily. Základem vnímání je vytváření podmíněných reflexů, což u intaktních dětí probíhá velmi rychle, nicméně u dětí s mentálním postižením se počítky a vjemy vytváří pomalu a s velkým množstvím nedostatků a zvláštností. Právě tyto nedokonalé vjemy výrazně zpomalují rozvoj vyšších psychických procesů, zejména myšlení. Osoby s mentálním postižením mají velmi omezenou schopnost abstrakce a generalizace, jejich myšlení zůstává obvykle na úrovni konkrétních logických operací. (Švarcová, 2003, s. 40) Podstatným znakem je neschopnost nadhledu – člověk s mentálním postižením se není schopen odpoutat od svého vlastního pohledu a od svých pocitů a potřeb, které jeho poznávání zkreslují. V důsledku toho jsou lidé s mentálním postižením ve svém myšlení málo kritičtí a zvýšeně ovlivnitelní. Dalším znakem v oblasti myšlení je značná stereotypnost a rigidita, které jsou jakousi obranou před subjektivně nesrozumitelnými nebo neznámými podněty. (Vágnerová, 2004, s. 292-293) Vzhledem k přítomnosti těchto znaků ulpívají lidé s mentálním postižením na určitém způsobu řešení a nejsou schopni aplikovat v praxi jiné postupy či pravidla (ačkoli se je obvykle dokáží naučit), protože nechápou rozdíly mezi různými situacemi. Z těchto důvodů mají lidé z této cílové skupiny výrazné problémy s adaptací na nové a neznámé podmínky a prostředí. (Müller, Valenta, 2003, s. 37)

S myšlením úzce souvisí i řeč, která bývá u osob s mentálním postižením nápadná užíváním agramatismů a velmi jednoduchým vyjadřováním. Jedním z dalších projevů je nepřesná výslovnost způsobená jednak nedostatečnou motorickou koordinací mluvidel, a jednak zhoršenou sluchovou diferenciací, která neposkytuje potřebnou zpětnou vazbu. Z hlediska obsahové stránky řeči je charakteristická zejména omezená slovní zásoba, která způsobuje potíže v pochopení celkového kontextu řečového

projevu. Obvykle nejsou schopni chápat ironii, metaforu či složitější slovní obraty. U jedinců se závažnějším stupněm postižení jsou verbální projevy omezeny na minimum a komunikace probíhá především v neverbální rovině. (Vágnerová, 2004, s. 293- 294)

Paměť osob s mentálním postižením je narušena ve všech svých fázích – zapamatování, uchování i vybavení informace. Zapamatování je velmi zdlouhavé a pomalé, uchování informace nestálé a vybavování nepřesné. Proto je nezbytně důležité informace či činnosti vícekrát opakovat. (Švarcová, 2003, s. 43-44)

Kromě odlišností v oblasti kognitivních procesů můžeme u osob s mentálním postižením pozorovat i nápadnosti v emočním prožívání. Charakteristické jsou problémy v sebeovládání, nedostatečná kontrola vlastních emocí a zaměřenost na přítomnost vedoucí k upřednostňování takového jednání, které přinese bezprostřední uspokojení subjektivních potřeb. Osoby s mentálním postižením mají tendence uspokojovat své potřeby neodkladně a bez zábrán, což může způsobovat určité potíže zejména v sociální oblasti. V důsledku nedostatečné sebekontroly se u těchto osob někdy zvyšuje sklon k agresivnímu jednání, které bývá projevem neschopnosti pochopit či vyřešit určitou situaci, vyhovět sociálním požadavkům atp. (Vágnerová, 2004, s. 295-298)

Mezi další znaky doprovázející mentální postižení patří odlišnosti ve volních vlastnostech. Vůle je schopnost, která usměrňuje naše jednání tak, jak je nutné. (Vágnerová, 2004, s. 70) U osob s mentálním postižením se nezdědka objevuje nedostatek vůle neboli abulie, která způsobuje nesamostatnost, neschopnost rozhodnout se či svá rozhodnutí realizovat a vytrvat v nich. Nedostatek vůle se projevuje zejména v situacích, kdy člověk ví, jak má jednat, ale přesto není tohoto jednání schopen. Takové chování je projevem nezralé osobnosti charakteristické primitivními reakcemi a impulzivním jednáním, které je často v rozporu se vztahy či postoji jedince. (Švarcová, 2003, s. 49) Výchova vůle vyžaduje velké množství trpělivosti, nicméně je velmi důležitá jak pro osobní, tak pro pracovní život jedince, proto je na ní potřeba dlouhodobě a cíleně pracovat.

V oblasti osobnosti lidí s mentálním postižením je výrazně narušeno především vlastní sebepojetí. Vzhledem ke své nekritičnosti a způsobům emočního prožívání není



jejich pohled na sebe sama příliš objektivní. Pozitivní a přiměřené sebehodnocení je u těchto osob velmi důležité, jelikož vytváří základ tolik potřebné pozitivní motivace. Je ovšem náročnější tohoto hodnocení dosáhnout, a to jednak kvůli objektivně horším předpokladům, a jednak kvůli horším výkonům ve srovnání s intaktními jedinci. (Vágnerová, 2004, s. 298-299)

Podstatnou složkou jsou také odlišnosti v oblasti sociální. Stejně jako jedinci z majoritní populace mají i lidé s mentálním postižením potřebu navazovat sociální vztahy a být součástí společnosti. Nicméně jejich socializace je už od začátku ztížena. Rodiče dítěte s mentálním postižením často nedávají svému potomkovi prostor pro samostatné osvojování dovedností, čímž se neustále zvyšuje jeho závislost na pomoci druhých a jeho zapojení do společnosti je z toho důvodu velmi náročné. Ovšem i u dětí samostatnějších je socializace ztížena z důvodu tělesných odlišností či nedostatků v komunikaci s druhými lidmi. (Švarcová, 2003, s. 39)

## **2. Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením**

### **2.1. Legislativní vymezení zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je legislativně upraveno především ve dvou základních dokumentech, tj. v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti) a v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce). Zákon o zaměstnanosti definuje vztahy mezi státem a zaměstnavatelem, zákoník práce oproti tomu řeší obecné vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. (Vojtová, 2005, s. 7-8) Zákon o zaměstnanosti přiznává osobám se zdravotním postižením potřebu zvýšené ochrany na pracovním trhu, proto nabízí několik možností, které by měly této cílové skupině k získání a udržení zaměstnání pomoci. Jedná se o pracovní rehabilitaci, chráněné pracovní místo a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, online)

#### **Pracovní rehabilitace**

V zákoně o zaměstnanosti je pracovní rehabilitace definována jako „*souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením*“. (Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §69, online) Pracovní rehabilitace se zaměřuje na teoretickou i praktickou přípravu pro výkon zaměstnání, jeho zprostředkování a udržení. Dohodu o zabezpečení pracovní rehabilitace sepisuje s klientem úřad práce, do jehož kompetence zajištění pracovní rehabilitace spadá. Příprava probíhá teoreticky i prakticky a zahrnuje následující složky:

- a. Příprava na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů (například zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon)
- b. Příprava k práci
- c. Specializované rekvalifikační kurzy (Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §71, online)

Příprava k práci směřuje k osvojení potřebných dovedností a návyků a k zapracování jedince na vhodně pracovní místo. Pokud jsou podmínky na pracovišti přizpůsobeny zdravotnímu stavu jedince, může být pracovní rehabilitace realizována přímo tam. Zaměstnavatel, který na svém pracovišti provádí pracovní rehabilitaci, může požádat příslušný úřad práce o úhradu nákladů spojených s přípravami k práci osob se zdravotním postižením. Dalšími možnými místy pro přípravu k práci jsou chráněná pracovní místa nebo vzdělávací zařízení. (Krejčířová, 2005, s. 42-43)

### **Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo je „*pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce.*“ (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §75, online) Vytvořené pracovní místo musí být obsazeno po dobu minimálně tří let. Zaměstnavatel, který takové pracovní místo vytvoří, má nárok na příspěvek. Výše příspěvku může činit u osoby se zdravotním postižením až osminásobek, u osoby s těžším zdravotním postižením až dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě vytvoření deseti a více chráněných pracovních míst roste výše příspěvku na desetinásobek a čtrnáctinásobek uvedené průměrné mzdy. Kromě tohoto příspěvku může zaměstnavatel zažádat i o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místo. Jeho výše je maximálně 48000 Kč ročně. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §75, online)

### **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % svých zaměstnanců na chráněných pracovních místech, mají nárok na příspěvek na částečnou úhradu nákladů vynaložených na mzdy a další výdaje. Výše příspěvku tvoří 75 % skutečně vynaložených nákladů na mzdu zaměstnance, nejvýše však do částky 8000 Kč měsíčně.

Příspěvek je poskytován za čtvrtletí zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §78, online)

### **Povinný podíl**

Povinný podíl vyjadřuje povinné procentuální zastoupení osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci. Jeho současná výše je 4 %. Ke splnění této povinnosti mají zaměstnavatelé několik možností:

- a. Zaměstnání jedince se zdravotním postižením v pracovním poměru
- b. Zadávání zakázek nebo odebírání výrobků a služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou samostatně výdělečně činné a nezaměstnávají žádného zaměstnance nebo od zaměstnavatelů s více než 50 % zaměstnanců na chráněných pracovních místech
- c. Odvod do státního rozpočtu (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §81, online)

### **2.2.Specifika osob s mentálním postižením ve vztahu k zaměstnání a rozdíly v uplatnitelnosti v závislosti na stupni či kombinaci postižení**

Z charakteru mentálního postižení vyplývá, že určité faktory typické pro tento druh postižení mohou působit problémy při snaze o nalezení a udržení odpovídajícího pracovního uplatnění. Mezi tyto faktory patří již zmiňovaná nízká rozumová úroveň, nedostatky v řečovém projevu, problémy s pamětí, nedostatek vůle nebo odlišnosti v emočním prožívání. Velmi důležitá je ovšem hloubka postižení, na které závisí míra nápadnosti těchto faktorů či případné další přidružené vady, a s tím související výše kvalifikace. (Krhutová, 2005, s. 55) Jedinci s lehkým mentálním postižením mají vzhledem k nižší kvalifikaci sice menší možnost výběru povolání než intaktní populace, nicméně v porovnání s ostatními osobami s mentálním postižením jsou jejich možnosti podstatně lepší. Lehké mentální postižení představuje určitá omezení, nicméně většina

těchto osob dosáhne v dospělém věku nezávislosti na pomoci druhých a při vytvoření vhodných podmínek je schopna zapojit se do společenského i pracovního života. (Švarcová, 2003, s. 29) Jejich konkrétní, názorné a mechanické schopnosti bývají rozvinuty, proto je pro ně vhodné zaměstnání založené na manuální práci s nízkou potřebou teoretických znalostí. (Franiok, 2007, s. 36-37) Dospělí jedinci se střední mentální retardací nedosahují úplné samostatnosti na péči druhých osob, nicméně přesto jsou schopni vykonávat jednoduché manuální zaměstnání. Důležitým předpokladem je ovšem pečlivá strukturalizace činnosti a zajištění odborného dohledu. (Švarcová, 2003, s. 30) Větší omezení v oblasti zaměstnávání přináší těžké mentální postižení. Komplikací zde není pouze omezení rozumové, ale i motorické, které způsobuje značnou pohybovou neobratnost. (Franiok, 2007, s. 38) Podobný problém se týká i jedinců s kombinovaným postižením. V těchto případech nevystačíme pouze se strukturalizací pracovní činnosti, ale je potřeba i další individuální úprava pracovních podmínek. Posledním a nejtěžším stupněm mentálního postižení je hluboké. Mentální i pohybová omezení jsou velice výrazné a odkazují jedince s postižením na celoživotní péči ze strany druhých lidí. Z těchto důvodů je možnost nalezení pracovního uplatnění omezena na minimum.

