

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav speciálněpedagogických studií

Bakalářská práce

Radka Kiššová

Profesní příprava a profesní uplatnění osob s mentálním postižením

Olomouc 2022

vedoucí práce: prof. PhDr. PaedDr. Miloň Potměšil, Ph.D.

# Obsah

Úvod .....	6
1. Mentální postižení.....	7
1.1. Terminologie .....	7
1.2. Definice mentálního postižení .....	8
1.3. Etiologie.....	8
1.4. Klasifikace .....	11
1.4.1. Klasifikace dle MKN-10.....	11
1.4.2. Klasifikace dle ICD-11 .....	12
1.5. Význam práce pro život osob s mentálním postižením .....	13
2. Vzdělávání žáků s mentálním postižením.....	14
2.1. Základní vzdělávání.....	14
2.2. Střední vzdělávání .....	16
3. Kurikulární dokumenty .....	18
3.1. Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání .....	18
3.1.1. Příloha RVP ZV upravující vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením.....	19
3.2. Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání základní škola speciální .....	19
3.2.1. Vzdělávání žáků se středně těžkým mentálním postižením.....	20
3.2.2. Vzdělávání žáků s těžkým mentálním postižením a souběžným postižením více vadami	21
3.3. Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola jednoletá .....	22
3.4. Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola dvouletá .....	23
4. Poradenství.....	24
4.1. Poradenství v rámci škol.....	24
4.2. Poradenství při Úřadu práce České republiky .....	25
5. Profesionální uplatnění osob s mentálním postižením.....	26
5.1. Legislativa .....	26
5.2. Úřad Práce České republiky .....	26
5.3. Trh práce.....	27
6. Metodologie výzkumného šetření.....	30
6.1. Stanovení výzkumného problému .....	30
6.2. Výzkumné cíle a otázky .....	30
6.3. Kvalitativní výzkum .....	31
6.4. Výzkumný soubor.....	32
6.5. Metoda sběru dat .....	32

7. Analýza a interpretace dat.....	35
Rozhovor s poradkyní OZP na ÚP ČR v Opavě .....	35
Rozhovor s poradkyní OZP na ÚP ČR v Bruntále .....	38
Rozhovor s poradkyní OZP na ÚP ČR v Novém Jičíně.....	41
Rozhovor s poradkyní OZP na ÚP ČR ve Frýdku-Místku .....	44
Shrnutí .....	46
Diskuse .....	55
Závěr.....	58
Literatura .....	60
Online zdroje .....	62
Legislativní dokumenty .....	63

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Profesní příprava a profesní uplatnění osob s mentálním postižením*“ vypracovala sama pod odborným vedením. prof. PhDr. PaedDr. Miloň Potměšila, Ph.D. Dále prohlašuji, že všechny užití zdroje jsou zahrnuty v seznamu použité literatury.

V Olomouci dne

Podpis:



## **Poděkování**

Děkuji tímto. prof. PhDr. PaedDr. Miloni Potměšilovi, Ph.D. za odborné vedení práce a konzultační činnost, kterou mi poskytoval v průběhu zpracování bakalářské práce

## Úvod

Zaměstnání je důležitou součástí života každého dospělého člověka. Umožňuje mu naplňovat sociální role, které jsou od něj očekávané. Je tomu tak i u osob s mentálním postižením. Už v roce 1971 vydala OSN Deklaraci práv osob s mentálním postižením, kde mimo jiné zmiňuje i právo osob s mentálním postižením pracovat podle svých schopností. Přesto mnohdy ještě i v současnosti intaktní společnost vnímá tyto osoby jako práci neschopné a stává se, že člověk s mentálním znevýhodněním nemůže najít profesní uplatnění.

V současné době, kdy se podporuje inkluzivní přístup, dochází k podpoře ve vzdělávání, profesní přípravě a profesním uplatnění u osob s postižením a jejich celkové začlenění do společnosti a na trh práce. To by mělo vést ke zvýšení počtu volných pracovních míst, a tak ke snížení nezaměstnanosti osob s mentálním postižením.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část a obsahuje celkem šest kapitol. Teoretická část bakalářská práce má za cíl vymezit základní pojmy v oblasti mentálního postižení – její definice, příčiny vzniku a rozdělení, také zmiňuje důležitost zaměstnání v životě člověka. V druhé kapitole popisuje možnosti vzdělávání osob s postižením, na což navazuje kapitola třetí, zaměřující se na jednotlivé rámcové vzdělávací programy, upravující vzdělávání na jednotlivých typech škol, se zaměřením na vzdělávací oblasti připravující své žáky na profesní uplatnění. Čtvrtá a pátá kapitola se již zaměřují více na problematiku profesního uplatnění. Popisuje možnosti poradenství, které osoby s mentálním postižením mohou využít, legislativu, která tuto oblast spravuje a představuje a současný stav na trhu práce.

Praktická část souvisí především s poslední kapitolou teoretické části. Výzkumným šetřením se primárně zjišťuje, jaké možnosti profesního uplatnění mají osoby v moravskoslezském kraji, a to pomocí rozhovoru s pracovníky různých úřadů práce v tomto kraji. Dílčími cíli práce je zjistit možnosti rekvalifikace těchto osob, nejčastější problémy při zaměstnávání a nejčastější dosažené vzdělání lidí s mentálním postižením.

# 1. Mentální postižení

## 1.1. Terminologie

Pojmy a názvosloví se v oblasti pomáhajících profesí, jako je speciální pedagogika, psychologie a psychopedie, neustále obměňuje. Dochází k tomu z toho důvodu, že se postupem času z ustáleného termínu stává vlivem etiky spíše nadávka a začínají se tato slova považovat za společensky nekorektní. Není tomu zas tak dávno, co se pro osoby s mentálním postižením používaly výrazy jako imbecil, idiot, psychopat nebo retard a byly považovány za nevzdělavatelné a nevychovatelné (Valenta, 2013).

V současné době je nacházení korektního pojmenování složité a může být i nepřesné. K nepřesnosti a nejasnosti mezi termíny dochází, protože společnost hledá co nejméně hanlivá oslovení, která jsou vhodná k použití na veřejnosti a v médiích, zatímco v oblasti profesionálů, jako jsou lékaři, psychologové, nebo speciální pedagogové, se stále využívá zaběhlých, společensky nevhodných, termínů jako je mentální retardace, jak je uvedeno v Mezinárodní Klasifikaci Nemocí (Jiránková, 2007).

Pojem „mentální postižení“ není sice užívaný v mezinárodní klasifikaci nemocí, ani mezinárodní klasifikaci funkčních schopností. Jde však o termín užívaný především ve speciálně-pedagogické, pedagogické a poradenské oblasti. Tento pojem je užívaný i v legislativě školského zákona a vyhlášek s ním spojených (Valenta, 2018).

V běžné společnosti se nejčastěji používá pojem mentální postižení, toto označení už ale taky přestává být, především v západních zemích, korektní. Dochází tak k jeho obměně – v Americe se začal používat pojem *intellectually disabled*, u nás se používá „osoba s mentálním postižením“ podle zásad *People First Language*. Tento současný trend, v překladu znamená „Lidé na prvním místě“, klade důraz na to, důležitost označovat nejdříve člověka a až pak jeho postižení nebo znevýhodnění (osoba s mentálním postižením místo mentálně postižený, osoba s poruchou autistického spektra místo pojmu autista). Smyslem této koncepce je, aby byl handicap vnímán až sekundárně [Snow].

Nejnovější revize mezinárodní klasifikace nemocí – *International Classification of Disabilities 11th revision*, která 1. ledna 2022 nahradí starší verzi ICD-10, využívá nejnovější pojem, kterým je „*disorders of intellectual development*“ v českém překladu „poruchy intelektového vývoje“ (ICD-11)

## 1.2. Definice mentálního postižení

„Charakterizovat cílovou skupinu jako celek, tedy osoby s mentální retardací, jako specifickou populaci je velice obtížné z mnoha důvodů“ (Černá., 2015, s.76). Náročné je to především z toho důvodu, že každý člověk s mentálním postižením je jiný a vzájemně se velmi liší (Černá, 2015). Mentální postižení je z toho důvodu v současnosti popisováno velkým množstvím definic. Všechny se ale shodují v tom, že jde o osoby se sníženým intelektem a narušenou schopností adaptace v prostředí (Valenta, 2013).

Mentální retardaci definuje Valenta *“jako vývojovou duševní poruchu se sníženou inteligencí demonstrující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností”* (Valenta, 2013. s.12).

Vašek a kol. (1993) vnímá pojem mentální postižení jako zastřešující označení pro osoby s IQ nižším 85. Spadají sem tedy jak osoby diagnostikované mentální retardací, tak i osoby nacházející se v hraničním pásmu (Valenta, 2018).

Slowík (2016) naopak říká, že definice mentálního postižení se liší podle přístupu. Z pedagogického hlediska jde o sníženou schopnost učit se i přes využití speciálních metod a postupů, právní přístup mluví o snížené způsobilosti k samostatnému právnímu jednání. V kontextu speciální pedagogiky Slowík uvádí především definici mentální retardace, což je *„pojem vztahující se k podprůměrnému obecně intelektuálnímu fungování osoby, které se stává zřejmým v průběhu vývoje a je spojeno s poruchami adaptačního chování“* (Slowík, 2016, s. 114).

International Classification of Disabilities 11. revize definuje poruchy intelektového vývoje jako *„poruchy, které se vyznačují výrazně podprůměrnými intelektuálními funkcemi a adaptivním chováním, které jsou přibližně dvě nebo více směrodatných odchylek pod průměrem na základě vhodně normalizovaných, individuálně prováděných standardizovaných testů“* (ICD-11, 2021)

## 1.3. Etiologie

Pojem etiologie můžeme popsat jako vědu a nauku, která se zabývá a popisuje příčiny vzniku nemocí, vad a poruch. Příčiny vzniku mentálního postižení mohou být velmi rozmanité, a ne vždy se dá s přesností určit, co bylo příčinou. Slowík (2016) uvádí, že za dané postižení může vždy poškození mozku, a to buď organické nebo funkční, takže se dá jednoznačně říct, že nepodnětné sociální prostředí, nebo emoční deprivace nemůže být příčina vzniku mentálního

postižení. Zatím co Černá (2015) tvrdí, že negativní faktory prostředí, jako právě deprivace, špatné zacházení, zanedbávání či podvýživa mohou způsobit snížení intelektu, a tak mentální postižení.

Příčiny vzniku poruch intelektového vývoje bývají různě kategorizovány. Valenta (2018) uvádí, že vytvořit vhodnou etiologickou kategorii je velmi náročné, a to z toho důvodu, že stejně jako *„neexistují dva jedinci s naprosto identickou symptomatologií, neexistují ani dvojníci se stejným počátkem intelektové subnormality“*. (Valenta, 2018, s.63). Valenta a kol. dělí příčiny vzniku dle časové hlediska na prenatální, perinatální a postnatální.

#### A) Prenatální příčiny

Prenatální období začíná početím dítěte a končí jeho porodem. Jedná se tedy o celé období, kdy se plod vyvíjí v těle matky. V tomto časovém rozmezí působí na plod velké množství faktorů, a to primárně ty dědičné (hereditární).

Mezi ty se řadí: **geneticky podmíněné poruchy** (fenyktonurie), **specifické genetické poruchy** (chromozomální aberace – trizomie 21. chromozomu, známá jako Downův syndrom – nejznámější a nejčastěji popisovaný syndrom způsobený změnou počtu chromozomů), **genové mutace**. (Valenta, 2018)

Příčinou poruch intelektového vývoje může být i **infekce matky** (zarděnky, HIV, toxoplazmóza, syfilis), **užívání chemických látek** (nevhodné léky, drogy, alkohol – může způsobit fetální alkoholový syndrom, který doprovází množstvím anomálií a poruch) (Černá, 2015). Valenta ale současně zdůrazňuje, že se objevují názory, *„že i prenatální deprivace (např. silně nechtěné dítě) se může projevit na duševním zdraví ještě nenarozeného dítěte“* (Valenta, 2013, s. 60).