### **2.3. Chráněný a otevřený pracovní trh a osoba s mentálním postižením**

Po ukončení profesní přípravy má člověk s mentálním postižením možnost hledat pracovní uplatnění buď na chráněném, nebo na otevřeném pracovním trhu. Možnost zaměstnání na chráněném pracovním trhu představují zaměstnavatelé s více než padesáti procentním podílem zaměstnanců se zdravotním postižením. (Česká unie pro podporované zaměstnávání, nedatováno, online) O otevřeném pracovním trhu mluvíme v případě, že většina zaměstnanců v oblasti pracovního uplatnění není znevýhodněna. (Stupková, 2005, s. 19) Na otevřeném trhu práce může člověk s mentálním postižením pracovat buď na chráněném, nebo na běžném pracovním místě. O chráněných pracovních místech a zaměstnavatelích s více než 50 % pracovníků na chráněných pracovních místech jsem se zmiňovala na začátku této kapitoly, nyní se tedy

zaměřím na možnost zaměstnávání na běžných pracovních místech. Jedinec se zdravotním postižením má možnost takové zaměstnání vyhledávat samostatně, nicméně charakter mentálního postižení ne vždy tuto cestu umožňuje. Pro tuto cílovou skupinu je tedy velmi vhodné využití tzv. podporovaného zaměstnávání.

### **Podporované zaměstnávání**

Doležel (2007, s. 96) definuje podporované zaměstnání jako *„komplex služeb, jehož cílem je poskytnout člověku takovou podporu, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek.“* Stupková (2005, s. 16) uvádí, že oproti zaměstnání na chráněném pracovišti je metoda podporovaného zaměstnávání vhodnější, neboť umožňuje hledání odpovídajícího pracovního místa každému jedinci individuálně, podle jeho zájmů, potřeb a možností. Chráněná pracoviště oproti tomu mají daný určitý pracovní program, který musí každý pracovník zvládnout.

Česká unie pro podporované zaměstnávání v současné době eviduje 54 poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnání. (Česká unie pro podporované zaměstnání, nedatováno, online) Vitáková (2005, s. 14) uvádí, že k 31. 12. 2004 byl počet poskytovatelů podporovaného zaměstnání 32, je tedy patrné, že zájem o podporované zaměstnání roste.

Cílovou skupinou podporovaného zaměstnání jsou především nezaměstnané osoby se zdravotním postižením. Cílem podporovaného zaměstnání je *„umožnit lidem z cílové skupiny získat a udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem.“* (Vitáková, 2005, s. 14-16) Za další cíl si podporované zaměstnání klade rozvoj samostatnosti a rozšíření zájmu o profesní rozvoj uživatelů služeb.

Podpora poskytovaná uživateli služeb podporovaného zaměstnání začíná dojednáním spolupráce mezi uživatelem a agenturou podporovaného zaměstnávání. Následuje vytváření osobního profilu uživatele sestávajícího z motivace, představ, dovedností, schopností, zájmů atp. Po vytvoření takového profilu přechází pracovní tým agentury spolu s uživatelem k vytváření představy vhodného pracovního místa a plánování cesty k jeho získání. Agentura následně pomáhá uživateli se

zprostředkováním pracovního místa a s tréninkem pracovních, sociálních a dalších dovedností, které jsou k získání a udržení zaměstnání potřebné. Po zacvičení pracovníka v zaměstnání začíná agentura pomalu snižovat poskytovanou podporu, v optimálním případě postupně dochází k úplnému ukončení poskytování služeb podporovaného zaměstnání. (Vitáková, 2005, s. 20-51)

Stupková (2005, s. 18-19) upozorňuje na následující charakteristické znaky, které odlišují podporované zaměstnání od ostatních forem zaměstnávání:

- Okamžité umístění na pracovní místo
  - o U ostatních forem zaměstnávání nejprve probíhá vzdělávání (např. rekvalifikace), a poté následuje nástup na pracoviště. U podporovaného zaměstnávání se hledá konkrétní vhodné pracovní místo a k zaučování dochází až po nástupu do práce.
- Trénink pracovníka přímo na pracovišti
  - o Doležel (2007, s. 96) uvádí, že lidé s mentálním postižením mají z důvodu obtížné adaptace problémy s převedením poznatků a dovedností získaných ve cvičném prostředí na konkrétní pracovní místo. Proto si uživatel služeb podporovaného zaměstnání osvojuje dovednosti potřebné pro výkon pracovní činnosti přímo na pracovišti, a tyto potíže tedy odpadají.
- Konkurence schopná práce
  - o Uživatel služeb podporovaného zaměstnání dostává za stejnou práci obdobnou odměnu jako člověk bez postižení. Pracovní doba odpovídá běžnému rozsahu úvazku, případně je možno pracovat na zkrácenou pracovní dobu.
- Zaměstnání v běžném pracovním prostředí
  - o Oproti zaměstnání na chráněném pracovním trhu pracují v tomto případě zaměstnanci s postižením a bez postižení společně, vzájemně komunikují a spolupracují, čímž se vytváří velice dobré prostředí pro úspěšnou sociální integraci.
- Průběžná podpora

- Uživateli podporovaného zaměstnání je zajištěna podpora na tak dlouho, jak je potřeba, nejdéle však po dobu dvou let.
- „Na míru šitá“ podpora
  - Pro určení potřebné míry a způsobu podpory vychází podporované zaměstnání ze specifických potřeb každého člověka. Snahou podporovaného zaměstnání je úprava pracovní náplně a pracovního prostředí tak, aby těmto potřebám vyhovovaly.
- Aktivní přístup uživatele služeb podporovaného zaměstnání
  - Uživatel služeb se aktivně podílí na výběru práce i na celém procesu podporovaného zaměstnání.



### **3. Profesní příprava osob s mentálním postižením**

#### **3.1. Struktura a obsah vzdělávání**

V roce 2001 byl vydán Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, tzv. Bílá kniha. Tento dokument formuluje strategii v oblasti vzdělávání v podobě myšlenkových východisek, obecných záměrů a rozvojových programů, které mají udávat směr pro vývoj vzdělávací soustavy. Bílá kniha byla jakýmsi začátkem školské reformy, neboť mimo jiné poukazovala na potřebu zavedení nových kurikulárních dokumentů do vzdělávací soustavy. Dne 1. ledna roku 2005 vstoupil v platnost zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), který mimo jiné stanovil vznik nových kurikulárních dokumentů. V České republice jsou v současné době kurikulární dokumenty utvářeny na dvou úrovních, a to na úrovni státní a školní. (Bartoňová, Vítková, 2007, str. 55-56) Na úrovni státní jde o Národní program vzdělávání a rámcové vzdělávací programy, na úrovni školní pak o školní vzdělávací programy. Národní program vzdělávání vymezuje vzdělávání jako celek, rámcové vzdělávací programy vymezují závazné rámce pro jednotlivé etapy vzdělávání – předškolní, základní a střední a podle školních vzdělávacích programů se realizuje vzdělávání na jednotlivých školách. Školní vzdělávací program si každá škola vytváří sama tak, aby byl v souladu s příslušným rámcovým vzdělávacím programem.

#### **Druhy a typy škol pro jedince s mentálním postižením**

V současné době mají žáci a studenti s postižením možnost vybrat si jednu ze dvou základních forem speciálního vzdělávání – integraci nebo vzdělávání ve škole zřízené pro žáky s postižením (speciální škola). Ačkoli je integrace jedním z hlavních trendů současné speciální pedagogiky, nebudu se jí vzhledem k tématu své práce dále zabývat a zaměřím se pouze na profesní přípravu ve speciálních školách.

### 3.1.1. Základní školy samostatně zřízené pro žáky s mentálním postižením

#### *Základní škola praktická*

Vzdělávání v základní škole praktické je určeno žákům, kteří vzhledem ke svým sníženým rozumových schopnostem nejsou schopni prospívat na běžné základní škole. Zpravidla jde o děti v pásmu lehkého mentálního postižení. (Švarcová, 2003, s. 64 – 65)

Docházka na základní školu praktickou je devítiletá a člení se na dva stupně (1. stupeň: 1. – 5. ročník, 2. stupeň: 6. – 9. ročník). Jejím absolvováním žák splní povinnou školní docházku a získá základní vzdělání. Vzdělávací proces je přizpůsoben úrovni psychického a fyzického rozvoje žáků. Vzhledem k variabilitě schopností a úrovni vědomostí žáků je nezbytné přistupovat ke každému z nich individuálně a využívat ve vzdělávacím procesu speciální metody, přístupy a formy práce. Úkolem učitelů je vytvářet podnětné a tvůrčí prostředí, které poskytuje žákům potřebnou stimulaci a zároveň poskytuje podporu i méně schopným jedincům. Tím je i žákům, kteří nepodávají příliš dobré výkony, umožněno zažít úspěch, naučit se nebát chybovat a s případnými chybami pracovat. Role žáka a povinnosti, které z ní plynou, jsou pro většinu dětí s mentálním postižením velmi náročné, a právě pozitivní podpora a stimulace jim mohou překonávání překážek výrazně usnadnit. (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007, s. 66 – 67)

Vzdělávání na základní škole praktické probíhá podle Přílohy k rámcovému vzdělávacímu programu pro základní vzdělávání upravující vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením. Tento program modifikuje vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením, vymezuje jeho podmínky, vzdělávací obsah a cíle a specifikuje úroveň klíčových kompetencí. Klíčové kompetence jsou definovány jako „*soubory vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj jedince, jeho aktivní zapojení do společnosti a budoucí uplatnění v životě.*“ (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 71)

Mezi klíčové kompetence jsou řazeny kompetence k učení, kompetence k řešení problémů, kompetence komunikativní, kompetence sociální a personální, kompetence občanské a kompetence pracovní. U žáků s mentálním postižením je kladen důraz

především na kompetence pracovní, sociální a personální a komunikativní. (Bartoňová, Vítková, 2007, s. 65)

### ***Základní škola speciální***

Základní školy speciální jsou určeny žákům se středním mentálním postižením. Právo vzdělávat se na základní škole speciální mají také děti s těžkým mentálním postižením, kombinovaným postižením a autismem, jimž je určen rehabilitační vzdělávací program základní školy speciální.

Vzdělávání na základní škole speciální probíhá podle rámcového vzdělávacího programu pro obor vzdělávání základní škola speciální, který vymezuje podmínky vzdělávání žáků s různým stupněm mentálního postižení.

Docházka na tomto typu školy je desetiletá a je rozdělená do dvou stupňů (1. – 6. ročník a 7. – 10. ročník). Absolvováním základní školy speciální splní žák povinnou školní docházku a získá základy vzdělání. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělávání základní škola speciální, 2008, online)

Učivo je redukováno na osvojení základních návyků sebeobsluhy a osobní hygieny a rozvoj přiměřených poznatků a pracovních dovedností s předměty denní potřeby. Vzdělávání by mělo probíhat v klidném, nestresujícím a bezpečném prostředí, které žákům umožňuje dostatečnou koncentraci na práci. (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007, s. 71- 75)

### **3.1.2. Střední školy samostatně zřízené pro žáky s mentálním postižením**

#### ***Odborné učiliště***

Odborná učiliště poskytují profesní přípravu především žákům, kteří absolvovali základní školu praktickou nebo žákům, kteří neprospívali v běžné základní škole. Podmínkou je ovšem takový zdravotní stav, který jedinci umožňuje daný učební obor vykonávat. Příprava na výkon povolání trvá dva až tři roky v závislosti na náročnosti a

rozsahu přípravy konkrétních činností. (Keblová, 2001, s. 11) Po absolvování odborného učiliště obdrží jedinec výuční list.