#### B) Perinatální příčiny

Pojmem postnatální období je myšleno období během porodu a těsně po porodu. *„Vývoj centrální nervové soustavy dítěte může poškodit hlavně nezvyklá zátěž, jakou je například mechanické poškození mozku a nedostatek kyslíku“* (Valenta, 2018, s. 70).

Dalšími příčinami může být i nízká porodní váha, brzký porod a s ním spojená nedonošenost a nezralost plodu nebo naopak překotný či protahovaný porod, úraz během porodu či třeba hyperbilirubinémie (těžká novorozenecká žloutenka) (Valenta, 2018).

### C) Postnatální příčiny

Jde o období, které začíná po porodu a pokračuje v průběhu celého života. V tomto nejdelším časovém úseku mohou většinou za mentální postižení hlavně náhlé vnější události, které naruší centrální nervovou soustavu (Valenta, 2018).

*„Mezi něž patří zánět mozku způsobený mikroorganismy (klišťová encefalitida, meningitida, meningocefalitida), mechanické vlivy jako traumata, mozkové léze při nádorovém onemocnění, krvácení do mozku, Alzheimerova choroba, Parkinsonova choroba, alkoholová demence, schizofrenie, epileptické demence apod.“ (Valenta, 2013, s.60).*

## 1.4. Klasifikace

### 1.4.1. Klasifikace dle MKN-10

Dle 10. revize mezinárodní klasifikace nemocí (dále jen MKN-10), kterou vydává světová zdravotnická organizace WHO, je dán stupeň mentální retardace *“na základě posouzení struktury inteligence a posouzení schopnosti adaptability (adaptačního chování), orientačně taktéž inteligenčním kvocientem a mírou zvládnání obvyklých sociálně-kulturních nároků na jedince”* (Valenta, 2018).

*„Stupeň mentální retardace se obvykle měří standardizovanými testy inteligence. Může to být ovšem nahrazeno škálami, které určují stupeň sociální adaptace v určitém prostředí.“* (MKN-10, Mentální retardace, 2021) Tímto se ale určuje jen přibližný stupeň, diagnóza dále závisí i na intelektových funkcích, jež určuje školený diagnostik. Členění mentální retardace je označeno jako F70-F73 (MKN-10, 2021).

**F70** Lehká mentální retardace – Tato úroveň snížených intelektových schopností se definuje IQ mezi 69-50 a vede ke zvýšené obtížnosti zvládnání školní výuky. Neomezuje však sociální vztahy a schopnost pracovat. U dospělých osob se odhaduje mentální věk mezi šesti a devíti lety.

**F71** Středně těžká mentální retardace – IQ osob se středně těžkým stupněm MR se pohybuje mezi 49 a 35. I přes výrazný opožděný vývoj jsou tito lidé dosáhnout určité soběstačnosti, dostatečné komunikace a školních dovedností.

**F72** Těžká mentální retardace – IQ se nachází v pásmu od 34 do 20. Lidé s těžkým stupněm mentální retardace potřebují trvalou podporu.

**F73** Hluboká mentální retardace – Lidé s tímto nejtěžším stupněm mentálního postižení dosahují nejvýše IQ 20, což je úměrné mentálnímu věku pod 3 roky. Kvůli neschopnosti samostatného pohybu, komunikaci a hygieny je třeba neustálé pomoci jiné osoby.

**F78 a F79** klasifikují jiné mentální retardace a mentální retardace, které nejsou specifikovány. (MKN-10, 2021)

## 1.4.2. Klasifikace dle ICD-11

*International Classification of Diseases 11th revision* (Mezinárodní Klasifikace Nemocí 11. revize) zařazuje poruchy intelektuálního vývoje pod kategorii 6. neurovývojové poruchy. Označení těchto poruch je 6A00.0 - 6A00.4.

Klasifikace uvádí, jde o „*skupinu etiologicky různorodých stavů vznikajících během vývojového období*“ (ICD-11, 2022, Disorders of intellectual development) a vyznačují se podprůměrnými intelektovými funkcemi a obtížemi v adaptivním chování, které se posuzují na základě normalizovaných, standardizovaných a individuálně prováděných testů. U těžké a hluboké poruchy intelektuálního vývoje však tyto testy nejsou spolehlivé, určují se tedy na základě rozdílů v adaptivním chování.

ICD-11 klasifikuje vývojové poruchy intelektu následně:

**Lehká porucha intelektuálního vývoje** – vyskytují se lehčí obtíže při osvojování a chápání jazykových pojmů. Jedinci s tímto stupněm zvládají však základní praktické činnosti jako je sebeobsluha, domácí práce. Většinou dosahují takové soběstačnosti, že nevyžadují pomoc a podporu jiné osoby.

**Středně těžká porucha rozumového vývoje** – obtíže v tomto stupni se vyskytují především u osvojování si jazykových a akademických dovedností. Co se týče samostatnosti, rozdíly mohou být výrazné – někteří jsou schopni sebeobsluhy, domácích i praktických činností, zatím co ostatní vyžadují výraznou podporu, aby mohli dosáhnout samostatného života.

**Těžká porucha intelektuálního vývoje** – omezení v oblasti komunikace a sociálních dovedností. Objevují se i přidružené vady v oblasti motoriky, což způsobuje vyžadování každodenní podpory jiné osoby. Při intenzivním cvičení a opakování jsou však schopni dosáhnout určitého stupně soběstačnosti

**Hluboká porucha rozumového vývoje** – komunikační schopnost je velmi výrazně omezena, kromě motorických přidružených vad se objevují i smyslové poruchy, které znemožňují samostatnost těchto osob, je tedy vyžadována neustálá pomoc a podpora.

**Prozatímní porucha intelektuálního vývoje** – tento stupeň se diagnostikuje v případě, že existují důkazy o narušeném rozumovém vývoji, avšak diagnostikovaná osoba je mladší čtyř let, nebo není možné provést posouzení intelektuálních funkcí a adaptivního chování, a to z důvodu přidruženého tělesného či smyslového postižení. (ICD-11, 2022)



## 1.5. Význam práce pro život osob s mentálním postižením

Práce zaujímá důležitou roli v životě každého člověka. Má vliv na vnímání a utváření si vlastní identity. Právě zaměstnání umožňuje úplné zařazení do společnosti, jelikož v rámci práce se naskytují možnosti sblížit se a stát se součástí skupiny, sdílet své zkušenosti, přání a trápe. Díky vysokému sociálnímu kontaktu se u člověka rozvíjí komunikační schopnost, získává nové strategie při řešení problému a rozšiřuje a prohlubuje své schopnosti a dovednosti (Procházková, 2019).

Na tento typ sociálního začlenění má vliv řada faktorů, a to jak vnějších, tak i vnitřních. V rámci sociální integrace pojmenoval Valenta vnější faktory jako „*poskytnuté možnosti*“ (Valenta, 2003, s. 234). Jde o možnosti žít co nejvíce „normální“ život, jako mají osoby intaktní. Dosáhnout příležitostí vykonávat činnosti vzdělávací, pracovní i rekreační. Mezi tyto činnosti řadíme například pomoc rodinám s členem s mentálním postižením, zajištění edukace, pobyt v samostatné domácnosti a velmi důležité „*pracovní uplatnění (včetně maximalizace možností vstupu na volný trh práce)*“ (Valenta, 2003, s. 234).

Lidé s poruchou intelektu mají stejná přání a touhy jako každý jiný člověk. Mezi tato přání patří například možnost osamostatnit se, najít si vhodné zaměstnání, být za tuto práci a za svůj výkon ohodnoceni (Krejčířová, 2013). Práce má tedy, nejen pro osoby s mentálním postižením, velmi důležitý význam. Díky práci dosahují vyššího sebevědomí, soběstačnosti a nezávislosti na druhé osobě, zvyšuje se sebeúcta, dochází k navazování a rozšiřování sociálních kontaktů a vztahů, osoba s mentálním postižením dosahuje pocitu kontroly nad vlastním životem. Především ekonomická nezávislost je společností velmi kladně hodnocena, díky které dosahuje jedinec s poruchou intelektu vyššího respektu ve společnosti (Valenta, 2003).

Vstup do profesního života je význačným mezníkem v životě každého jedince. Zaměstnání umožňuje samostatnost, nezávislost, formuje osobnost a zvyšuje kvalitu života. Možnost být zaměstnán by tedy měl mít každý člověk stejnou. Avšak pro osoby s poruchou intelektu tomu tak nemusí být, jelikož naráží na velké množství překážek. Jde například o předsudky zaměstnavatelů, vůči osobám s postižením. Nejedná se však pouze o zaměstnavatele, ale o celou širokou společnost, která nevnímá osoby s poruchou intelektu jako práce schopné. Další z překážek bývá ale i nedostatečná nebo neadekvátní kvalifikace či nedostatek poradenských služeb (Procházková, 2009)

## 2. Vzdělávání žáků s mentálním postižením

Jak uvádí Švarcová (2011), Listina základních lidských práv a svobod se vztahuje na každého člověka, tedy i na děti s poruchou intelektu. Tento ústavní zákon stanovuje právo každého člověka na bezplatné vzdělání a je povinen vzdělávat se po dobu, kterou stanoví zákon.

*„Ústředním cílem vzdělávací politiky našeho státu je zajištění rovného přístupu všech osob ke vzdělávání“* (Bartoňová, 2013, s. 21). Jak uvádí Černá (2015) učení žáků s poruchou intelektu je specifický proces a je tedy velmi důležité, aby byl přístup přizpůsobován a individualizován. To zajišťuje Zákon 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, který říká, že ke vzdělávání žáků se musí přistupovat na základě zmiňovaného rovného přístupu bez diskriminace z důvodu jejich zdravotního stavu a současně zohledňovat specifické individuální potřeby.

Edukace je pro osoby s poruchou intelektu stejně důležitá jako pro intaktní společnost. Výchova a vzdělávání je zde vnímána jako celoživotní proces, který je ovlivňován zpomalenými kognitivními procesy. I přes to je však stejně důležité neustálé rozvíjení, opakování a rozšiřování vědomostí a dovedností, jelikož to je jedním z předpokladů k dosažení maximálního začlenění do společnosti (Švarcová, 2011)

### 2.1. Základní vzdělávání

Se základním vzděláváním je spojena povinná školní docházka, jenž trvá po dobu devíti školních roků, je stanovena Školským zákonem a je závazná pro téměř všechny žáky v České republice. Výjimkou jsou děti s hlubokým stupněm poruchy intelektu, na které se tato povinnost nevztahuje. Běžně povinná školní docházka *„začíná počátkem školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dosáhne šestého roku věku“* (zákon č. 561/2004 Sb. školský zákon, § 36 odst. 3). Paragraf 37 však umožňuje žákům, na základě doporučení školského poradenského zařízení, nastoupit do základní školy až v roce, v němž dovrší osmý rok věku (Zákon č. 561/2004 Sb.).

Děti s poruchou intelektu mají možnost navštěvovat přípravný stupeň v rámci základní školy speciální, který se však do zmiňované povinné školní docházky nepočítá. Tyto přípravné třídy jsou primárně určeny pro děti od pěti let s diagnostikovaným středně těžkým, těžkým a hlubokým stupněm poruchy intelektu. Přípravný stupeň mohou navštěvovat až do zahájení povinné školní docházky, jenž může být posunuta až do osmého roku věku (Bendová, 2011).

Žáci s poruchou intelektu se mohou, vzdělávat formou integrace, a to buď individuální nebo skupinovou. Žák může být zařazen do běžné třídy v rámci individuální integrace, nebo do speciální třídy, která je součástí základní školy (Švarcová, 2011). Díky uplatňovanému inkluzivnímu přístupu mají žáci možnost zařadit se i do **běžných škol**, které by měly zohledňovat a přizpůsobit se individuálním potřebám žáka. Vzdělávání žáků s poruchou intelektu je v klasických základních školách uskutečňováno pomocí podpůrných opatření (Pipeková, Vítková, et al. 2014). Zařazování žáků do běžných tříd mezi intaktní žáky je čím dál tím více uplatňováno. Zatím co ve školním roce 2010/2011 počet žáků zařazených do speciálních tříd tvořil třetinu z celkového počtu žáků s poruchou intelektu (Statistická ročenka školství, 2012), o 10 let později, ve školním roce 2020/2021, bylo přibližně 65 % žáků se zdravotním postižením zařazeno do běžných tříd (Statistická ročenka školství, 2021)

Další možností jsou **základní školy pro žáky s mentálním postižením**, které jsou zřizovány podle paragrafu 16 odstavce 9 školského zákona a jsou navštěvovány především žáky s lehkým stupněm poruchy intelektu, žáky s diagnostikovanou poruchou autistického spektra a žáky s přidruženými poruchami chování a učení. Tento typ škol byl dříve označován jako základní škola praktická (Valenta, 2018). Škola bývá velmi podobná klasickým školám. Je rozdělena stejně na dva stupně a vyučované předměty jsou také shodné. Liší se pouze jejich obsah a časová dotace (Bendová, 2011)

Zatím co se základní školy zřizovány pro žáky s mentálním postižením příliš neliší od běžných základních škol, **základní školy speciální** jsou kvůli vysoké využívanosti speciálněpedagogických prostředků a metod od klasických škol velmi rozdílné. Specifika práce a přístupu ve škole je dána žáky, pro které je tato škola primárně určena. Jedná se o osoby se středně těžkým a těžkým stupněm poruchy intelektu, či pro žáky s dalšími přidruženými vadami (Valenta, 2018). Tito žáci mají natolik velké deficity v oblasti rozumového vývoje, že pro ně není vhodné navštěvovat běžné základní školy či základní školy pro osoby s mentálním postižením, avšak jsou schopni osvojení si elementárního vzdělání (Černá, 2015). Jak uvádí Školský zákon, „vzdělávání v základní škole speciální má deset ročníků a člení se na první stupeň a druhý stupeň. První stupeň je tvořen prvním až šestým ročníkem, druhý stupeň sedmým až desátým ročníkem“ (zákon č. 561/2004 Sb. školský zákon, § 48 odst. 2). Po absolvování těchto deseti ročníků však žák nedosahuje úrovně vzdělání „základní vzdělání“ jako je tomu při klasických školách či školách pro osoby s mentálním postižením, ale získává pouze základy vzdělání (Bendová, 2011).

## 2.2. Střední vzdělávání

„Střední vzdělávání rozvíjí vědomosti, dovednosti, schopnosti, postoje a hodnoty získané s základním vzdělání, jež jsou důležité pro osobní rozvoj žáků, a poskytuje obsahově širší vzdělávání“ (Pipeková, Vítková et al. 2014, s. 121). Tento stupeň vzdělávání je klíčový pro naplnění plnoprávného osobního i občanského života, jelikož střední školy připravují své žáky pro výkon povolání či na vykonávání pracovní činnosti (Pipeková, Vítková et al. 2014). V dalším vzdělávání mohou pokračovat žáci, kteří ukončili povinnou školní docházku. V rámci profesní přípravy mají na výběr ze škol zřízených podle §16 odst. 9 školského zákona. Těmito školami jsou **odborná učiliště a praktické školy, které mohou být jednoleté či dvouleté**. (Valenta, 2018).

**Praktická škola jednoletá** je určena především pro žáky s diagnostikovaným těžkým stupněm poruchy intelektu a pro žáky poruchou autistického spektra (Pipeková, Vítková et al. 2014). Podmínkou k přijetí na tento typ školy je ukončená povinná školní docházka na základní škole speciální (Švarcová, 2011). Jak uvádí Bendová (2011), hlavním cílem není pouze rozšíření již získaných vědomostí, ale „zejména příprava na praktický život a osvojení si jednoduchých manuálních činností“ (Bendová, 2011, s. 116). Získané praktické a komunikační dovednosti jsou zásadní pro pozdější profesní život, jelikož tyto umožňují jedinci dosáhnout maximální samostatnosti, nezávislosti a tím zařazení do společnosti (Pipeková, Vítková et al. 2014). Nejčastěji se žáci připravují na výkon v oblasti úklidových pracích. K přípravě jim pomáhají odborné předměty jako jsou rodinná výchova, ruční práce a praktická cvičení (Valenta, 2018). Úspěšně vykonanou závěrečnou zkouškou je absolventovi předáno vysvědčení o úspěšném ukončení studia (Švarcová, 2011).

Na **praktickou školu dvouletou** dochází žáci se středně těžkým stupněm poruchy intelektu. Tento dvouletý obor mohou navštěvovat ale i žáci s lehkým stupněm poruchy intelektu, kteří mají diagnostikovány další přidružené vady, kvůli kterým se žák nemůže vzdělávat na jiném typu střední školy. (Švarcová, 2011). Kromě osvojení si manuálních dovedností a komunikačních schopností, žákům je rozšiřováno jejich všeobecné i odborné vzdělání, jenž je klíčové k jejich následnému pracovnímu uplatnění. Po absolvování školy jsou žáci připraveni na pokračování v dalším vzdělávání či na profesní uplatnění v oblasti služeb a výroby (Pipeková, Vítková et al. 2014). Stejně jako praktická škola jednoletá, tak i ta dvouletá může být prodloužena až o dva školní roky, avšak zde dosahuje absolvent středního vzdělání, a to po

úspěšně složené závěrečné zkoušce, která se skládá jak z ústní teoretické zkoušky, tak i z praktické zkoušky odborných předmětů (Švarcová, 2011).

Valenta (2018) tvrdí, že rozdíl mezi **odborným učilištěm** a středním odborným učilištěm je stejný, jako mezi základní školou a základní školou pro žáky s lehkým mentálním postižením. Rozdílem je především redukce učebních plánů a zařazení speciálněpedagogických metod. Pro přijetí musí mít žák splněnou školní docházku na základní škole pro žáky s mentálním postižením (Bendová, 2011). Odborná učiliště nabízí, z uvedených škol, nejrozmanitější studijní programy, takže žáci mohou volit dle svých zájmů a schopností (Švarcová, 2011). Po úspěšném dokončení studia, které trvá z pravidla dva nebo tři roky, získává žák výuční list a je tak plně kvalifikovaný k vykonávání odborné práce (Valenta, 2018).

### 3. Kurikulární dokumenty

Hlavními kurikulárními dokumenty jsou Rámcové vzdělávací programy (RVP), které vznikly zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Rámcové vzdělávací programy jsou závazným rámcem pro tvorbu školních vzdělávacích programů, jenž si tvoří jednotlivé školy zvlášť. Kurikulární dokument ŠVP vydává ředitel školy či školského zařízení a zodpovídá za uložení dokumentu na takové přístupné, ze kterého je umožněné do dokumentu nahlížet (dostupné z: <https://www.nuv.cz/t/rvp>).

Kvůli povaze bakalářské práce, která popisuje profesní přípravu osob s poruchou intelektu, jsem se zaměřila u jednotlivých rámcových vzdělávacích programů především na ty vzdělávací oblasti, obory a okruhy, díky kterým žák získává takové vědomosti a dovednosti, jenž jsou nezbytně nutné, přispívají a podporují při následném pracovním uplatnění v pozdějším životě žáka.

#### 3.1. Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání

V roce 2021 došlo k revizi dokumentu pro základní vzdělávání. Resort ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy modernizoval obsah vzdělávání s přihlédnutím k vývoji společnosti a požadavkům 21. století.

Jedním z cílů základního vzdělávání je *„pomáhat žákům poznávat a rozvíjet vlastní schopnosti v souladu s reálnými možnostmi a uplatňovat je spolu s osvojenými vědomostmi a dovednostmi při rozhodování o vlastní životní a profesní orientaci“* (MŠMT, 2021, s. 9). Pro zajištění dosažení těchto cílů jsou velmi významné vzdělávací obory *Člověk a jeho svět*, *Člověk a svět práce* a *Výchova k občanství*. Po úspěšném absolvování těchto oborů by měl žák rozumět významu vzdělání a jak se pojí s následným profesním uplatněním, měl by zvládnout vyjmenovat nejčastější povolání a vysvětlit význam a potřebu povolání a jiných pracovních činností.

Stěžejní postavení zde má obor *Člověk a svět práce*. Ve vzdělávání má specifické místo, jelikož žáky nejlépe připravuje na praktický život. Zaměřuje se totiž na získání praktických pracovních dovedností, jež jsou nezbytné pro uplatnění ve společnosti a v dalším životě. Na druhém stupni ZŠ je obsah rozdělen na osm tematických celků, které se zvlášť zaměřují na práci s materiálem, konstruování, pěstování a chovatelství, starání se o domácnost, přípravu pokrmů, využití

laboratorní techniky a na využití digitálních technologií. Po absolvování umí využívat různé materiály a nástroje a dokáže je použít přesně podle návodu, současně by měl znát pravidla pro používání a rozumět bezpečné manipulaci. Žák zvládá pečovat o nenáročné rostliny, pěstovat je a ošetřovat. V rámci přípravy pokrmů by měl znát zásady při stolování a orientovat se v kuchyňském vybavení a vědět, jak se využívají k přípravě jednoduchých pokrmů.

Jedním z očekávaných výstupů je také schopnost využít poradenských služeb při výběru dalšího vzdělávání, vhodně prezentovat svou osobu při vstupu na trh práce a rozumět právům svým, z pohledu zaměstnance, ale i právům ze strany zaměstnavatele. (MŠMT, 2021)

### **3.1.1. Příloha RVP ZV upravující vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením**

Součástí RVP pro základní vzdělávání je i příloha, jenž upravuje vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením (LMP). Tato příloha vymezuje vzdělávání žáků s LMP s respektem k jejich snížené úrovni v oblasti rozumových schopností. Upravuje obsah vzdělávání tak, aby žáci došli ke stanoveným cílům za použití speciálně pedagogických metod, postupů, forem a prostředků vzdělávání. Příloha věnuje pozornost také přípravě a podpoře žáků při zařazení se do společnosti, pro které je velmi důležité pracovní uplatnění.

Výraznou úpravou je časová dotace vzdělávací oblasti *Člověk a svět práce*, která, jak již bylo zmíněno, je stěžejní pro získání manuálních dovedností. Zatím co v RVP ZV je minimální časová dotace pro tuto vzdělávací oblast na 1. stupni 5 vyučovacími hodinami, pro žáky s lehkým mentálním postižením je to minimálně 15 vyučovacími hodinami. Daleko výraznější rozdíl je dokonce na 2. stupni základní školy. Během toho, co žáci od 6. do 9. třídy mají povinné pouze 3 vyučovací hodiny, žáci s LMP se této vzdělávací oblasti musí věnovat alespoň 20 vyučovacími hodinami. I když je počet hodin u vzdělávací oblasti výrazně rozdílný, celková povinná časová dotace je v obou dokumentech stejná. V příloze pro žáky s LMP je totiž snížená časová dotace například u vzdělávacího oboru *Cizí jazyk* či u vzdělávací oblasti *Člověk a příroda*. Díky tomu je možné docílit stejného celkového počtu vyučovacími hodinami. (MŠMT, 2005 )

### **3.2. Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání základní škola speciální**

Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání základní škola speciální (RVP ZŠS) dále navazuje na přílohu, která upravuje vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením. Dokument se věnuje vzdělávání žáků jak se středně těžkým typem poruch intelektu, tak i

s těžkým typem poruch intelektu. Jelikož má edukační proces určitá specifika, která nejsou vždy pro obě skupiny shodná, je dokument rozdělen do dvou dílů, každý upravující jeden stupeň poruchy intelektu.