Charakteristickým rysem přípravy v odborných učilištích je zaměření na manuální činnosti, jejich časté opakování a zdokonalování, které vede k získání manuální zručnosti pro výkon určitých úkonů. Počet hodin odborného výcviku je navýšen, jelikož absolventi odborných učilišť musí být v praxi schopni konkurovat svým intaktním spolupracovníkům. Hodinová dotace teoretických předmětů je naopak snížena. Při výuce teoretických předmětů i v odborném výcviku jsou uplatňovány specifické vzdělávací metody a formy práce. Z důvodu potřeby individuálního přístupu je ve třídách odborných učilišť snížený počet žáků. (Keblová, 2001, s. 11 – 14)

Zájemci o vzdělávání na odborném učilišti mají na výběr z mnoha rozmanitých oborů, například Strojírenská výroba, Kovářské práce, Chemická výroba, Papírenské práce, Keramická výroba, Bižuterní výroba, Cukrářské práce, Výroba obuvi, Zpracování dřeva, Knihařské práce, Sklenářské práce, Zahradnická výroba, Obchodní provoz, Provozní služby atd. Obory jsou členěny do skupin (Strojírenské práce, Potravinářské práce, atp.) a každá z těchto skupin má svůj rámcový vzdělávací program. (Národní ústav odborného vzdělávání, nedatováno, online) Vzdělávání na odborných učilištích je realizováno podle rámcových vzdělávacích programů pro obor vzdělávání – obory kategorie E. I přesto, že není vytvořen jednotný rámcový vzdělávací program, je určitá část jednotlivých rámcových vzdělávacích programů pro tyto učební obory společná. Jedná se například o klíčové a odborné kompetence. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání keramická výroba, 2009, online)

## **Klíčové kompetence**

### **Kompetence k učení**

Absolvent odborného učiliště by měl mít pozitivní vztah k učení, měl by si umět vytvořit vhodný studijní režim a podmínky, ovládat práci s textem, pracovat s informacemi, hodnotit své pokroky, přijímat hodnocení jiných a znát své možnosti dalšího vzdělávání a povolání

### **Kompetence k řešení problémů**

Absolvent by měl porozumět zadanému úkolu a získat a aplikovat poznatky potřebné pro jeho řešení. Pro řešení problému by měl také vhodně volit a využívat dříve nabyté vědomosti a zkušenosti a spolupracovat s ostatními lidmi.

### **Komunikativní kompetence**

Absolvent je schopen přiměřeného vyjadřování mluvenou i psanou formou, umí srozumitelně formulovat své myšlenky, naslouchá druhým, dokáže správně a srozumitelně zpracovat přiměřeně náročné texty či jiné písemnosti (životopis, formulář aj.) a vyjadřuje se v souladu se zásadami kultury projevu a chování.

### **Personální a sociální kompetence**

Absolvent by měl umět posoudit své fyzické i psychické možnosti, odhadovat důsledky svého chování, stanovovat si životní cíle a priority, přijímat radu a kritiku, zamýšlet se nad názory a postoji druhých, chovat se zodpovědně ke svému zdraví, přizpůsobovat se měnícím životním podmínkám, pracovat v týmu, správně plnit zadané úkoly a být finančně gramotný.

### **Občanské kompetence a kulturní povědomí**

Do těchto kompetencí spadá dodržování zákonů, respektování práv a osobností druhých lidí, dodržování zásad společenského chování, uvědomění si vlastní kultury, národní identity, uznávání a podpora tradic a hodnot svého národa, projevování zájmu o politické dění, jednání v souladu se strategií udržitelného rozvoje a uvědomění si odpovědnosti za vlastní život.

### **Kompetence k pracovnímu uplatnění**

Během studia by měl absolvent získat odpovědný postoj ke své profesní budoucnosti, přehled o svých možnostech na pracovním trhu a reálnou představu o požadavcích zaměstnavatelů a platových a pracovních podmínkách. Absolvent by měl

být schopen vyhledávat a vyhodnocovat pracovní nabídky a příležitosti, a to buď samostatně, nebo za pomoci poradenských služeb. Pro žáka bude dále důležité umět odpovídajícím způsobem komunikovat se zaměstnavateli a znát jejich i svá práva a povinnosti.

### **Matematické kompetence**

Absolvent by měl získané matematické dovednosti využívat ve svém běžném životě. Mezi tyto dovednosti patří například používání a převádění běžných jednotek, orientace v grafech, tabulkách či schématech nebo rozpoznání základních tvarů předmětů a jejich vzájemných poloh v rovině i prostoru.

### **Kompetence využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a pracovat s informacemi**

Absolventi by měli umět pracovat s osobním počítačem, učit se používat nové aplikace, pracovat s běžným programovým vybavením, komunikovat elektronickou poštou, získávat informace a dále s nimi pracovat a uvědomovat si různou věrohodnost informačních zdrojů.

### **Odborné kompetence**

Odborné kompetence se do velké míry odvíjí od zaměření konkrétního oboru, nicméně můžeme si jmenovat některé, které jsou pro všechny obory společné.

### **Dbát na bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci**

Absolvent by měl znát a dodržovat základní právní předpisy z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární prevence, dokázat rozpoznat riziko úrazu či ohrožení zdraví, znát systém péče o zdraví pracujících a umět poskytnout první pomoc při náhlém onemocnění nebo úrazu na pracovišti.

### **Usilovat o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků nebo služeb**

Žák dodržuje stanovené normy a předpisy a dbá na zabezpečování kvality procesů, výrobků nebo služeb.

### **Jednat ekonomicky a v souladu se strategií udržitelného rozvoje**

Absolventi by měli znát význam a účel vykonávané práce a také její finanční ohodnocení. Při plánování konkrétní činnosti by měl absolvent přemýšlet nad potřebnými náklady, výnosem, ziskem i vlivem na životní prostředí. K těmto kompetencím patří také efektivní hospodaření s finančními prostředky a ohled na životní prostředí.

Pro každý obor dále existují specifické odborné kompetence, které jsou zaměřeny přímo na konkrétní vykonávanou činnost. Například pro obory ze skupiny Sklářská výroba je odbornou kompetencí vyrábět sklářské výrobky podle technologického postupu v požadované kvalitě atp.

### ***Praktická škola dvouletá***

Podle rámcového vzdělávacího programu pro obor vzdělávání praktická škola dvouletá umožňuje tento typ školy získání středního vzdělání zejména žákům se středně těžkým mentálním postižením, případně také žákům s lehkým mentálním postižením v kombinaci s dalším zdravotním postižením. Podmínkou pro přijetí je ukončení povinné školní docházky ve škole samostatně zřízené pro žáky se zdravotním postižením či v základní škole, ovšem bez získání základního vzdělání, v odůvodněných případech i po obvyklém ukončení základní školy. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola dvouletá, 2009, online)

Vzdělávání je zaměřeno na získání základních pracovních dovedností, návyků a pracovních postupů, které absolvent uplatní v každodenním i v budoucím pracovním životě. Důraz je proto kladen na praktickou část výuky, které musí být věnováno minimálně šest hodin týdně. Vzdělávání na praktické škole dvouleté je ukončeno závěrečnou zkouškou, která se skládá z teoretické a praktické zkoušky z odborných

předmětů. Po úspěšném složení zkoušky obdrží žák vysvědčení o závěrečné zkoušce a získá střední vzdělání. Uplatnění mohou absolventi praktické školy dvouleté nalézt v jednoduchých pracovních činnostech v oblasti služeb a výroby (například zdravotnictví, zemědělství, výrobní podniky). (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola dvouletá, 2009, online.)

Výuka na praktické škole dvouleté probíhá v souladu s Rámcovým vzdělávacím programem pro obor vzdělávání praktická škola dvouletá. Podle tohoto dokumentu směřuje vzdělávání v praktické škole dvouleté k naplnění následujících cílů:

- Upevňování a prohlubování poznatků, které žáci získali v základním vzdělávání
- Podněcování žáků k tvořivému myšlení, logickému uvažování a samostatnému řešení problémů
- Vedení žáků k využívání komunikativních dovedností a používání účinné a otevřené komunikace
- Rozvíjení tělesných, duševních a specifických schopností a dovedností žáků
- Formování odpovědného postoje k plnění svých povinností a respektování pravidel
- Vedení k osvojování pracovních postupů a poznatků, které využijí ve svém budoucím zaměstnání

### **Klíčové kompetence**

I v tomto rámcovém vzdělávacím programu nalezneme specifikaci klíčových kompetencí. Patří k nim kompetence k učení, kompetence k řešení problémů, kompetence komunikativní, kompetence sociální a personální, kompetence občanské a kompetence pracovní. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola dvouletá, 2009, online)

### **Kompetence k učení**

Žák by měl být schopen využívat vhodné metody a techniky učení, uplatňovat a prohlubovat své znalosti a dovednosti, reagovat na hodnocení od druhých lidí, dokázat vyhledávat informace a využívat je v běžném životě.



### **Kompetence k řešení problémů**

Žák by měl dokázat rozpoznat problém a najít vhodné řešení, řešit běžné životní situace a přijímat důsledky svých rozhodnutí.

### **Kompetence komunikativní**

V rámci výuky žáci rozvíjí své komunikační dovednosti tak, aby byli schopni se srozumitelně vyjadřovat ústní, písemnou či určitou alternativní formou, aby byli schopni naslouchat sdělením druhých a odpovídajícím způsobem na ně reagovat. Dále by žák měl být schopen vyjádřit a obhájit svůj názor. Osvojení těchto komunikačních dovedností směřuje ke schopnosti vytvářet sociální vztahy a umožňuje spolupráci s druhými lidmi.

### **Kompetence sociální a personální**

Žák se orientuje v základních mravních hodnotách a respektuje pravidla společenského chování, jedná zodpovědně vůči sobě i druhým, respektuje práva a povinnosti své i ostatních. Podstatnou složkou sociálních a personálních kompetencí je také schopnost uvědomění si možného psychického či fyzického zneužití vlastní osoby.

### **Kompetence občanské**

Absolvent praktické školy dvouleté respektuje práva a povinnosti občanů, zvládá běžnou komunikaci s úřady, uvědomuje si potřebu chránit naše kulturní i historické dědictví. Žák je také schopen rozpoznat nevhodné či rizikové chování a jeho možné důsledky.

### **Kompetence pracovní**

Žák praktické školy dvouleté by si měl osvojit základní pracovní dovednosti a postupy, měl by se řídit zásadami bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a měl by chápat smysl práce a svou možnost zapojení do pracovního procesu.

## **Odborné kompetence**

Další součástí Rámcového vzdělávacího programu pro obor vzdělávání praktická škola dvouletá jsou odborné kompetence. Odborné kompetence jsou souborem odborných vědomostí, dovedností, postojů a hodnot vztahujících se ke konkrétní pracovní činnosti, od jejichž požadavků se odvíjejí. Z toho vyplývá, že odborné kompetence do určité míry vyplývají ze zaměření jednotlivých praktických škol. Tyto kompetence jsou uvedeny v každém školním vzdělávacím programu praktické školy dvouleté a jsou zvoleny tak, aby reagovali na požadavky regionu a absolventi tedy měli možnost využít získané manuální dovednosti v budoucím pracovním životě. Nicméně kromě těchto odborných kompetencí můžeme specifikovat i takové, které jsou obecně platné pro všechny praktické školy jednoleté bez ohledu na jejich zaměření. Mezi tyto kompetence patří:

### **Dodržovat zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Žák by měl jednat v souladu s právními předpisy z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hygieny a požární ochrany a svou činností by měl k vytváření bezpečného pracovního prostředí sám napomáhat.

### **Usilovat o kvalitu své práce, výrobků a služeb**

Žák dodržuje stanovené normy a předpisy a pracuje podle instrukcí samostatně nebo za pomoci druhé osoby. Do těchto kompetencí spadá také volba vhodných materiálů, pracovních nástrojů a dalších pomůcek podle konkrétní pracovní činnosti. Důležitá je i následná kontrola a zhodnocení vlastní pracovní činnosti.