Jedním z hlavních principů vzdělávacího programu je „*příprava na společenské uplatnění, popřípadě na výkon jednoduchých pracovních činností*“ (MŠMT, 2008, s. 6). Toho je dosahováno napříč celým vzdělávacím procesem, primárně však žákům slouží k přípravě na pracovní život vzdělávací oblast, shodná s tou v RVP ZV, *Člověk a svět práce*.

### **3.2.1. Vzdělávání žáků se středně těžkým mentálním postižením**

První díl se zabývá žáky s takovou sníženou úrovní rozumových schopností, která odpovídá těžkému stupni poruch intelektu. Zabývá se žáky, kteří si jsou schopni osvojit základy vzdělání. V rámci pracovní přípravy zde zastává velmi důležitou pozici, již zmíněná, vzdělávací oblast *Člověk a svět práce* a *Člověk a společnost*.

Očekávané výstupy jsou přiměřeně upraveny tak, aby odpovídaly schopnostem a možnostem žáků, a aby byly co nejvíce využitelné v praktickém životě. Formulace očekávaných výstupů je však více obecná ve srovnání s přílohou RVP ZV-LMP, jelikož u těchto žáků je velmi obtížné předem určit, co bude žák v daném věku zvládat. Každý žák tak dosahuje očekávaných výstupů dle svých individuálních schopností a možností.

Vzdělávací oblast *Člověk a svět práce* je zařazena do výuky již od prvního ročníku a je významnou součástí až do posledního, tedy desátého ročníku. V posledních dvou ročnících lze dokonce zařadit v rámci této vzdělávací oblasti i předprofesní přípravu, jejíž „*zaměření záleží na místních podmínkách a možnostech školy*“ (MŠMT, 2008, s. 51). Oproti stejné vzdělávací oblasti uvedené v RVP ZV je zde přidán tematický celek *Sebeobsluha*, kde se žáci učí základním hygienickým návykům, jak pečovat o své tělo a svůj oděv. Dále je obsah vzdělávací oblasti shodný s obsahem uvedeným v RVP ZV. Rozdílné je však množství učiva a očekávané výstupy, které jsou upraveny tak, aby odpovídaly intelektovým schopnostem žáků.

Vzdělávací oblast *Člověk a svět práce* se nezaměřuje pouze na získání manuálních dovedností, ale rozvíjí také komunikační schopnosti žáků. Učí je vhodnému chování a spolupráci s ostatními lidmi, především spolužáky. Připravuje je také na interakce s cizími lidmi a na řešení možných krizových situací. Rozvoj těchto schopností je taktéž velmi důležitý při snaze najít si své místo na trhu práce a pro dlouhodobé uplatnění se na pracovní pozici.



Neméně významnou vzdělávací oblastí je i *Člověk a společnost*. Právě v obsahu vzdělávací oblasti *Člověk a společnost* se totiž nachází učivo, které je klíčové pro pozdější pracovní uplatnění žáků. Žáci se dozvídají o možnostech rekvalifikace, odměně za provedenou práci a jak s financemi pracovat, učí se o nezaměstnanosti a možnostech, jak tuto situaci vyřešit. Získávají přehled jak o institucích, jako například o kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky, na které se mohou vždy obrátit, tak i o možné finanční podpoře při nezaměstnanosti.

### **3.2.2. Vzdělávání žáků s těžkým mentálním postižením a souběžným postižením více vadami**

Vzdělávání žáků s těžkým stupněm poruchy intelektu probíhá převážně individualizovanou formou, takže obsah i výsledek edukační činnosti bude u každého žáka rozdílný, což druhý díl RVP ZŠ zohledňuje. Stanovenými cíli jsou, kvůli výrazně nízkého vývoje psychických funkcí, především rozvoj schopnosti komunikovat, pohybovat se a obsloužit se a dojít tak k co největší samostatnosti a snížit tím závislost na pomoci jiné osoby. V rámci pracovních kompetencí žák umí používat základní předměty každodenní potřeby a dokáže vybrat různé techniky při práci s materiálem.

Ve srovnání s prvním dílem RVP ZŠ je počet vzdělávacích oblastí, a tím pádem i množství učiva, výrazně odlišný. Některé vzdělávací oblasti, jako například matematika, byly ze vzdělávacího obsahu buď úplně odebrány, nebo se liší jejich minimální časová dotace.

I zde zaujímá vzdělávací oblast *Člověk a svět práce* stěžejní postavení. Rozdíl je však v realizaci vzdělávací oblasti. Zatím co v RVP ZV i v prvním díle RVP ZŠ je vzdělávací oblast *Člověk a svět práce* realizován stejnojmenným vzdělávacím oborem, u vzdělávání žáků s těžkým mentálním postižením se vzdělávací obor nazývá *Pracovní výchova*.

Pracovní výchova se zaměřuje na takové manuální činnosti, „*kteřé vedou žáky k získání základních pracovních dovedností a návyků. Cíleně se zaměřuje na rozvíjení motorických schopností a dovedností, základních hygienických návyků a činností v oblasti sebeobsluhy a systematicky je ovlivňuje*“ (MŠMT, 2008, s.90) Kromě toho u žáků dochází k maximálnímu rozvoji v oblasti komunikativních dovedností, které se trénují pro verbalizaci prováděných činností. (MŠMT, 2008)

### 3.3. Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola jednoletá

Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělávání praktická škola jednoletá (RVP PRS 1) je určena pro žáky s těžkým stupněm mentálního postižení, souběžným postižením více vadami a autismem a navazuje na RVP ZŠS. Jak uvádí RVP PRS 1, cílem vzdělávání na této škole je především zvýšení kvality života žáků a pomoci jim „*uplatnit se přiměřeným výkonem v chráněných pracovištích a při pomocných pracích v různých profesních oblastech*“ (MŠMT, 2009, s. 7)

Přípravou na výkon povolání v pozdějším životě žáka se zabývají i neodborné vzdělávací oblasti. Například v rámci vzdělávací oblasti *Jazykové kompetence* se žáci učí pracovat s texty, které přímo souvisí s profesní přípravou. Jedná se především o čtení návodů či jiných pracovních postupů. V průběhu *Zdravotní tělesné výuky* se dozvídají o správném držení těla při vykonávání pracovních činností.

Hlavní vzdělávací oblasti jsou však *Odborné činnosti*, které vedou k vytváření těch pracovních kompetencí, jež jsou stěžejní pro profesní uplatnění. Pro všechny praktické školy jednoleté jsou stejné dva vzdělávací okruhy, vycházející z oblasti *Odborné činnosti*. Jde o *Rodinnou výchovu* a *Práce v domácnosti*. Jak uvádí kurikulární dokument, „*další odborné zaměření si škola zvolí podle své profilace, která vychází z možností školy, potřeb regionu a individuálních schopností žáků*“ (MŠMT, 2009, s. 33).

Náplní okruhu *Rodinná výchova* je učivo o rodině, rodičovství a domácnosti, kde se žáci nedozvídají pouze o základním vybavení domácnosti, ale učí se i jak o tyto prostory pečovat a udržovat v nich pořádek. Pomocí praktických cvičení a modelových situací se učí, jak ošetřit některá drobná poranění, se kterými se běžně mohou setkat.

Na učivo o domácnosti dále navazuje vzdělávací okruh *Péče o domácnost*, kde si žáci blíže přibližují vybavu bytu, učí se domácím pracím, využití úklidových a čistících prostředků, údržbě a péči o oděv a i drobným údržbářským pracím. Pozornost se věnuje i orientaci v kuchyni a schopnosti připravit základní, jednoduché pokrmy.

Jedním ze čtyř vymezených průřezových témat je *Člověk a svět práce*, zahrnující dva tematické celky, kterými jsou *Práce a zaměstnanost* a *Seberepresentace*. Průřezové téma *Člověk a svět práce* zahrnuje množství pracovních činností a technologií, jež vychází z konkrétních životních situací. Hlavním cílem tématu je příprava absolventa na uplatnění v dalším životě,

pomáhá získat potřebné návyky a dovednosti, dává žákům motivaci, předává informace o profesních příležitostech a rozvíjí schopnost prezentovat svou osobu (MŠMT, 2009).

### **3.4. Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola dvouletá**

Narozdíl od RVP PRŠ 1, Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola dvouletá (RVP PRŠ 2) navazuje nejen na RVP ZŠS, ale i na RVP ZV s přílohou pro vzdělávání žáků s LMP.

Vzdělávací oblast *Člověk a společnost*, realizována vzdělávacím okruhem *Základy společenských věd*, žáky informuje o právu na vzdělání, přibližuje trh práce, možnosti rekvalifikace a předává užitečné informace o nezaměstnanosti a sociálních dávkách.

Stejně jako předchozí rámcový vzdělávací program, i zde má hlavní postavení vzdělávací oblast *Odborné činnosti*, která je však rozdělena na jiné dva vzdělávací okruhy, jimiž jsou *Rodinná výchova* a *Výživa a příprava pokrmů*. Škola může mezi *Odborné činnosti* zařadit i další vzdělávací okruhy, vycházející ze specifík školy, individuálních možností žáků a potřeb v regionu.

Stejný okruh *Rodinná výchova* se nachází i v RVP PRŠ 1, avšak zde je obsah výrazně rozšířen. Zabývá se totiž nejen rodinou a rodinným soužitím a péčí o domácnost, ale i biologií člověka, sexuální výchovou a péčí o dítě. V rámci *Výživy a přípravy pokrmů* se žáci dozvídají především o bezpečnosti při práci v kuchyni, o výživě člověka, detailněji o zdraví a jak zdraví člověka může být ovlivněno stravováním, blíže si přibližují jednotlivé potraviny a nápoje a neposledně se učí různým technologiím přípravy pokrmů, mezi které patří úprava potravin bez použití tepla, ale i základní tepelné úpravy.

Průřezových témat je taky více. Stěžejní je zde však *Výchova k práci a zaměstnanosti*, která „rozvíjí schopnost vyhledávat, posoudit, hodnotit a využívat informace o profesních příležitostech“ (MŠMT, 2009, s. 40) a také „učí orientovat se ve světě práce, seznamovat se s alternativami pracovního uplatnění, zdokonaluje verbální komunikaci při jednání na úřadech a při hledání zaměstnání“ (MŠMT, 2009, s. 40).

## 4. Poradenství

Hlavním smyslem poradenství v oblasti profesního uplatnění je naplnění osobních cílů, pomoc při výběru vhodného vzdělání a při hledání vhodného pracovního uplatnění. Kariérové poradenství by mělo klienta motivovat, povzbuzovat a pomáhat najít jeho přednosti, rozvíjet jeho potenciál a uplatnitelnost na trhu práce. Klienty kariérového poradenství nemusí být však jen žáci, které teprve čeká profesní příprava či čerství absolventi škol, ale i lidé, kteří se na pracovní trh vrací po delší době (Kratochvílová, 2012).

### 4.1. Poradenství v rámci škol

Školní poradenská pracoviště jsou zřizována v každé škole za účelem poskytovat jak poradenské, tak konzultační služby pro žáky, jejich zákonné zástupce a pedagogy (Knotová, 2014). Odpovědnost za poskytování poradenských služeb v rámci školských poradenských pracovišť nese ředitel školy. Na pracovišti působí především školní metodik prevence a výchovný poradce, ale může se zde nacházet a účastnit se poradenského procesu také speciální pedagog či školní psycholog. Jednou z oblastí, na kterou se pracovníci poradenského pracoviště zaměřují je právě kariérové poradenství (Vyhláška č. 72/2005 Sb.).

Nejvíce se na problematiku profesní přípravy a pracovního uplatnění zaměřuje výchovný poradce, jenž žákům pomáhá při volbě vhodného studia, na které následně navazuje vyhovující povolání. Mezi jeho činnosti, v oblasti kariérového poradenství, patří například zajištění optimální spolupráce mezi hlavními oblastmi kariérového poradenství, provádí skupinová šetření k volbě povolání formou zájmových dotazníků, jež následně zpracovává a interpretuje, zaměřuje se i na individuální šetření a poradenství k volbě povolání a současně zajišťuje návštěvy žáků v informačních střediscích úřadů práce a poskytuje informace žákům a jejich zákonným zástupcům o možnosti využití těchto služeb (Knotová, 2014).

Pomoc a rady v profesní oblasti nemusí poskytovat pouze výchovný poradce v rámci školního poradenského pracoviště, ale i třídní učitelé a další učitelé, kteří se s žáky běžně stýkají a mají tak možnost každodenní spolupráce. (Kratochvílová, 2012).

Školská poradenská zařízení, kterými jsou pedagogicko-psychologické poradny a speciálně-pedagogická centra, poskytují „*informační, diagnostickou, poradenskou a metodickou činnost, poskytují odborné speciálně pedagogické a pedagogicko-psychologické služby, preventivně výchovnou péči a napomáhají při volbě vhodného vzdělávání dětí, žáků nebo studentů a*

*přípravě na budoucí povolání“* (Knotová, 2014, s 18). Jak uvádí Bendová (2011), na žáky s mentálním postižením se zaměřují především speciálně-pedagogická centra, jelikož předmětem práce SPC jsou osoby se zdravotním postižením, pokud je však intervence speciálně-pedagogického centra pro žáka a jeho rodinu nedostupná, může využívat podpory pedagogicko-psychologické poradny.

Speciálně pedagogická centra pomáhají v oblasti profesní orientace primárně formou konzultací, při kterých využívají široké spektrum diagnostických metod a na základě výsledků pomáhají vybírat ideální školu pro budoucí vzdělávání, jenž připraví žáka na uplatnění na trhu práce. Odborníci společně s žákem zjišťují nejen jeho zájmy, dovednosti a přednosti, ale zaměřují se taky na využitelné obory v daném regionu. Centrum následně navazuje kontakt s vybranou školou, pomáhá rodině žáka podávat přihlášku ke studiu a dále spolupracuje se školou při vzdělávání. (Kupcová, 2011). Jak dále ukazuje analýza šetření kariérového poradenství (Kupcová, 2011), nejčastěji se kariérové poradenství provádí na základě výsledků testů intelektu, motoriky a manuálních schopností. Hojně využívané jsou však i diagnostické testy, zaměřené přímo na kariérové poradenství. Jde například o dotazníky zájmů či dotazníky profesní orientace, které doplňují testy intelektu a motoriky. Diagnostika může probíhat i formou pozorování či analýzou produktu žáka. Centra spolupracují také s výchovným poradcem, poskytující pomoc v oblasti kariéry v rámci školského poradenského pracoviště.

## **4.2. Poradenství při Úřadu práce České republiky**

Krajským kontaktním pracovištěm Úřadu práce vyvstává ze zákona Č. 435/2004 SB., o zaměstnanosti povinnost organizovat a poskytovat poradenské a informační služby, a to jak fyzickým osobám, tak i zaměstnavatelům. Společně tak dochází k cíli, kterým je dosažení maximální zaměstnanosti a prevence nezaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Poradenské služby zajišťuje a poskytuje systém IPS (Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR). Střediska jsou zřizována při Úřadech práce, kde kvalifikovaní pracovníci ÚP pomáhají žákům, studentům i jiným osobám z široké veřejnosti, kteří mají zájem o další vzdělávání, o profesi nebo o zvýšení či změnu kvalifikace. Poradenství je prováděno formou individuální či skupinovou, při které klienti mohou dozvědět například o školách v regionu, umožňující navazující vzdělávání. Informace jsou jim poskytovány i z oblasti nabídek pracovních pozic. Pracovníci ÚP mají přístup k podrobným popisům jednotlivých profesí, pracovních prostředků, jenž jsou při práci používány, pracovního prostředí a dalších jiných požadavků k danému pracovnímu místu (Úřad práce ČR, 2022 [online]).

## **5. Profesní uplatnění osob s mentálním postižením**

### **5.1. Legislativa**

V České republice upravuje problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením množství právních předpisů. Zaměřují se jak na práva osob se zdravotním postižením, tak i na možnosti, práva a povinnosti jejich potencionálních zaměstnavatelů (Ludíková, 2016).

Základním předpisem je *Listina základních práv a svobod* (dále jen „LZPS“). Některé z jejich článků se dotýkají i zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Například dle článku 26 má každý člověk právo vzdělávat se a připravovat se na výkon povolání. Právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost je rovněž LZPS zaručeno. Článek 28 stanovuje, že každý zaměstnanec musí dostávat odměnu za práci, již vykonává v uspokojivých podmínkách. O osobách se zdravotním postižením se píše v článku 29, kde je vymezeno jejich právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky (Valenta, 2006).

Nejdůležitějším legislativním dokumentem je *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* (dále jen „ZOZ“), jenž se ve své třetí části zaměřuje právě na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. § 10 a 11 stanovuje právo na zaměstnání každé fyzické osoby podle vlastní volby, pokud jí to možnosti dovolují (Valenta, 2006). V § 67 odst. 2 se ZOZ věnuje definování osob se zdravotním postižením. Jde o „*fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány*“:

- a) invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo
- c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“)

### **5.2. Úřad Práce České republiky**

Důležitou roli v zaměstnávání osob se zdravotním postižením zastávají krajské pobočky Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“), které vedou evidenci o osobách se zdravotním postižením za účelem začlenění těchto osob na trhu práce. Krajské pobočky ÚP ČR zajišťují pracovní rehabilitaci, na kterou má nárok každá osoba se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace bývá realizována prostřednictvím spolupráce mezi UP ČR a pracovními rehabilitačními středisky či jinými právními nebo fyzickými osobami (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Pracovní rehabilitací je myšlena „*souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením*“ (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 69 odst. 2). Jak uvádí Pipeková (2014), ÚP ČR, kromě zajišťování, také finančně hradí náklady spojené s procesem pracovní rehabilitace. V rámci celé pracovní rehabilitace je zahrnuta například poradenská činnost při výběru zaměstnání, praktická i teoretická příprava na výkon povolání, pomoc při snaze o změnu zaměstnání ale také vytváření vhodných podmínek pro výkon povolání (Pipeková, 2014).

### **5.3. Trh práce**

Obecně je pro osoby se změněnou pracovní schopností obtížné najít pracovní uplatnění. S největšími obtížemi se však potýkají osoby s vývojovou poruchou intelektu, a to především ti s těžkým stupněm tohoto zdravotního postižení. Kvůli tomu je neustále velký počet nezaměstnaných (Krejčířová, 2013). Aktivní politika zaměstnanosti, kterou upravuje ZOZ, se tak snaží pomocí různých opatření docílit maximálního možného zaměstnávání osob nejen se zdravotním postižením (Ludíková, 2016)

Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a ÚP ČR, který spolupracuje s dalšími subjekty v rámci trhu práce. Jedním z opatření jsou finanční příspěvky pro zaměstnavatele, kteří se aktivně snaží a jsou ochotní zaměstnat osobu s jakýmkoliv typem zdravotního postižení, a to například pomocí zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (Valenta 2006).

#### **Práva a povinnosti zaměstnavatelů**

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců, je podle § 80 ZOZ povinný zaměstnávat i „*osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele*“ (Pipeková, 2014, s. 170). Tento povinný podíl činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Jak dále Pipeková (2014) uvádí, povinný podíl mohou zaměstnavatelé plnit:

- a) Formou přímého zaměstnávání v pracovním poměru
- b) Formou odebírání výrobků od zaměstnavatelů, jehož zaměstnanci se zdravotním postižením tvoří alespoň 50 % celkového počtu (čili od zaměstnavatelů na chráněném trhu), či odebírání výrobků přímo od osob se zdravotním postižením
- c) Formou odvodu částky do státního rozpočtu (výši této částky dále stanovuje § 81 odst. 1 ZOZ)

Povinný podíl mohou zaměstnavatelé plnit i kombinací těchto forem.

### **Podporované zaměstnání**

Na otevřeném trhu hledají uplatnění především lidé s lehkým stupněm vývojové poruchy intelektu. Aby bylo jejich zaměstnání úspěšné a dlouhodobé a docházelo tak k vysokému stupni inkluze ve společnosti, využívají tyto lidé služeb podporovaného zaměstnání (Pipeková, 2014).

*Podporované zaměstnání je komplex sociálních služeb, jehož cílem je podporovat zájemce o práci v tom, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek* (Valenta, 2021, s. 325-326). Tato metoda podporovaného zaměstnání, jak uvádí Krejčířová (2013) stojí na tom, že každý člověk může produktivně pracovat za předpokladu, že jim je poskytnuta vhodná pomoc při správném čase a místě. Jde o typ zaměstnání, které je určeno přímo pro osoby s takovým stupněm znevýhodnění, které potřebují dlouhodobou podporu, aby bylo možné pracovní místo získat a dlouhodobě si jej udržet. Specifické znaky podporovaného zaměstnání spočívají například v okamžitém získání pracovního místa, kde současně probíhá trénink, při němž získává důležité a nezbytné dovednosti pro pracovní pozici (Valenta, 2021), jelikož se většinou jedná o takovou pracovní pozici, kde není vyžadována téměř žádná kvalifikace (Krejčířová, 2013). Zaměstnání probíhá v běžném pracovním prostředí, tomu odpovídá i pracovní doba a ohodnocení za práci, jež jsou srovnatelné s běžnými podmínkami. Zaměstnancům je poskytována individualizovaná podpora odpovídající jejich specifickým obtížím (Valenta, 2021).

Mezi podporované zaměstnání patří například i program *Tranzit*, který je určený především žákům navštěvujícím poslední ročník školy. Program spočívá ve zprostředkování individuálních praxích pro žáky na běžných pracovištích. Cílem programu je hlavně připravit žáka na přechod ze školy na otevřený trh práce, pomoci žákovi naučit se vyhledávat pracovní místa a vytvořit u žáka nezbytně nutné dovednosti k udržení si pracovního místa a k rozvoji v oblasti kariéry. *Tranzit* se však nezaměřuje pouze na žáky se zdravotním postižením. Předmětem práce jsou i zaměstnavatelé, kteří se učí, jak pracovat s osobami se zdravotním postižením (Valenta, 2021).

### **Pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením**

Jakýkoliv zaměstnavatel může zřídit pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením. Jde o službu, jejíž cílem je umožnit osobám se změněnou pracovní schopností najít uplatnění na trhu práce. Místo vzniká na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP ČR.