### **Jednat ekonomicky a v souladu se strategií trvale udržitelného rozvoje**

Žák, který má osvojeny tyto kompetence je schopen posoudit vliv své práce na životní prostředí a podle toho nakládat s materiály, energiemi a odpadními a dalšími látkami. Žák si dále uvědomuje smysl a finanční i společenskou hodnotu své vykonané práce.

### ***Praktická škola jednoletá***

Podle Rámcového vzdělávacího programu pro obor vzdělávání praktická škola jednoletá je tento typ školy určen pro žáky se středním a těžkým stupněm mentálního postižení, kombinovaným postižením a autismem. Podmínkou přijetí je ukončení povinné školní docházky v základní škole samostatně zřízené pro žáky se zdravotním postižením, v základní škole speciální, případně ukončení povinné školní docházky bez získání základního vzdělání nebo základů vzdělání. V odůvodněných případech je možno přijmout i žáka, který získal základní vzdělání na základní škole, ale jeho zdravotní stav mu neumožňuje vzdělávat se na jiném typu školy. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola jednoletá, 2009, online)

Vzdělávací proces je zaměřen na rozvoj komunikačních dovedností a dosažení co největší samostatnosti a nezávislosti na péči ostatních osob. Cílem vzdělávání je osvojení jednoduchých manuálních činností, které absolvent využije v oblastech praktického života a usnadní mu integraci do společnosti. Rozsah praktických činností je stejný jako na praktické škole dvouleté, a to minimálně šest hodin týdně. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola jednoletá, 2009, online) Důraz je kladen především na vypěstování kladného vztahu k práci, rozvoj komunikačních dovedností a celkovou kultivaci osobnosti. (Bartoňová, Pipeková, Vítková, 2007, s. 73)

Vzdělávání je ukončeno závěrečnou zkouškou, která sestává z ústní a praktické zkoušky z odborných předmětů. Dokladem o dosažení středního stupně vzdělání na praktické škole jednoleté je vysvědčení o závěrečné zkoušce. Uplatnění mohou absolventi najít na chráněných pracovištích a při různých pomocných pracích. (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola jednoletá, 2009, online)

Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělávání praktická škola jednoletá specifikuje klíčové a odborné kompetence, k jejichž osvojení by měl směřovat celý vzdělávací obsah.

### **Klíčové kompetence**

### **Kompetence k učení**

Žák je schopen využívat vhodné metody a techniky při učení i při praktických činnostech, je motivován k rozvíjení svých vědomostí a dovedností a je schopen uplatnit své zkušenosti a osvojené postupy v pracovních činnostech.

### **Kompetence k řešení problémů**

Žák by měl být schopen rozpoznat problém a následně se ho snažit podle svých aktuálních možností a schopností samostatně řešit, případně k řešení problému využít pomoc jiné osoby.

### **Kompetence komunikativní**

Komunikativní kompetence směřují k využití komunikace pro navazování sociálních vztahů a ke spolupráci s druhými lidmi. Žák by měl být schopen srozumitelného vyjadřování, a to jak ústní, tak písemnou formou, a dále by měl umět porozumět obsahu sdělení a adekvátně na něj reagovat.

### **Kompetence sociální a personální**

Žák by se měl orientovat v základních mravních hodnotách a dodržovat základní pravidla společenského chování. Měl by znát a respektovat práva a povinnosti své i druhých.

### **Kompetence občanské**

Žák by měl respektovat společenské normy a pravidla soužití, měl by být schopen rozpoznat nevhodné a rizikové chování.

### **Kompetence pracovní**

Pracovní kompetence jsou souborem základních pracovních dovedností a návyků, které žák využívá pro každodenní pracovní činnosti. Žák by měl být schopen

plnit stanovené povinnosti, znát a dodržovat zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Kromě kompetencí klíčových můžeme definovat i **kompetence odborné**. Stejně jako u praktické školy dvouleté je i zde můžeme rozdělit do dvou skupin. Do první skupiny patří kompetence, které si každá škola individuálně zpracovává do svého školního vzdělávacího programu, a které jsou tedy pro každou praktickou školu jednoletou specifické. Odborné kompetence z druhé skupiny jsou společné pro všechny praktické školy jednoleté a patří mezi ně:

### **Dodržování zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Žák by měl dodržovat právní předpisy z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, měl by používat osobní ochranné prostředky podle prováděné činnosti a měl by se podílet na vytváření bezpečného pracovního prostředí.

### **Usilování o kvalitu své práce, výrobků a služeb**

Pod tyto odborné kompetence spadá dodržování stanovených norem a předpisů, práce v souladu s technologickými předpisy, volba vhodného materiálu a pracovního nástroje a spolupráce při plnění stanovených úkolů. Důležitou schopností je také kontrola a hodnocení kvality vlastní vykonané činnosti.

### **Ekonomické jednání a jednání v souladu se strategií trvale udržitelného rozvoje**

Žák by měl znát význam a účel své vykonávané práce, stejně tak její finanční i společenské ohodnocení. Žák by měl být dále schopen posoudit vliv své pracovní činnosti na životní prostředí a podle toho nakládat s pracovním či odpadním materiálem, energií či vodou.

## **3.2. Další možnosti přípravy na zaměstnání u osob s mentálním postižením**

### **3.2.1. Tranzitní program**

Tranzitní program je sociální služba určená osobám s mentálním postižením, jejímž cílem je usnadnit těmto jedincům přechod ze školního prostředí do zaměstnání. S tím přirozeně souvisí získání nových zkušeností a znalostí, které zvyšují možnost nalezení a udržení adekvátního pracovního uplatnění. Stupková (2005, s. 36) uvádí, že cílem tranzitního programu je především celkový rozvoj samostatnosti jedince, a to zejména v denních činnostech, v bydlení a ve volném čase.

Cílovou skupinou jsou především žáci praktických škol, tedy jedinci s mentálním či kombinovaným postižením. Kromě toho pracují tranzitní programy i se zaměstnavateli, kteří mají zájem o přijetí zaměstnance s mentálním postižením. Zaměstnavatelům tranzitní program pomáhá především s přípravou pracovního místa či úpravou pracovní náplně.

Tranzitní program je realizován prostřednictvím neziskových organizací formou individuálních praxí na pracovišti za podpory pracovního asistenta, který studentovi pomáhá se zaučením a s osvojením dalších dovedností potřebných pro výkon konkrétní pracovní činnosti. Pracoviště je vybíráno podle dovedností, možností a zájmu studenta. Během školního roku, ve kterém praxe probíhá, jsou pravidelně pořádány schůzky s odbornými poradci a s rodiči, kteří se snaží společně zamýšlet nad tím, jakým směrem by se měl student dále ubírat jak v pracovním, tak i v osobním životě. (Rytmus, 2009, online)

Občanské sdružení Rytmus, které poskytuje služby tranzitního programu, uvádí výhody, které tento způsob přípravy na zaměstnání přináší. Jedná se zejména o zvýšení běžných sociálních a pracovních dovedností, rozšíření možností k navázání sociálních kontaktů i s lidmi bez postižení nebo zvýšení samostatnosti. Pokud praxe probíhá ke spokojenosti studenta i zaměstnavatele, je možné vyústění praxe v pracovní poměr. (Rytmus, 2009, online)

### **3.2.2. Rekvalifikační kurzy, aktivační centra, večerní školy**

Cílem rekvalifikačních kurzů je pomoci jedincům se zdravotním postižením zapojit se do každodenního života a nalézt vhodné pracovní zařazení. Vzdělávání

probíhá pod vedením profesionálních rektorů. Kromě nových dovedností a schopností, získá absolvent také certifikát o absolvování rekvalifikačního kurzu, který může zvýšit jeho možnost uplatnění na pracovním trhu.

Aktivační centra jsou „školská účelová zařízení, která prostřednictvím kurzů nabízí možnost celoživotního učení žákům do 26 let i dospělým občanům s těžším mentálním postižením“. (Teplá, Zemková, 2012, s. 5, online) Aktivační centra nejsou primárně zaměřena na profesní přípravu osob s mentálním postižením, ale zabývají se především jejich integrací do společnosti prostřednictvím realizace nejrůznějších volnočasových aktivit. Jednou z nich mohou být takzvané zácvikové kurzy. Zácvikové kurzy jsou určeny absolventům základní školy praktické, základní školy speciální a těm jedincům, kteří nedokončili střední vzdělávání na praktické škole. (Doležel, 2007, s. 113)

Další možností doplňujícího vzdělání pro osoby s mentálním postižením jsou večerní školy. Večerní školy jsou určeny absolventům základních praktických a speciálních škol, ale i jedincům bez ukončené povinné školní docházky. Večerní školy umožňují prohloubení osvojených návyků a dovedností, získání a naučení se nového, ale kromě toho také smysluplné využití volného času a prostor pro navazování sociálních vztahů s jedinci s postižením i bez postižení.

#### 4. Požadavky a očekávání zaměstnavatelů

Postoje a požadavky zaměstnavatelů na jedince s mentálním postižením hrají zásadní roli v určování míry nezaměstnanosti této cílové skupiny. (Lečbych, nedatováno, online) Požadavky zaměstnavatelů na absolventy jsou přirozeně velmi individuální a ovlivňuje je celá řada faktorů.

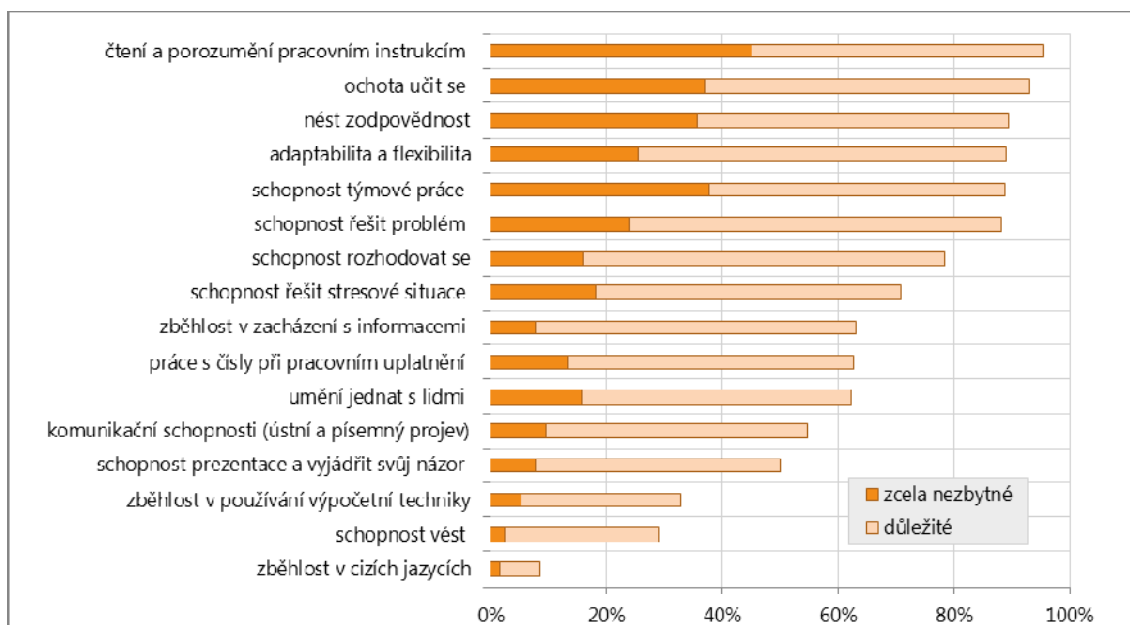
Kalousková a kol. (2004, s. 8-10) ve své publikaci zdůrazňuje nutnost souladu mezi kompetencemi osvojenými absolventem a požadovanými zaměstnavatelem. Pro tyto potřeby rozlišuje dva typy kompetencí – profesní a klíčové. Profesní kompetence se váží ke konkrétní odborné pracovní činnosti, klíčové kompetence jsou oproti tomu přenositelné, přispívají k flexibilitě pracovníků a „*napomáhají sladovat schopnosti pracovníků a požadavky kladené ze strany zaměstnavatelů.*“ Ze studie vyplývá, že zaměstnavatelé považují profesní a klíčové kompetence za stejně důležité. (Kalousková a kol., 2004, s. 5) Autorka dále uvádí, že mezi obecně nejvyžadovanější kompetence řadí zaměstnavatelé *schopnost nést odpovědnost a ochotu učit se*. V další publikaci autorka zdůrazňuje potřebu praktických znalostí a dovedností a popisuje kompetence, které zaměstnavatelé považují za důležité, jako například *umění jednat s lidmi* nebo *komunikační dovednosti*. (Kalousková, 2008, s. 19-20)