Zaměstnavatel může pobírat od ÚP ČR příspěvky na částečnou úhradu provozních nákladů vzniklých při zaměstnávání osoby se zdravotním postižením. Výši částky dále stanovuje ZOZ. Aby však zaměstnavatel mohl příspěvky dostávat a aby se jednalo opravdu o místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením, je potřeba, aby bylo pracovní místo obsazeno minimálně po dobu 3 let. Jde o specifické pracovní místo, které je specificky upraveno a přizpůsobováno jeho schopnostem a možnostem tak, aby mohlo dojít k maximálnímu upevnění a rozvoji pracovních dovedností a návyků spojených se zaměstnáním (Valenta. 2021)

### **Chráněný trh práce**

Vedle běžného, tedy otevřeného trhu práce existuje v České republice i chráněný trh práce tvořený zaměstnavateli, *„kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“* (ZOZ, § 78, odst. 1). Zaměstnavatelům působícím na chráněném trhu poskytuje krajská pobočka ÚP ČR *„příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů“* (ZOZ, § 78a, odst. 1)

## **6. Metodologie výzkumného šetření**

### **6.1. Stanovení výzkumného problému**

Tematickou oblastí, na kterou se bakalářská práce zaměřuje, je profesní příprava a profesní uplatnění osob s mentálním postižením. Výzkumná část se zabývá problémem obtížné uplatnitelnosti osob s mentálním postižením na trhu práce v Moravskoslezském kraji. Na základě poznatků, které jsou uvedené v teoretické části diplomové práce, vyplývá, že osoby s tělesným postižením jsou na trhu práce značně znevýhodněny. V rámci výzkumu se bakalářská práce snaží zjistit, jaké mají osoby s mentálním postižením možnosti v oblasti profesního uplatnění v Moravskoslezském kraji a jakým způsobem jim v tom pomáhají poradci osob se zdravotním postižením na kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky v Moravskoslezském kraji.

### **6.2. Výzkumné cíle a otázky**

**Hlavní cíl:** Prozkoumat možnosti a obtíže při profesním uplatnění osob s mentálním postižením v Moravskoslezském kraji

**Výzkumná otázka č. 1.:** Jaký studijní obor osoby s mentálním postižením v Moravskoslezském kraji nejčastěji absolvují?

**Výzkumná otázka č. 2.:** Nachází absolventi škol pracovní uplatnění ve vystudované oblasti v rámci Moravskoslezského kraje?

**Výzkumná otázka č. 3.:** Jaké pracovní pozice jsou pro osoby s mentálním postižením nabízeny v Moravskoslezském kraji?

**Výzkumná otázka č. 4.:** Bývá zaměstnání osob s mentálním postižením v Moravskoslezském kraji dlouhodobě úspěšné?

**Výzkumná otázka č. 5.:** Z jakých důvodů bývá profesní uplatnění neúspěšné?

**Výzkumná otázka č. 6.:** Jakým způsobem pomáhají kontaktní pracoviště ÚP ČR v Moravskoslezském kraji při snaze uplatnit se na trhu práce?

**Výzkumná otázka č. 7.:** Jsou poradci OZP na kontaktních pracovištích ÚP ČR v Moravskoslezském kraji připraveni na práci s osobami s mentálním postižením?

**Výzkumná otázka č. 8:** Jaká je osobní zkušenost poradců OZP v Moravskoslezském kraji s osobami s mentálním postižením?

### **6.3. Kvalitativní výzkum**

Některými metodology je považován pouze jako jednoduchý doplněk k tradičním kvantitativním výzkumům, zatímco jinými je vnímám jako pravý opak kvalitativního výzkumu (Hendl, 2005). Podle Švaříčka a Šed'ové (2007) je kvalitativní výzkum proces, ve kterém jsou v autentickém prostředí studovány různé problémy a jevy. Účelem této studie je získat komplexní pohled na zkoumaný fenomén pomocí určitého vztahu mezi výzkumníkem a účastníkem výzkumu. Cílem všech kvalitativních výzkumů je rozklíčovat a reprezentovat to, co bychom mohli nazvat lidským vnímáním a prožíváním a vytvářením sociální reality.

V běžném případě bývá prvně určeno téma a základní výzkumné otázky, které mohou v průběhu pružně reagovat na vývoj výzkumu a přizpůsobovat se. Díky tomu bývá kvalitativní výzkum také nazýván jako pružný typ výzkumu (Hendl, 2005).

Hendl (2005) připisuje kvalitativnímu výzkumu jisté výhody i nevýhody.

Výhody:

- Poskytuje detailní popis problematiky, která se vztahuje k určitému jedinci, skupině, události nebo jevu
- Zkoumá fenomén v autentickém prostředí
- Dovoluje studovat procesy
- Nabízí prostor k navržení teorií
- Dobře se adaptuje na dané podmínky situace

Nevýhody:

- Získané závěry nelze vztahovat na širokou populaci
- Není možné provádět predikce na populaci
- Testovat domněnky je náročné
- Sběr a zpracování dat je časově náročné
- Výsledky mohou být ovlivněny subjektivním pohledem výzkumníka

## 6.4. Výzkumný soubor

Výzkumný soubor byl složen tak, aby došlo k hlubšímu poznání zkoumané oblasti se záměrem naplnit předem stanovený hlavní cíl a odpovědět na výzkumné otázky. Vybráni tedy byli pracovníci na kontaktních pracovištích ÚP ČR v Moravskoslezském kraji. Kvůli specifickému zaměření bakalářské práce na osoby s mentálním postižením byli oslovení pracovníci na *Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání* konkrétně na pracovní pozici *Poradci pro osoby se zdravotním postižením (Poradce OZP)*. Jelikož se problematikou zaměstnávání zabývají pouze kontaktní pracoviště z okresních městech kraje, byl výzkumný soubor složen z poradců OZP zaměstnaných na některých kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky v okresních městech Moravskoslezského kraje.

Při výběru účastníků z řad poradců OZP byla prvně oslovena všechna kontaktní pracoviště ÚP ČR v okresních městech Moravskoslezského kraje – tedy v Opavě, Novém Jičíně, Bruntále, Ostravě, Frýdku-Místku a Karviné. Žádost o účasti na výzkumném šetření byla prováděna telefonicky, kdy byla poradcům představena bakalářská práce, záměr výzkumného šetření a vybraná metoda ke sběru dat. Pro jedno z kontaktních pracovišť následovala také písemná žádost prostřednictvím e-mailu.

Všechny dotazované pracovnice mají dlouholetou zkušenost s poskytováním profesního poradenství osobám se zdravotním postižením. V rámci své práce se setkávají také s osobami s mentálním postižením, což bylo, kvůli zaměření závěrečné práce, jediným kritériem pro účast na výzkumném řešení.

## 6.5. Metoda sběru dat

Jak uvádí Švaříček a Šed'ová (2007), nejvíce využívanou metodou je rozhovor, pro který se také používá pojem hloubkový rozhovor, který se dá definovat „jako nestandardizované dotazování jednoho účastníka výzkumu zpravidla jedním badatelem pomocí několika otevřených otázek“. (Švaříček, 2007, s. 159). Cílem hloubkového rozhovoru je pochopit vnímání a postoje dotazovaných. Jako velkou výhodou uvádí autor možnost zachytit slova dotazovaných v té nejpřirozenější podobě, což je jedním z hlavních principů daného typu výzkumu. Hendl (2005) považuje za hlavní výhodou rozhovoru možnost porozumět zkušenostem dotazovaných.

Pro výzkumné šetření byl vybrán polostrukturovaný rozhovor, pro který je nezbytně nutná předchozí příprava. Prvně by se měl badatel dostatečně orientovat v teorii zkoumaného. Pomocí znalostí pak stanovit seznam témat a otázek, které vychází z hlavního cíle a výzkumných otázek práce. Průběh rozhovoru by měl být z části strukturovaný. Přesná formulace a sled otázek nejsou závazné a dovolují tak badateli reagovat na průběh rozhovoru. Tazatel tedy určuje průběh rozhovoru pomocí hlavních, navazujících i doplňujících otázek tak, aby došlo k naplnění všech stanovených výzkumných otázek. Polostrukturovaný rozhovor by měl trvat hodinu, maximálně hodinu a půl (Švaříček, 2007.)

### **Realizace rozhovorů**

Jak již bylo uvedeno, požádala jsem o účast na výzkumném šetření všechna kontaktní pracoviště ÚP ČR v okresních městech v Moravskoslezském kraji prostřednictvím telefonických hovorů, na základě kterých 4 z 6 oslovených poradkyň OZP souhlasily s provedením výzkumného rozhovoru. Po telefonickém oslovení následovala komunikace prostřednictvím e-mailu se všemi domluvenými poradkyněmi. Autorka se vždy snažila vyjít účastníkům na výzkumném šetření vstříc, takže si poradkyně OZP vybraly takové datum a čas setkání, které vyhovovalo jim samotným tak, aby rozhovor příliš nezasahoval do náplně práce. Vždy se jednalo o osobní setkání přímo na kontaktním pracovišti ÚP ČR v kanceláři poradkyně OZP.

Všechny dotazované pracovnice souhlasily se zvukovým nahráváním celého rozhovoru za účelem zkvalitnění zpracování výzkumu. Podmínkou poradkyň bylo zachování anonymity při zpracovávání a analýze zvukových záznamů, což jim bylo samozřejmě zaručeno a v závěrečné práci nejsou uvedeny žádné identifikační či jiné osobní údaje. Poradkyně byly vždy před zahájením rozhovoru znovu seznámeny s hlavním cílem výzkumného šetření a tématem bakalářské práce. Zároveň byly obeznámeny s právem na ukončení či přerušování rozhovoru a na možnost odmítnutí odpovědi na položenou otázku.

Délka hovorů se na každém pracovišti lišila. Důvodem byla rozdílná zkušenost poradkyň s osobami s mentálním postižením. Dva rozhovory s pracovníci, které se hojně setkávají s těmito osobami, trvaly přibližně hodinu a čtvrt, zatímco u dvou poradkyň, jejichž zkušenost se zprostředkováním pracovního místa pro tyto osoby je výrazně nízká, trval rozhovor přibližně třičtvrtě hodiny.

Po ukončení rozhovorů následovalo třídění získaných dat, kdy nepotřebné získané informace byly vypuštěny, kdežto stěžejní údaje byly průběžně zpracovávány a sestavovány do souvislého

textu. Po zpracování každého z rozhovorů dle určité struktury se přešlo k závěrečnému shrnutí, porovnání poznatků a tím vytvoření odpovědi na předem stanovené výzkumné otázky.

## 7. Analýza a interpretace dat

### Rozhovor s poradkyní OZP na ÚP ČR v Opavě

Již v prvním výzkumném rozhovoru jsem se od poradkyně OZP dozvěděla, že evidence osob s invaliditou nebo osob znevýhodněných není rozdělená dle diagnóz. Čili ani ona, jako jejich poradkyně, nezná přesné zdravotní postižení svých klientů. Do rukou se jí dostává pouze potvrzení od lékaře, kde se dozvídá, jaké jsou možnosti uchazeče o práci, v jakých oblastech by měl hledat uplatnění a jaká jsou jeho celková omezení. Pracovnice ÚP ČR uvedla, že z celkového počtu osob, se kterými přichází do styku, což je přibližně 650-700 osob z okresu Opava, tvoří osoby s mentálním postižením nejmenší část. I když nebyla poradkyně schopna určit přesný počet osob s mentálním postižením, dle vlastní zkušenosti však určila, že častěji se pracuje s muži s poruchou intelektu.