Šťastnová (2011, s. 53-55) uvádí jako nejčastější požadavky zaměstnavatelů mimo jiné následující: *komunikační schopnosti, flexibilita, adaptabilita a dynamika, samostatnost, pracovitost a pracovní nasazení*. Autorka dále zdůrazňuje, že oproti předchozím studiím realizovaným v letech 2005 a 2007 došlo ke zvýšení nároků zaměstnavatelů, a to zejména v oblasti stupně a oboru vzdělání. (Šťastnová, 2011, s. 57)

Trhlíková (2011, s. 22) uvádí výčet kompetencí, na které by se měly školy zaměřit, aby zvýšili možnost uplatnění svých absolventů na pracovním trhu. Na úrovni vzdělání praktických škol a odborných učilišť zdůrazňuje především potřebu *pečlivosti, samostatnosti, soběstačnosti a osvojení určitých praktických dovedností*. Od absolventů odborných učilišť je navíc požadována dobrá úroveň *komunikačních dovedností* a *schopnost týmové práce*.



Doležalová a Vojtěch (2013, s. 14) v následujícím grafu uvádějí vybrané klíčové kompetence důležité jak pro pracovní, tak pro běžný život a jejich důležitost pro absolventa učebního oboru z pohledu zaměstnavatele:



Graf 1: Kompetence vyučených pracovníků

Zdroj: Doležalová, Vojtěch (2013, s. 14)

Z grafu vyplývá, že u absolventů učebních oborů zakončených výučním listem považují zaměstnavatelé za důležitou především schopnost *čtení a porozumění instrukcím*, dále pak *ochotu učit se*, *schopnost nést zodpovědnost*, *schopnost týmové práce* a *adaptabilitu a flexibilitu*. Naopak jako méně podstatná se zaměstnavatelům jeví *zběhllost v používání výpočetní techniky*, *schopnost vést* a *zběhllost v cizích jazycích*.

Některé požadavky zaměstnavatelů mohou vycházet i ze zaměření a cílů různých programů, které se zabývají nácvikem pracovní činnosti jedinců s mentálním postižením a zaměřují se především na jeho problematičtější stránky. Stanovení těchto cílů totiž předpokládá, že jejich naplnění je pro potencionální zaměstnavatele do určité míry podstatné. Pracovně tréninkový program kavárny Vesmírna je zaměřen na nácvik konkrétní *pracovní činnosti*, *získání vhodných pracovních návyků*, *respektování pravidel a požadavků pracovního prostředí*, *orientaci v pracovně-právních vztazích*,

*rozvoj samostatnosti a zodpovědnosti, rozvoj komunikace s nadřízenými i kolegy, schopnost ohodnotit svůj pracovní výkon, vytvoření vztahů k práci a poznání souvislosti mezi odvedenou prací a finančním výdělkem.* (Vesmírna, nedatováno, online) Obdobně můžeme vycházet i z cílů agentur zajišťujících služby podporovaného zaměstnání nebo tzv. cvičné praxe, která podporovanému zaměstnání může předcházet. Informační brožura Podporované zaměstnání v otázkách a odpovědích (Slezská diakonie, 2010, s. 19-21, online) uvádí jako účely cvičné praxe a podporovaného zaměstnání například tyto dovednosti a schopnosti, které by měl klient zvládnout buď samostatně, nebo za pomoci asistenta:

- *Navázat kontakty se zaměstnavateli*
- *Dojít na pracoviště*
- *Po ukončení zadané práce si říci o další*
- *Vykonávat svědomitě přidělenou práci*
- *Řešit vzniklé pracovní problémy*
- *Dodržovat dobu práce a dobu odpočinku*
- *Omlouvat se při předpokládaných absencích či pozdním příchodu*
- *Orientovat se na pracovišti*
- *Rozlišovat mezi vztahy k blízkým spolupracovníkům a k nadřízeným*

Z projektu občanského sdružení Máme otevřeno? (Máme otevřeno?, 2013, online) vyplývá, že pro potřeby zaměstnavatelů je důležité, aby zájemci o zaměstnání s řad osob s mentálním postižením uměli *objektivně zhodnotit své postavení na trhu práce, stanovit si reálné cíle, hledat vhodné pracovní příležitosti a komunikovat s budoucím zaměstnavatelem.* S tím souvisí potřeba *posílení sebehodnocení, zvýšení motivace k aktivnímu životu* či *zvládnání stresových situací* spojených s pracovním zařazením.

Při zjišťování požadavků či očekávání zaměstnavatelů je nutné zjistit nejen to, co od absolventů středních škol pro osoby s mentálním postižením vyžadují, ale také jaké jsou jejich důvody nezájmu o pracovní spolupráci s touto cílovou skupinou. Trhlíková (2011, s. 16-17) popisuje čtyři faktory, které přijímání absolventů ovlivňují.

- Ekonomické a organizační překážky

- Do této oblasti spadají povinnosti spojené se zaměstnáním jedince s postižením, například *úprava pracoviště, úprava pracovní doby, pořízení speciálních pomůcek, zajištění dohledu* atp. Kromě toho zaměstnavatelé poukazují na vysokou *administrativní náročnost* přijetí zaměstnance se zdravotním postižením a *nízký počet vhodných pracovních činností pro tuto cílovou skupinu*.
- Kvalifikace absolventů
  - Dalším faktorem je nedostatečná kvalifikace absolventů. V této oblasti spatřují zaměstnavatelé největší problém v *nedostatečném počtu absolventů s vhodným oborem*. Zaměstnavatelé se dále shodují na *nízké úrovni znalostí* a dovedností absolventů a jejich *nedostatečné praxi*.
- Vztah absolventů se zdravotním postižením k práci a jejich výkonnost
  - Do této oblasti můžeme zařadit *špatný vztah osob se zdravotním postižením k práci* či *nezájem o práci, nízkou aktivitu, nesamostatnost a nízkou výkonnost*. Tyto postoje zaměstnavatelů ovšem do jisté míry vyplývají z následujícího faktoru.
- Informovanost o absolventech se zdravotním postižením
  - Zaměstnavatelé poukazují na nedostatek informací z oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale také na celkovou neznalost této cílové skupiny, která může vést k obavám z přijetí takového jedince do pracovního kolektivu.

Jak vyplývá především z posledního jmenovaného faktoru, zaměstnávání jedinců s mentálním postižením je do jisté míry ovlivňováno informovaností o těchto jedincích. Z publikace Trhlíkové (2011) můžeme soudit, že míra informovanosti není příliš vysoká, což poskytuje velký prostor pro vytváření mylných představ a předsudků ve společnosti jako takové, a tedy i u zaměstnavatelů. Mezi nejčastější mýty a předsudky týkající se dospělých jedinců s mentálním postižením patří například následující:

- Člověk s mentálním postižením není schopen samostatného rozhodování, rodič či asistent za něho rozhoduje i v dospělosti.

- Dospělý jedinec s mentálním postižením je v podstatě „velké dítě“ a je tedy třeba s ním jako s dítětem jednat.
- Člověk s mentálním postižením není schopen samostatně bydlet či se o sebe starat.
- Člověk s mentálním postižením není schopen lásky tak, jako jedinci bez postižení.
- Člověk s mentálním postižením si neuvědomuje svou odlišnost.
- Člověk s mentálním postižením by neměl podstupovat žádná rizika, měl by být chráněn před neúspěchem.
- Lidé s mentálním postižením se cítí nejlépe mezi svými.
- Člověk s mentálním postižením je nesvéprávný, nerozhoduje sám za sebe.  
(Dobromysl, nedatováno, online)

Podíváme-li se na výše uvedené předsudky, je zřejmé, že jejich přítomnost ve společnosti výrazně ovlivňuje celkový postoj k lidem s mentálním postižením, a tedy i k názoru na jejich zapojení do běžného pracovního života. Vágnerová a kol. (2001, s. 14-15) zdůrazňují, že takovéto obecně akceptované postoje bývají posilovány a stimulovány společností a vykazují určitou rigiditu či stereotyp. Z těchto důvodů je poměrně obtížné tyto postoje měnit. Jako jednu z možností změny či modifikace stereotypních postojů uvádí autoři získání nových zkušeností s lidmi s postižením.

## **5. Porovnání profesní přípravy a požadavků zaměstnavatelů**

Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, profesní příprava a požadavky zaměstnavatelů jsou jedněmi z faktorů, které se podílejí na zaměstnanosti osob s mentálním postižením, neboť jejich nesoulad výrazně zvyšuje riziko vysoké nezaměstnanosti této cílové skupiny. Požadavky a očekávání zaměstnavatelů, a v podstatě i celého trhu práce, jsou zde určující složkou a vzdělávací soustava by měla být schopna na ně pružně a rychle reagovat.

Při porovnávání budu vycházet z klíčových a odborných kompetencí, tzn. výsledků vzdělávání uvedených v jednotlivých rámcových vzdělávacích programech, které budu posuzovat s požadavky a očekáváními zaměstnavatelů. Profesní přípravě i požadavkům zaměstnavatelů již byly věnovány předchozí kapitoly, ovšem pro větší přehlednost při porovnávání vždy uvedu shrnutí výsledků vzdělávání na jednotlivých typech škol a následně je porovnam s požadavky pracovního trhu.

### **5.1. Klíčové kompetence**

#### **Kompetence k učení**

Absolventi praktické školy jednoleté, praktické školy dvouleté i odborného učiliště by si měli osvojit poznatky obsažené v příslušném vzdělávacím programu, být schopni využívat vhodné metody a techniky při učení i praktických činnostech, mít dostatek motivace k rozvíjení svých dalších schopností, a tyto schopnosti následně umět uplatnit v praxi. Od absolventů praktické školy dvouleté se navíc očekává schopnost reagovat na hodnocení od druhých lidí a schopnost vyhledávat a zpracovávat informace. U absolventů odborného učiliště jsou získané kompetence na vyšší úrovni – kromě již jmenovaných si vytváří svůj vhodný studijní režim, ovládají práci s textem, práci s informacemi, jsou schopni vyhodnotit své pokroky a znát své možnosti dalšího vzdělání a povolání.

Z několika zdrojů uvedených v předchozí kapitole vyplývá, že za nejpodstatnější kompetenci považují zaměstnavatelé čtení a schopnost porozumění pracovním

instrukcím, kterou můžeme zařadit do osvojování poznatků z příslušného vzdělávacího programu. Kromě toho zaměstnavatelé považují za důležitou schopnost učit se, která souvisí s motivací k rozvoji svých schopností a k aktivnímu životu. Stejně tak zaměstnavatelé od zájemců o práci z řad osob s mentálním postižením (zejména od absolventů odborných učilišť) požadují základní znalosti z oblasti práce s texty a dalšími informacemi, jejich vyhledávání a následné zpracování. Za nedostatek zaměstnavatelé považují nízkou úroveň znalostí absolventů.