Poradkyně pro OZP se nejčastěji setkává s absolventy základních škol, základních škol speciálních a s osobami, které dokončily studium na odborných učilištích a získali znalosti v některém z E-oborů. „*Oni těch E-oborů mají vždycky víc*“. Pracovnice se pouze výjimečně setkává s absolventem odborného učiliště, který by měl vystudovaný pouze jeden obor. „*Když někdo jakoby tady tu školu navštěvuje, tak přijde a má ty obory třeba tři*“. Dle poradkyně navštěvují osoby s mentálním postižením více středních škol primárně kvůli tomu, aby zůstávali zapojeni do společnosti, setkávali se s ostatními lidmi, měli kvalitní náplň dne a aby oddálili stav nezaměstnanosti, jelikož ten je u osob s mentálním postižením vysoký. Nejčastějšími oblastmi, ve kterých se žáci vzdělávají, jsou dle zkušenosti poradkyně zahradník, obchodní služby a pomocné práce v kuchyni.

Pracovních míst na otevřeném trhu je pro osoby se zdravotním postižením dostatek. „*Ale většinou z toho jako moc dělat nemůžou*“. Pro OZP je velmi náročné uplatnit se na pracovních pozicích, které by odpovídaly jejich odbornému zaměření. Podle poradkyně využívají možnosti vzdělávat se kvůli tomu, aby docházelo k náplni volného času a zkvalitnění života. Uplatnění na těchto pozicích je spíše nereálné. Nejčastěji jsou pohledávány pozice uklízeč v supermarketech a pomáhající práce v kuchyni, což je z hlediska jejich zdravotního omezení nemožné. Největší pracovní uplatnění nachází na chráněném trhu práce, kde zaměstnavatelé respektují individuální potřeby zaměstnanců a jsou na ně připraveni. Nejprohledávanějšími pozicemi jsou montážní práce.

Zaměstnání osob s mentálním postižením ale ani na chráněném trhu nebývá dlouhodobě úspěšné a je tedy běžné časté střídání pracovních pozic. Podle zkušenosti pracovnice se jí klienti vrací na ÚP ČR přibližně po dvou až třech letech od úspěšného zaměstnání.

Podle slov poradkyně je motivace pracovat u většiny klientů velmi vysoká, ale to, bohužel, nestačí k dlouhodobému setrvání v zaměstnání. Největší obtíží je při výkonu povolání omezení schopností, které vychází z jejich zdravotního postižení. Nejčastěji ukončují pracovní poměr tedy sami zaměstnanci kvůli velké náročnosti práce. Často se setkává taky s obtížemi při sociálním kontaktu. Osoby s mentálním postižením často sužuje strach. S tím se setkává především u mladších lidí. Strach z ostatních lidí pak celý poradenský proces zpomaluje a znemožňuje. U lidí s tímto typem problémů trvá najít pracovní místo klidně i celý rok, jelikož klient potřebuje dostatek času pro získání sebedůvěry v kolektivu. Jak jsem se dále dozvěděla, nedostatečné či neodborné vzdělání není při zaměstnávání překážkou.

Jak již bylo zmíněno, pracovní uplatnění nachází spíše na chráněném trhu práce. Zaměstnavatelé přistupují ke svým zaměstnancům individuálně s přihlédnutím na jejich specifické potřeby. Přizpůsobují každému pracovní dobu a respektují i jejich dlouhodobou absenci v zaměstnání, jelikož jak uvedla poradkyně, *„bývají velmi často nemocní a když jsou nemocní a mají nemocenskou, tak je většinou dlouhodobá“*. V okrese Opava, je dle slov pracovnice, velké množství firem vyrábějící hračky. Osoby s mentálním postižením tedy většinou nachází uplatnění v dílnách, zaměřených na komplementaci hraček

Poradkyně pro OZP se v rámci své práce pokouší zajistit i zřízení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením na volném trhu. Při kontaktování těchto zaměstnavatelů se však potýká s neinformovaností v této oblasti. Zaměstnavatelé si pod pojmem „osoba se zdravotním postižením“ představí osoby s omezenou hybností. Po pečlivějším vysvětlení se však poradkyně často setkává se vstřícností a zřízení pracovních míst pro OZP na otevřeném trhu bývá úspěšné, umístění osob s mentálním postižením se však nekoná.

Profesní poradenství probíhá formou individuálních pohovorů. První, vstupní pohovor trvá vždy minimálně hodinu, dozvídá se jejich možnosti, schopnosti a zájmy. Získává první informace o profesních představách klienta a zjišťuje jeho motivaci pracovat. V rámci schůzek pomáhá nacházet vhodná místa, radí mu, kde si může sám vyhledat volné pracovní pozice a jak oslovovat zaměstnavatele. Seznamuje jej s pracovním právem, sděluje mu jeho práva a povinnosti. Náplní práce je i společná tvorba životopisu a motivačního dopisu, které jsou důležité pro vytvoření prvního dojmu na zaměstnavatele. K tomu přispívají i výběrová řízení



„nanečisto“, které pracovnice ochotně s klienty provádí. Zájemci o práci mohou využít i možnost doprovodu poradkyní na výběrové řízení, kde pracovnice kontroluje, *„jestli opravdu ti lidi říkají, co jsme se spolu naučili“*.

U osob s mentálním postižením není běžné, že by využívali možnost rekvalifikačních kurzů. Jak sama poradkyně uvedla, *„celkově je velmi náročné sehnat rekvalifikační kurz pro osobu s jakýmkoliv typem hendikepu, natož pro osoby s mentálním postižením“*. K povaze zaměstnavatelů na chráněném trhu, kteří nevyžadují odborné vzdělání svých zaměstnanců není rekvalifikace u uchazečů nutná.

Poradkyně uvedla, že k její práci není nutné odborné vysokoškolské vzdělání. Stačí pouze sociální citění a zájem o pomoc cizím lidem, čehož má pracovnice, dle svých slov, dostatek. ÚP ČR v Opavě své pracovníky připravuje formou množství kurzů a školení, díky kterým je pracovnice dostatečně připravena na specifika práce s osobami s mentálním postižením.

Zkušenost pracovnice s osobami s mentálním postižením je velmi kladná. *„Já jsem se nesešla s jediným případem, že bych tady měla jediného agresivního, nebo nějakého člověka, se kterým bych měla problém“*. Naopak se poradkyně setkává s velmi příjemnými lidmi s mentálním postižením, kteří oplývají ochotou, vstřícností a motivací pracovat.

## Rozhovor s poradkyní OZP na ÚP ČR v Bruntále

Poradkyně OZP ÚP ČR v Bruntále uvedla, že kvůli ochraně osobních údajů nezná přesné diagnózy osob, které ji navštěvují. Dozvídá se pouze negativní rekomandaci, kterou stanovuje lékař. Při své práci se setkává s malým množstvím osob s mentálním postižením. Důvod k tomu uvedla ten, že velkou část této skupiny tvoří lidé s invaliditou třetího stupně. Člověk, který *„dostává invalidní důchod trojku, tak ten tady vlastně být nemá, pokud nedokáže pracovat ani za mimořádných podmínek“* a tedy není veden v evidenci ÚP ČR. S osobami s uznaným prvním a druhým stupněm invalidity se prý moc neseťkává. Mezi zájemci jsou rovnoměrně zastoupeni muži i ženy (přibližně ve věku 30 let). Dotazovaná v průběhu rozhovoru vícekrát zmínila, že v okrese Bruntál je počet osob s mentálním postižením evidovaných na ÚP ČR velmi nízký čili i její vlastní zkušenost je výrazně omezena

Zkušenost pracovnice kontaktního pracoviště ÚP ČR v Bruntále je největší s osobami, které mají absolvovanou praktickou školu dvouletou. Setkává se velmi často i s lidmi s dosaženým vzděláním základní škola speciální a odborná učiliště. V rámci středních škol praktických získávají osoby s mentálním postižením v okrese Bruntál nejčastěji vzdělání na výkon pomocných kuchařských prací. Pracovnice uvedla, že v této oblasti nejsou absolventi schopni najít uplatnění na otevřeném ani chráněném trhu práce, jelikož *„tady ta skupina je opravdu obtížně umístitelná“*.

Nejčastěji se lidé s mentálním postižením uplatňují v oblasti kompletačních a prací na chráněném trhu práce. Často nabízené pracovní pozice jsou v oblasti úklidu a balících prací. Výjimečně se poradkyni podaří uplatnit osobu s mentálním postižením i na více „zajímavých“ pracovních pozicích, jak uvedla sama poradkyně. *„Třeba v Krnově byl internetový e-shop se second handem, jo, pak bistro, kde taky pracovali lidi s mentálním a duševním onemocněním“*.

Pracovnice kontaktního pracoviště ÚP ČR v Bruntále nedokázala na základě svých zkušeností určit, zdali bývá zaměstnávání osob s mentálním postižením dlouhodobě úspěšné. Jde totiž o velice individuální a specifické případy, se kterými se pracovnice za dobu své kariéry neseťkala mnohokrát. S některými osobami se zdravotním postižením se sešla pouze jednou a na pracovním místě již setrvali, zato s některými probíhá hledání nové pracovní pozice často. Sociální prostředí každého člověka je podle poradkyně důležitým faktorem, pro uplatnění, dlouhodobé a úspěšné setrvání na trhu práce. *„Když má jakoby to dobré zázemí, tak třeba i ti rodiče se snaží pomoci a tak, jo. Je to lepší“*. Dle jejího názoru se pracovní místo hledá lépe

pro osobu pocházející z podnětného rodinného prostředí, kde má klient vhodný vzor u pracujících a cílevědomých rodičů.

Podle slov poradkyně je nejčastější překážkou v udržení zaměstnání vysoká náročnost, velký tlak na zaměstnance a tím snížení jeho motivace pracovat.

Zaměstnavatelé bývají často nespokojeni s výkonem zaměstnance, kterému trvá vykonat práci delší dobu oproti ostatním kolegům. Někdy se stává, že se osoba s mentálním postižením nevrací zpět do evidence po ukončení pracovního poměru. Pracovníci se proto vždy nedostává zpětné vazby a nedozvídá se, z jakých důvodů nebylo možné na pracovním místě setrvat.

Poradkyně OZP vyhledává volná pracovní místa pro osoby s mentálním postižením primárně na chráněném trhu, jenž je pro tyto osoby vhodnější. Na otevřeném trhu práce je obtížné „přesvědčit“ zaměstnavatele, aby zřídili pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením, na něž by pracovnice mohla umístit člověka s vývojovou poruchou intelektu.

Na schůzky se většinou dostávají zájemci o zaměstnání s mentálním postižením i se svým opatrovníkem, což je pro poradkyni přínosem, jelikož se na hledání vhodného pracovního místa podílí i osoba blízká, která zná lépe možnosti a zájmy dané osoby a může tedy okruh pracovních pozic zúžit. K výběru ideálního pracovního místa slouží tzv. „Job Match dotazníky“, které tvoří zaměstnavatelé a v nichž popisují specifika pracovní pozice. Poradkyně navštěvuje zaměstnavatele a získává informace o daném pracovním místě, zaměřuje se na náročnost a typ pracovní pozice, podle čehož následně vybírá, kterému zájemci by povolání vyhovovalo. Zájemcům o zaměstnání pomáhá poradkyně vyhledávat volná pracovní místa, oslovit zaměstnavatele, sjednat schůzku a připravit se na výběrové řízení, na které zájemce také doprovází. Kromě vyhledávání pracovního místa pomáhá poradkyně také vyřizovat invaliditu.

Osoby s mentálním postižením mají možnost využít specifické rekvalifikační kurzy, avšak kvůli sníženému intelektu není tato možnost osobami s mentálním postižením využívána. *„Pokud ti lidé mají tu speciální školu, tak většinou si nedokážu představit, že by měli absolvovat ten rekvalifikační kurz a pak závěrečné zkoušky“.*

I když osoby s mentálním postižením tvoří náplň práce poradkyně sporadicky, v rámci ÚP ČR se pracovnice účastnila školení, kde se dozvěděla, jak pracovat s lidmi s mentálním postižením a s osobami s poruchou autistického spektra.