Ačkoli kompetence k učení zahrnují osvojení poznatků ze vzdělávacích programů, subjekty zaměstnávající osoby s mentálním postižením považují úroveň znalostí absolventů za nedostačující. Ostatní požadavky zaměstnavatelů jsou v podstatě v souladu s výsledky vzdělávání v této oblasti.

### **Kompetence k řešení problémů**

Absolventi všech tří druhů sledovaných škol by měli být schopni rozpoznat problém, snažit se ho aktivně řešit, ať už samostatně nebo s pomocí druhých, a za své jednání nést důsledky. Čím vyšší je vzdělání absolventa, tím větší samostatnost v řešení problémů se očekává.

Schopnost řešit problém považují zaměstnavatelé za důležitou především u pracovníků s výučním listem, nicméně i u jedinců s nižším vzděláním se určitá úroveň této schopnosti předpokládá. Zaměstnavatelé si uvědomují, že od jedinců s mentálním postižením ne vždy můžou vyžadovat zcela samostatné řešení problému a tuto skutečnost respektují. Nicméně přesto vyžadují určitou samostatnost v rozhodování a v nesení odpovědnosti. S rozhodováním o řešení problému úzce souvisí i schopnost řešit stresové situace, o které zaměstnavatelé rovněž hovoří.

V oblasti těchto kompetencí nemají zaměstnavatelé na absolventy příliš velké nároky, nicméně předpokládají u nich určitou míru samostatnosti, která není u jedinců s mentálním postižením vždy zcela reálná. Nízká samostatnost ovšem není výsledkem působení školy, ale jedním z průvodních projevů mentálního postižení, proto by ji zaměstnavatelé měli očekávat.

## **Komunikativní kompetence**

Osvojení komunikativních kompetencí je nezbytné pro navazování sociálních vztahů a spolupráci s druhými lidmi. U absolventů praktických škol jsou omezeny na srozumitelné vyjadřování a umění porozumění a reakce na obsah sdělení. Od absolventů odborného učiliště se navíc očekává schopnost srozumitelného zpracování přiměřeně náročných textů a dalších písemností (životopis, formulář aj.) a vyjadřování v souladu se zásadami kultury projevu a chování.

Požadavky zaměstnavatelů z oblasti komunikativních kompetencí jsou různé. Někteří se domnívají, že pro tuto cílovou skupinu nejsou příliš podstatné, jiní jim připisují poměrně vysokou důležitost. Zaměstnavatelé se shodují v tom, že u absolventů s vyšším vzděláním (v tomto případě s výučním listem) je dobrá úroveň komunikačních dovedností žádoucí. Můžeme ovšem říci, že určité množství komunikačních kompetencí by měli mít i absolventi praktické školy. Z požadavků zaměstnavatelů vyplývá především potřeba navázání a udržování kontaktu se zaměstnavateli a komunikace s nadřízenými a kolegy. Podstata těchto požadavků je zřejmá – dobrá komunikace na pracovišti je důležitá pro navázání sociálních vztahů a správné zapojení jedince do kolektivu i do pracovního procesu. Pokud se jedinci toto zapojení nepodaří, nedá se předpokládat, že bude pracovat s takovou motivací a nasazením, jaké zaměstnavatel očekává. Nicméně komunikativní kompetence mají i ryze praktický význam – jsou potřebné pro sdělování úkolů a pokynů nebo pro omluvy zaměstnance při absenci či pozdním příchodu.

Stanovené komunikativní kompetence jsou z hlediska požadavků a očekávání zaměstnavatelů dostačující.

## **Personální a sociální kompetence**

Personální a sociální kompetence spočívají v orientaci v základních mravních hodnotách, dodržování základních pravidel společenského chování a v respektování práv a povinností svých i druhých. S tím souvisí i schopnost uvědomění si rizika psychického či fyzického zneužití vlastní osoby. U absolventů odborných učilišť sahají

tyto kompetence o něco dále – zahrnují stanovení životních cílů a priorit, zamýšlení se nad postoji druhých, adaptaci na měnící se životní podmínky, práci v týmu, správné plnění zadaných úkolů a finanční gramotnost.

Z požadavků zaměstnavatelů spadajících do personálních a sociálních kompetencí se jako důležitá jeví především schopnost týmové spolupráce a s ní související umění jednat s lidmi. V oblasti dodržování základních pravidel společenského chování zmiňují zaměstnavatelé schopnost rozlišovat mezi vztahy k blízkým spolupracovníkům a k nadřízeným osobám. K dalším očekáváním patří schopnost stanovení reálných cílů, flexibilita a adaptabilita.

I v těchto kompetencích se zaměstnavatelé výrazně shodují s výsledky vzdělání. Výraznější problém by mohlo představovat jen očekávání v oblasti adaptability. Charakteristickým rysem mentálního postižení je totiž určitá rigidita a stereotypnost myšlení, která způsobuje problémy s přizpůsobováním se novým a neznámým podmínkám.

### **Kompetence občanské**

Občanské kompetence zahrnují zvládnání základní komunikace s úřady a dalšími institucemi a respektování společenských i zákonných norem a pravidel soužití spojené s rozpoznáním nevhodného či rizikového chování. Podstatnou složkou je uvědomění si vlastní odpovědnosti za svůj život. K těmto kompetencím řadíme i potřebu chránit naše kulturní a historické dědictví. Pro absolventy odborného učiliště jsou občanské kompetence rozšířeny o kulturní povědomí, které usiluje o uvědomění si vlastní kultury a národní identity nebo projevování zájmu o politické dění.

Z pohledu zaměstnavatelů můžeme do těchto kompetencí zahrnout schopnost jedince navázat kontakt se zaměstnavatelem a následně s nimi jednat o vhodném pracovním uplatnění. I do těchto kompetencí můžeme zařadit schopnost uvědomit si vlastní odpovědnost za svůj život.

V oblasti občanských kompetencí jsou výsledky vzdělávání ve srovnání s požadavky zaměstnavatelů dostačující.



## **Kompetence pracovní**

Na praktických školách jsou pracovní kompetence souborem pracovních dovedností a návyků, které absolvent využívá v každodenní pracovní činnosti. Zahrnují schopnost plnění stanovených povinností, dodržování zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pochopení smyslu práce a vlastní možnost zapojení do pracovního procesu. Na odborném učilišti nejsou výsledkem vzdělávání pracovní kompetence, nýbrž kompetence k pracovnímu uplatnění zahrnující získání odpovědného postoje ke své profesní budoucnosti, znalost svých možností na pracovním trhu a reálnou představu o pracovních podmínkách a požadavcích zaměstnavatelů. Kromě toho by absolvent měl být schopen samostatně či s pomocí poradenských zařízení vyhledávat a vyhodnocovat pracovní nabídky. Významné bude pro žáka i umění komunikace se zaměstnavateli a znalost jejich i svých práv a povinností.

Z požadavků a očekávání zaměstnavatelů spadají do této oblasti jednak kompetence umožňující nalezení a udržení vhodného pracovního uplatnění (reálné stanovení svých cílů, vytvoření vztahu k práci, komunikace se zaměstnavateli, znalost pracovních-právních vztahů), a jednak kompetence přímo související s výkonem pracovní činnosti (vhodné pracovní návyky, osvojení praktických dovedností, svědomitost při výkonu přidělené činnosti, pracovitost, pracovní nasazení, pečlivost, samostatnost).

Z předchozího odstavce můžeme soudit, že zaměstnavatelé mají největší množství požadavků právě z oblasti pracovních kompetencí. Praktické školy i odborná učiliště jsou primárně zaměřeny na přípravu na pracovní život svých žáků, proto by osvojení stanovených kompetencí mělo být z pohledu zaměstnavatelů dostatečné.

## **Matematické kompetence**

Osvojení matematických kompetencí se týká pouze absolventů odborných učilišť, nikoli praktických škol. Mezi dovednosti spadající do těchto kompetencí řadíme například používání a převádění běžných jednotek, orientaci v tabulkách a grafech, rozpoznání základních tvarů předmětů atp. Získané dovednosti by měl absolvent umět aplikovat v běžném životě.

Z požadavků zaměstnavatelů můžeme do matematických kompetencí zařadit dovednosti související s časovou strukturou, které jsou důležité pro dodržování pracovní doby a doby odpočinku či pro plánování činnosti. Tyto kompetence ovšem ve výčtu v rámcových vzdělávacích programech pro obory kategorie E uvedeny nejsou, proto by bylo vhodné se na ně zaměřit. Ostatní kompetence zaměstnavatelé nezmiňují, proto předpokládám, že je nepovažují za tolik podstatné.

### **Kompetence využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a pracovat s informacemi**

I tyto kompetence se týkají pouze absolventů odborného učiliště. Zahrnují práci s osobním počítačem, užívání aplikací, komunikaci elektronickou poštou, získávání a práci s informacemi a uvědomění si různé relevance informačních zdrojů.

Z těchto kompetencí zaměstnavatelé vyžadují především základní znalosti a dovednosti z oblasti získávání a zpracovávání informací. Ostatní kompetence z této skupiny zaměstnavatelé buď nezmiňují, nebo je pro přijetí osoby s mentálním postižením nepovažují za důležité.

## **5.2.Odborné kompetence**

### **Dodržování zásad bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci**

Jak z názvu vyplývá, tyto odborné kompetence zahrnují dodržování zásad z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podílení se na vytváření bezpečného pracovního prostředí. Od absolventa odborného učiliště se navíc očekává schopnost rozpoznání rizika úrazu či ohrožení zdraví, přehled o systému péče o zdraví pracujících a schopnost poskytnutí první pomoci při náhlém onemocnění nebo úrazu na pracovišti.

Primárním požadavkem zaměstnavatelů z této skupiny kompetencí je respektování pravidel a požadavků pracovního prostředí, které je základním předpokladem pro bezpečnost na pracovišti. S tím do určité míry souvisí i požadovaná pečlivost a relativní samostatnost, které jsou pro udržení bezpečného prostředí taktéž podstatné.

V této oblasti kompetencí se rámcové vzdělávací programy a zaměstnavatelé shodují.

### **Usilování o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků nebo služeb**

Absolvent by měl dodržovat stanovené normy a pracovat v souladu s technologickými předpisy. Předpokládá se také schopnost volby vhodného materiálu a pracovního nástroje. Důležitou roli hraje i kontrola a hodnocení kvality vlastní odvedené práce.

Zaměstnavatelé požadují osvojení určitých praktických dovedností, díky kterým bude absolvent schopen pracovat v souladu s předpisy a vhodně volit pracovní materiály i nástroje. Zaměstnanec by měl dbát na kvalitu své práce, proto zaměstnavatelé vyžadují v pracovní činnosti svědomitost a pečlivost. Stejně tak se zaměstnavatelé shodují na potřebě schopnosti zaměstnance reálně ohodnotit svůj pracovní výkon.

V oblasti těchto kompetencí si vzdělávací výsledky a očekávání zaměstnavatelů odpovídají.

### **Ekonomické jednání a jednání v souladu se strategií trvale udržitelného rozvoje**

Do těchto odborných kompetencí můžeme zařadit uvědomění si významu a účelu vykonávané práce a její finanční a společenské ohodnocení. Při plánování konkrétní činnosti by měl absolvent přemýšlet nad potřebnými náklady, výnosem, ziskem i vlivem na životní prostředí. K těmto kompetencím patří také efektivní hospodaření s finančními prostředky a ohled na životní prostředí.

Zaměstnavatelé považují za důležité, aby měl zaměstnanec vytvořený dobrý vztah k práci a rozuměl souvislosti mezi odvedenou prací a finančním výdělkem. Požadavky související s ohleduplností k životnímu prostředí se mezi zaměstnavateli nevyskytovali.

Odborné kompetence z této oblasti jsou tedy v porovnání s požadavky zaměstnavatelů dostačující.

### **Odborné kompetence vycházející ze zaměření školy**

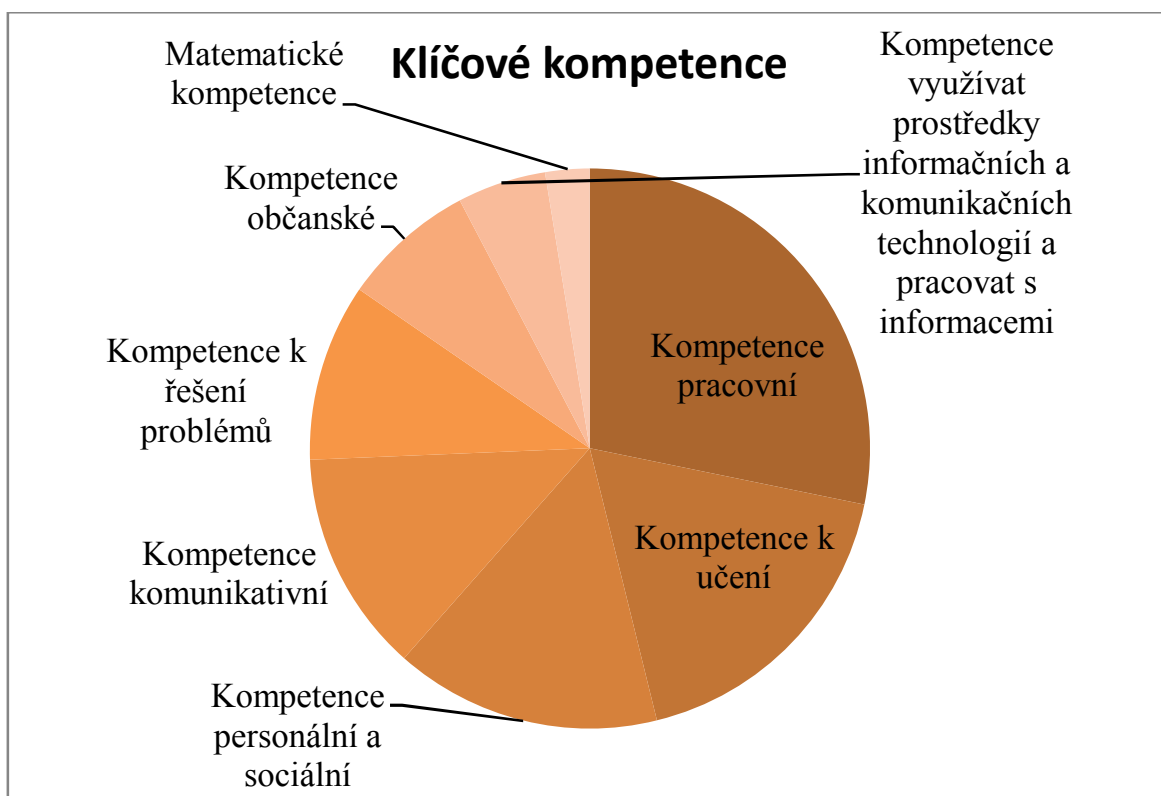
Odborné kompetence spadající do této oblasti má každá škola či učební obor stanovené podle svého zaměření, proto je nemůžeme konkrétně posoudit s požadavky zaměstnavatelů. Nicméně jedním ze zmiňovaných požadavků zaměstnavatelů bylo osvojení určité úrovně praktických znalostí a dovedností, můžeme tedy soudit, že i tyto kompetence jsou pro zaměstnavatele důležité.

### **5.3. Shrnutí výsledků**

Porovnáváním jsem zjistila, že klíčové a odborné kompetence uvedené v jednotlivých rámcových vzdělávacích programech a požadavky zaměstnavatelů jsou ve většině případů v souladu. Výraznější rozdíly byly objeveny pouze v oblasti matematických kompetencí, které se s požadavky zaměstnavatelů neshodovali. Zaměstnavatelé vyžadují osvojení schopností souvisejících s časovou strukturou (dodržování pracovní doby, plánování činností), o kterých se matematické kompetence uvedené v rámcových vzdělávacích programech nezmiňují. Proto by bylo žádoucí, aby se na osvojení těchto dovedností školy zaměřily.

V požadavcích zaměstnavatelů se objevují takové, které jsou sice obsaženy v klíčových či odborných kompetencích, nicméně zaměstnavatelé je u absolventů postrádají. Proto můžeme soudit, že shodnost očekávaných výsledků vzdělávání a očekávání zaměstnavatelů nutně nemusí znamenat dostatečnou připravenost žáka na zapojení do pracovního života, neboť reálné výsledky vzdělávání mohou být mnohdy odlišné.

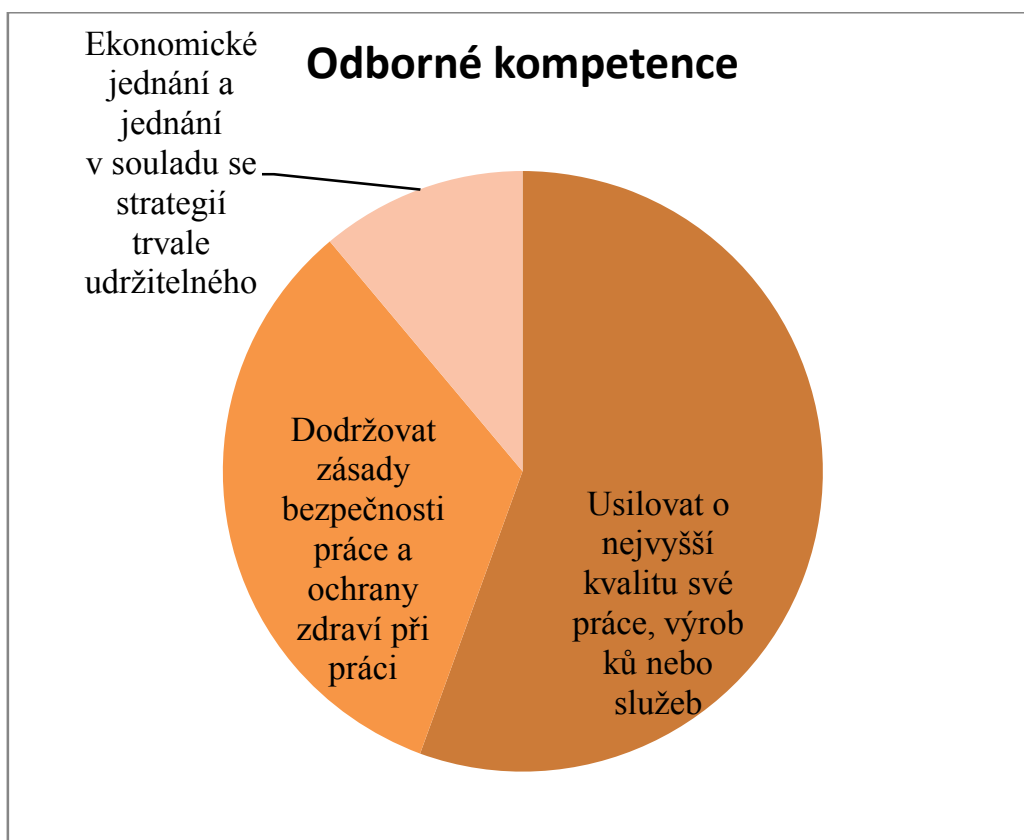
Z požadavků zaměstnavatelů můžeme vyčíst, které kompetence vyžadují nejčastěji, a na které by se tedy vzdělávání na praktických školách a odborných učilištích mělo zaměřit.



Graf 2: Klíčové kompetence – požadavky zaměstnavatelů

Zdroj: Vlastní

Graf vyjadřuje, kolik požadavků uvedli zaměstnavatelé v jednotlivých oblastech klíčových kompetencí. Nejvíce požadavků mají zaměstnavatelé z oblasti kompetencí pracovních, následují kompetence k učení, personální a sociální kompetence a kompetence k řešení problémů. Jako méně podstatné se oproti tomu jeví kompetence občanské, kompetence využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a pracovat s informacemi a matematické kompetence.



Graf 3: Odborné kompetence – požadavky zaměstnavatelů

Zdroj: Vlastní

Z grafu můžeme vyčíst, že nejvíce požadavků na odborné kompetence měli zaměstnavatelé z oblasti kompetencí týkající se usilování o nejvyšší kvalitu své práce, výrobky nebo služeb, následuje dodržování zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a nejméně požadavků mají z oblasti ekonomického jednání a jednání v souladu se strategií trvale udržitelného rozvoje.

Kromě klíčových a odborných kompetencí se ve vyjádřeních zaměstnavatelů objevují i určité nedostatky, které jim ztěžují či znemožňují zaměstnání člověka s mentálním postižením. Z nedostatků spadajících do oblasti vzdělávání zmiňují zaměstnavatelé nedostatečný počet absolventů s vhodným oborem a nedostatečnou praxi absolventů. Je tedy pravděpodobné, že profesní příprava dostatečně nereaguje na

potřeby zaměstnavatelů a neposkytuje svým žákům potřebnou úroveň praktické přípravy.

## **Závěr**

Pracovní uplatnění má pro člověka s mentálním postižením v mnohém stejný význam jako pro intaktní jedince. Poskytuje mu možnost k seberealizaci, zapojení do společnosti a finanční zajištění. Nezaměstnanost této cílové skupiny je ovšem dlouhodobě poměrně vysoká, proto považuji za důležité zjišťovat její možné příčiny a snažit se hledat cesty ke zlepšení této situace. Z tohoto důvodu jsem si vybrala bakalářskou práci, která se zabývá právě zaměstnáváním osob s mentálním postižením a jejich profesní přípravou.

Cíl bakalářské práce byl stanoven jako porovnání požadavků subjektů zaměstnávajících osoby s mentálním postižením se zaměřením přípravy na budoucí zaměstnání v praktických školách a odborných učilištích. Informace o profesní přípravě byly získány především z rámcových vzdělávacích programů pro obory vzdělání praktická škola jednoletá, praktická škola dvouletá a obory kategorie E odborných učilišť. Zdrojů odborné literatury, která se věnuje požadavkům zaměstnavatelů na absolventy těchto druhů škol, je nedostatek, proto byly informace získávány především ze závěrečných zpráv realizovaných projektů a výzkumů, odborných internetových článků a propagačních materiálů občanských sdružení zabývajících se zaměstnáváním osob s mentálním postižením. Porovnávání získaných informací probíhalo pomocí klíčových a odborných kompetencí, ke kterým byly následně přiřazovány požadavky zaměstnavatelů. Mezi posuzované klíčové kompetence patří kompetence k učení, kompetence k řešení problémů, komunikativní kompetence, personální a sociální kompetence, kompetence občanské, kompetence pracovní, matematické kompetence a kompetence využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a pracovat s informacemi. Mezi kompetence odborné je zařazeno dodržování zásad bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, usilování o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků nebo služeb, ekonomické jednání a jednání v souladu se strategií trvale udržitelného rozvoje a odborné kompetence vycházející ze zaměření školy.

Porovnáním bylo zjištěno, že mezi klíčovými a odbornými kompetencemi a požadavky zaměstnavatelů nejsou výrazné nesoulady, respektive, že klíčové a odborné kompetence žáků praktických škol a odborných učilišť jsou z pohledu zaměstnavatelů



ve většině případů dostačující. Výraznější rozdíly byly objeveny pouze v oblasti matematických kompetencí, které se s požadavky zaměstnavatelů neshodovali. Z požadavků zaměstnavatelů můžeme do matematických kompetencí zařadit pouze schopnosti a dovednosti související s časovou strukturou (dodržování pracovní doby, plánování činností), o které se matematické kompetence uvedené v rámcových vzdělávacích programech nezmiňují. Proto by bylo žádoucí, aby se na osvojení těchto dovedností školy zaměřily.

Mezi požadavky zaměstnavatelů se objevily i takové, které jsou sice obsaženy v klíčových či odborných kompetencích rámcových vzdělávacích programů, nicméně zaměstnavatelé je u absolventů postrádají. Z těchto požadavků jmenujme například praktické zkušenosti nebo určitou úroveň znalostí. Dosažení klíčových a odborných kompetencí se v tomto případě jeví spíše jako ideál než jako dosahovaná skutečnost. Proto považuji za důležité zdůraznit, že bakalářská práce měla teoretický charakter a posuzuje tedy předpokládané a žádané výsledky vzdělání, nikoli jejich reálnou podobu, která může být podle výsledků práce poněkud odlišná. Porovnání požadavků zaměstnavatelů s reálnými výsledky vzdělávání by mohlo být předmětem dalšího výzkumu.

Z porovnávání dále vyplynulo, že nejvíce požadavků mají zaměstnavatelé z oblasti pracovních kompetencí, kompetencí k učení a personálních a sociálních kompetencí. Na tyto oblasti by se tedy měly praktické školy a odborná učiliště zaměřit.

Některé požadavky zaměstnavatelů nejsou příliš ovlivnitelné školou, ale vychází z osobnosti každého jedince a z charakteru jeho postižení. Z těchto požadavků můžeme jmenovat například samostatnost, pečlivost či adaptabilitu. Je zřejmé, že pokud mají zaměstnavatelé požadavky tohoto typu, můžou být se zaměstnancem s mentálním postižením nespokojeni. Stejně tak pokud mají přehnaná očekávání ohledně osvojených kompetencí. Každý jedinec s mentálním postižením je originál a mezi jejich možnostmi a schopnostmi jsou výrazné rozdíly, což vyžaduje vysoce individuální přístup. Nicméně ani ten nezaručí osvojení všech kompetencí z jednotlivých rámcových vzdělávacích programů v dostatečné míře, neboť určité charakteristiky mentálního postižení jim to reálně neumožňují. Tyto požadavky zaměstnavatelů mohou souviset i se zjištěnou

nízkou úrovní informovanosti o cílové skupině a možnostech jejího zaměstnávání. Tato neinformovanost vytváří prostor pro vytváření předsudků a mýtů ohledně osob s mentálním postižením, které škodí představě veřejnosti o této skupině, a tedy i jejímu zaměstnávání. Cestou ke zlepšení situace je zajištění většího kontaktu osob s mentálním postižením a intaktní populace. Změna smýšlení ohledně lidí s mentálním postižením nezaručí zvýšení jejich zaměstnanosti, je pro něj ale nezbytným předpokladem.

Z výsledků práce dále vyplývá, že vzdělávání na praktických školách a odborných učilištích dostatečně nereflektuje potřeby pracovního trhu, protože zaměstnavatelé pocítují nedostatek absolventů s vhodným oborem.

Výstupy bakalářské práce mohou sloužit jako podklad pro další výzkum vztahů mezi profesní přípravou žáků s mentálním postižením a požadavky a očekáváními zaměstnavatelů.

## Seznam použitých zdrojů

BAJO, Ivan a Štefan VAŠEK. *Pedagogika mentálně postihnutých*. Bratislava: Sapia, 1994, 251 s. ISBN 80-967180-1-0-.

BARTOŇOVÁ, Miroslava a Marie VÍTKOVÁ. *Strategie ve vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a poruchy učení: Texty k distančnímu vzdělávání*. Brno: Paido, 2007, 159 s. ISBN 978-80-7315-140-9.

BARTOŇOVÁ, Miroslava, Barbora BAZALOVÁ a Jarmila PIPEKOVÁ. *Psychopedie: Texty k distančnímu vzdělávání*. Brno: Paido, 2007, 150 s. ISBN 9788073151614.

ČADILOVÁ, Věra et al. *Agrese u lidí s mentální retardací a s autismem*. Praha: Portál, 2007, 248 s. ISBN 978-80-7367-319-2.

DOLEŽEL, Rudolf a Marie VÍTKOVÁ (eds.). *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-143-0.

DOLEŽALOVÁ, Gabriela a Jiří VOJTĚCH. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - šetření v sekundárním sektoru* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2013, 41 s. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-79&NazevSeo=Potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu->

FISCHER, Slavomil a Jiří ŠKODA. *Speciální pedagogika*. Praha: Triton, 2008, 205 s. ISBN 978-80-7387-014-0.

FRANIOK, Petr et al. *Vzdělávání osob s mentálním postižením: Inkluzivní vzdělávání s přihlédnutím k žákům s mentálním postižením*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě - Pedagogická fakulta, 2007. ISBN 80-7368-274-5.

JANKOVSKÝ, Jiří. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením*. 2. doplněné vydání. Praha: Triton, 2006, 173 s. ISBN 80-7254-730-5.

KALOUSKOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled* [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008, 46 s. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Potreby\\_zamestnavatele\\_souhrn.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatele_souhrn.pdf)

KALOUSKOVÁ, Pavla et al. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce - 2004* [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004, 43 s. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/potreby\\_zamestnavatele\\_04.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/potreby_zamestnavatele_04.pdf)

KEBLOVÁ, Alena a Jarmila PIPEKOVÁ. *Speciální střední školy, odborná učiliště a praktické školy v České republice*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, 2001, 95 s.

KOZÁKOVÁ, Zdeňka. Problematika kombinovaných vad z pohledu psychopedie. In: LUDÍKOVÁ, Libuše et al. *Kombinované vady*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005, s. 25-52. ISBN 80-244-1154-7.

KREJČÍŘOVÁ, Olga. Pracovní rehabilitace, chráněné dílny, chráněná pracoviště, pracovní terapie. In: *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus, 2005, s. 42-45. ISBN 80-90-3598-1-7.

KRHUTOVÁ, Lenka et al. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. Olomouc: Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených, 2005, 268 s. ISBN 80-244-1168-7.

LEČBYCH, Martin. O postojích zaměstnavatelů. *Dobromysl* [online]. nedatováno [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=811>

MÁME OTEVŘENO? o.s. *S individuální podporou k zaměstnání: Závěrečná zpráva o projektu* [online]. 2013, 6 s. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: <http://mameotevreno.cz/kestazeni/hodnocen%C3%AD%20pr%C5%AFb%C4%9Bhu%20a%20p%C5%99%C3%ADnosu%20projektu.pdf>

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

Mýty a realita. *Dobromysl* [online]. nedatováno [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=570>

Nová soustava oborů vzdělání poskytujících střední vzdělání s výučním listem: Obory kategorie E. *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. 2008 [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: [http://zpd.nuov.cz/celkove\\_e.htm](http://zpd.nuov.cz/celkove_e.htm)

Poskytovatelé služby PZ. *Česká unie pro podporované zaměstnávání* [online]. nedatováno [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/23-poskytovatele->

Poslání a cíle programu. *Vesmírna* [online]. nedatováno [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: <http://www.vesmirna.cz/pracovne-treninkovy-program/poslani-a-cile-programu-sluzby-pz.html>

*Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola dvouletá*. 1. vydání. [online]. Praha: Výzkumný ústav pedagogický, 2009. [54] s. [cit. 2013-08-12].

Dostupné z WWW: <[http://www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2009/12/RVP\\_PRS\\_-II.pdf](http://www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2009/12/RVP_PRS_-II.pdf)>.

*Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola jednoletá.* 1. vydání. [online]. Praha: Výzkumný ústav pedagogický, 2009. 51 s. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z WWW: <[http://www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2009/12/RVP\\_-PRS\\_-I.pdf](http://www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2009/12/RVP_-PRS_-I.pdf)>.

*Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání keramická výroba.* 1. vydání. [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2009. 60 s. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z WWW: <[http://zpd.nuov.cz/RVP\\_3\\_vlna/RVP%202857E01%20Keramicka%20vyroba.pdf](http://zpd.nuov.cz/RVP_3_vlna/RVP%202857E01%20Keramicka%20vyroba.pdf)>. ISBN 80-8700-02-1.

*Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání základní škola speciální.* 1. vydání. [online]. Praha: Výzkumný ústav pedagogický, 2008. 110 s. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z WWW: <[http://www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2009/12/RVP-ZSS\\_kor-final.pdf](http://www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2009/12/RVP-ZSS_kor-final.pdf)>. ISBN 978-80-87000-25-0.

*Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání s přílohou upravující vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením.* 1. vydání. [online]. Praha: Výzkumný ústav pedagogický, 2006. 92 s. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2009/12/rvpzv-lmp.pdf>>. ISBN 80-8700-02-1.

Rámcové vzdělávací programy. *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. nedatováno [cit. 2013-08-14]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/ramcove-vzdelavaci-programy>

RENOTIÉROVÁ, Marie et al. *Speciální pedagogika.* 3. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005, 314 s. ISBN 80-244-0873-2.

SLEZSKÁ DIAKONIE. *Podporované zaměstnání v otázkách a odpovědích* [online]. 2010, 24 s. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: <http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/assets/postizeni/pz-brozura1.pdf>

Slovníček pojmů. *Česká unie pro podporované zaměstnávání* [online]. nedatováno [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/82-slovnicek-pojmu.html>

STUPKOVÁ, Vlasta. Podporované zaměstnání. In: *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus, 2005, s. 15-41. ISBN 80-90-3598-1-7.

ŠÍŠKA, Jan. *Mimořádná dospělost: Edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti*. Praha: Karolinum, 2005, 100 s. ISBN 80-246-0992-4.

ŠŤASTNOVÁ, Pavlína. *Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu - 2010* [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2011, 77 s. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-58&NazevSeo=Analyza-inzertni-nabidky-zamestnani-v-dennim-tisku->

ŠVARCOVÁ, Iva. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 2. Přpracované vydání. Praha: Portál, 2003, 872 s. ISBN 80-7178-821-X.

TEPLÁ, Marta a Jaroslava ZEMKOVÁ et al. *Vzdělávací program pro celoživotní učení osob s těžkým mentálním postižením v kurzech aktivačního centra* [online]. 2012 [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: [http://www.humanitas-profes.cz/assets/images/projekt\\_brozura\\_vystup\\_web.pdf](http://www.humanitas-profes.cz/assets/images/projekt_brozura_vystup_web.pdf)

Tranzitní program. *Rytmus* [online]. 2009 [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: [http://www.rytmus.org/tranzitni\\_program](http://www.rytmus.org/tranzitni_program)

TRHLÍKOVÁ, Jana. *Absolventi škol se zdravotním postižením a trh práce: Zpráva z průzkumu mezi školami a zaměstnavateli* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2011, 35 s. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Absolventi\\_skol\\_se\\_ZP\\_a\\_trh\\_prace\\_prowww.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Absolventi_skol_se_ZP_a_trh_prace_prowww.pdf)

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. rozšířené a přepracované vydání. Praha: Portál, 2004, 872 s. ISBN 80-7178-802-3.

VÁGNEROVÁ, Marie et al. *Psychologie handicapu*. Praha: Karolinum, 2001, 230 s. ISBN 80-7184-929-4.

VALENTA, Milan et al. *Mentální postižení v pedagogickém, psychologickém a sociálně-právním kontextu*. Praha: Grada, 2012, 352 s. ISBN 978-80-247-3829-1.

VALENTA, Milan a Oldřich MÜLLER. *Psychopedie*. 3. rozšířené a upravené vydání. Praha: Parta, 2007, 392 s. ISBN 978-80-7320-099-2.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008, 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8.

VITÁKOVÁ, Petra (ed.) *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903598-0-9.

VOJTOVÁ, Věra. Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením - právní hledisko. In: *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus, 2005, s. 6-14. ISBN 80-903598-1-7.



Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z:  
<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.

## **Klíčová slova**

Mentální postižení

Profesní příprava

Zaměstnávání osob s mentálním postižením

Požadavky zaměstnavatelů