Dle slov dotazované je práce s osobami s mentálním postižením velmi specifická a s každým člověkem velmi odlišná. Individuálnost práce vychází především ze stupně mentálního

postižení. Pracovnice nemá žádnou negativní zkušenost týkající se práce s lidmi s poruchou intelektu, ovšem nejedná se o jednoduchou práci. Dle jejích slov jsou osoby s mentálním postižením odevzdané a tiché, tudíž bývá náročné vtáhnout je do konverzace a dozvědět se o jejich zájmech a nelibostech.

## Rozhovor s poradkyní OZP na ÚP ČR v Novém Jičíně

Poradkyně OZP na ÚP ČR v Novém Jičíně uvedla, že nezná diagnózy zájemců o zaměstnání, pokud jí ho sami, dobrovolně nesdělí. Dotazovaná dále tvrdila, že osoby s jiným, než mentálním postižením ji ochotně a nenuceně sdělují své problémy a obtíže. Skupina osob s mentálním postižením je však specifická, jelikož tyto jako jediné nerady sdílí své diagnózy, především proto, že se za ně, dle jejích slov, stydí. Poradkyně vybírá vhodné pracovní místo dle zprávy od lékaře, která popisuje klientova omezení. Při své práci se rovnoměrně setkává s ženami i muži s mentálním postižením.

Přímo ve městě Nový Jičín se nachází praktická škola i odborné učiliště, takže se primárně stýká s lidmi s mentálním postižením, kteří jsou absolventi jedné z těchto dvou škol. Převažují zájemci, již vystudovali obory zahradník, zámečnick a stravovací služby. Pracovnice uvedla, že zahradnické práce výrazně převyšují z toho důvodu, že byl obor zřízen se zaměřením na vzdělávání osob s mentálním postižením, duševním onemocněním či kombinací mentálního a duševního postižení.

*„Ale těch pracovních pozic moc není no, ani na tom chráněném trhu“.* I když je zahradnický obor v okrese Nový Jičín hojně studován, uplatnění na trhu práce však absolventi v této oblasti nenachází. Jiné je to s oborem stravovací služby. V této oblasti se nachází velké množství volných pracovních míst, avšak pro osoby s mentálním postižením je velmi náročné se na těchto pozicích udržet. Nicméně pracovních míst, mimo studované oblasti, je nabízeno značné množství. Osoby s mentálním postižením nejčastěji nachází uplatnění jako uklízeči nebo vrátní.

Dle pracovnice bývá u osob s mentálním postižením pracovní uplatnění pouze výjimečně dlouhodobě úspěšné, což podle jejích slov způsobuje velkou fluktuaci zaměstnanců na trhu práce. Pro osoby s mentálním postižením je ideální hledat profesní uplatnění na chráněném trhu, který je přijme i se všemi omezeními a specifickými potřebami.

Větší úskalí přichází ze stran zaměstnanců. Bývají velmi nesamostatní a neumí navázat kontakt, což je pro práci na otevřeném trhu velmi důležité. Kvůli sníženým intelektovým schopnostem velmi často nepochopí instrukce a nejsou dostatečně odvážní a průbojní. Velkým problémem je pracovní doba na otevřeném trhu. Spousta pozic vyžaduje dvanáctihodinové směny. *„To je úplně nereálné. „Pro člověka bez postižení je to těžké, natož u lidí s mentálním postižením. Pro ně je ideální pracovní doba tak ty 4 hodky“.*

Na chráněném trhu se zaměstnanci většinou nesetkávají s nespokojeností ze strany zaměstnavatelů. To stejné však pracovnice nemohla říct o otevřeném trhu. Zaměstnavatelé se vyhýbají zaměstnávání osob se zdravotním postižením, speciálně pak osobám s mentálním postižením. Dle jejího názoru mají strach, neví, co mohou čekat a jak s nimi komunikovat.

Pracovnice se i přes spíše negativní přístup zaměstnavatelů snaží pravidelně sjednávat zřízení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Především zjišťuje, jakým způsobem plní zaměstnavatelé povinný podíl. Vysvětluje, jaké jsou další možnosti plnění a jakých benefitů by se mohl dočkat, pokud by v rámci své firmy zřídil pracovní místo pro OZP. „*Většinou je ta reakce kladná, hlavně kvůli těm finančním příspěvkům a úlevám*“. Ne vždy se však místo podaří zřídit i přes prvotní souhlas. „*Pak zjistí administrativu, že je náročná, mají strach z kontrol. Ten strach je ale zbytečný*“. Pracovnice se setkává i s případy, kdy zaměstnavatelů sami oslovují ÚP ČR a mají zájem o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, primárně kvůli finančním příspěvkům. Ne každého zaměstnavatele však zajímají pouze finanční výhody. „*Někdy mají sociální citění a nějaké odměny je ani nezajímají*“.

Pokud to situace dovoluje, začíná pracovnice vždy skupinovými formami profesního poradenství. Vyhovuje jí, že může obecné informace a základy o zaměstnání sdělit všem zájemcům hromadně. Rozdává užitečné letáčky a doporučuje zdroje, kde mohou čerpat další informace a hledat možnosti pracovního uplatnění. Skupinových schůzek bývá povětšinou devět až dvanáct. Poté následuje forma individuální. Poradkyně bývá ráda, když na pohovory chodí osoba s mentálním postižením i s druhou osobou, nejčastěji rodinným příbuzným. Kontroluje porozumění informací ze skupinového poradenství, doplňuje informace, dozvídá se o osobnosti zájemce. Individuální poradenství probíhají dle individuálních potřeb každého člověka. Průměrně se poradkyně setká s každým člověkem na pěti až osmi setkáních. Počet těchto setkání je ovlivněn potřebami zájemců. Pomáhá hledat volné pracovní pozice, radí, jak oslovovat zaměstnavatele, jak psát životopis a motivační dopis. Tím ale jejich práce končí. Jestli se klientovi podaří uspět na výběrovém řízení je, podle slov dotazované, „*už jen a jen na nich*“.

Každý člověk, nejen se zdravotním postižením, má možnost udělat si rekvalifikační kurz dle vlastního přání. U osob s mentálním postižením, primárně ale u těch s lehkým stupněm, jsou využívány především počítačové kurzy, které nejsou nijak omezeny dosaženým vzděláním a jsou tak vhodné pro všechny. Jiných kurzů se však z pravidla neúčastní.

„*Při výběrovém řízení se řeší, jestli máte zkušenost z OZP a proč o tuto práci stojíte*“. Zájemci o pracovní pozici poradkyně OZP se vybírají dle předpokladů pro práci s osobami se

zdravotním postižením. Po nástupu do práce se musí seznámit se všemi směnicemi a metodikami. Každý rok má pracovnice možnost navštívit množství kurzů na ÚP ČR, které ráda využívá. Absolvovala školení na úvod do komunikace s osobami s mentálním postižením a poruchami autistického spektra, kurz zaměřený na asertivitu, sociálně terapeutické dílny, duševní nemoci a spoustu dalších rozmanitých školení a kurzů. Podle pracovnice je pro tuto práci stěžejní *„hlavně umět komunikovat“*.

*„Práce není jednoduchá. Nevíme, co vnímají a jestli chápou a rozumí, co po nich chceme“*. Kvůli sníženým intelektovým schopnostem je komunikace s osobami s mentálním postižením náročnější. Složitě věci trvá vysvětlit velmi dlouhou dobu a těžko se ověřuje porozumění. *„Navíc bývají často ustrašení a ve stresu“*. Z toho důvodu je pro poradkyni vždy lepší, když se schůzky účastní i blízká osoba, která zájemce o zaměstnání podpoří a uklidní. Zkušenosti pracovnice bývají i negativní. Setkává se často s podrážděností a agresí ze strany osob s mentálním postižením. Poradkyně chování připisuje především frustraci.

## Rozhovor s poradkyní OZP na ÚP ČR ve Frýdku-Místku

ÚP ČR ve Frýdku-Místku má v evidenci celkem 1 121 osob se zdravotním postižením, z čehož osoby s mentálním postižením tvoří nejmenší skupinu. Dle názoru poradkyně nejde o více než 20 % z celkového počtu. Přesnou statistiku však, kvůli neznalosti diagnóz, nebyla schopna uvést. Při své práci se častěji setkává s ženami s mentálním postižením.

Pracovnice se nejvíce stýká s lidmi s absolvovanou praktickou školou nebo odborným učilištěm. V okrese Frýdek-Místek je u osob s mentálním postižením největší zájem o studium oborů šicí práce, zámečnické a stravovací služby. Výjimečně přichází do styku i s absolventy oboru automechanik. Není ani raritou, že má člověk s mentálním postižením vystudováno hned několik oborů současně. Podle poradkyně zastupují občas školská zařízení funkci „sociálních služeb“ a tedy důvod, kvůli kterému osoby s mentálním postižením studují více oborů, není primárně získat nové vědomosti a dovednosti, ale spíše zvýšit kvalitu života, být v kontaktu se společností a mít plnohodnotnou náplň dne.

Pracovní místa nejčastěji nachází v oblasti kompletačních a zámečnických prací a pomocných prací v gastronomii, a to vždy na chráněném trhu. Těchto pozic však není dostatek. Je velmi náročné najít volnou pracovní pozici pro osobu s jakýmkoliv zdravotním postižením, natož pro člověka s poruchou intelektu. V okrese Frýdek-Místek je velmi malé množství firem na chráněném trhu.

Zaměstnání nebývá navíc dlouhodobě úspěšné. Pracovnice uvedla, že si za svá léta působení na kontaktním pracovišti ÚP ČR ve Frýdku-Místku již mnohokrát potvrdila nedostatečné vzdělání osob s mentálním postižením, což dává za vinu školskému zařízení. Důležitým faktorem v úspěšnosti zaměstnávání je rodinné prostředí. *„Někdy jsou opečovávaní tak, že jsou chudáčci a nic nemohou“*. Jindy se poradkyně setkává zase s opačným přístupem, kdy rodiče chtějí po svém dítěti, aby vzalo jakoukoliv nabízenou pracovní pozici.

Největší obtíží, kromě zmiňovaných nedostatečných odborných znalostí a dovedností, je malá motivace pracovat. Negativní vliv na ochotu vykonávat povolání má často i rodinné zázemí. *„Někdy nejsou vůbec ani ti rodiče schopní pracovat, jo. Takže když my ho umístíme, jo, a v té rodině to prostě funguje jinak, tak prostě se stává no“*.

Zaměstnavatelé bývají se svými zaměstnanci s mentálním postižením nespokojení především z důvodu produktivity, která nenaplnuje jejich očekávání. Problémem je pro ně i absence pracovních návyků. Zaměstnavatelé odmítají vstupovat do pracovněprávních vztahů s osobami



s mentálním postižením i na chráněném trhu. „*Nemáme právo jim do toho mluvit. Oni mají právo si vybírat. I když to neřeknou přímo, tak to cítíme, že nechcous*“. Mezi další úskalí zaměstnávání osob s poruchou intelektu patří i jejich dlouhodobá pracovní neschopnost v případě, kdy onemocní. Zaměstnavatelé tedy dávají přednost lidem s jiným typem omezení.

Poradkyně oslovuje i firmy na otevřeném trhu práce. Setkává se však s neochotou zaměstnanců pro zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. „*Viceméně je to proto, že oni třeba na ty komplementační práce už mají zase jiné firmy*“. Zaměstnavatelé na otevřeném trhu tedy plní povinný podíl jinou formou, než je přímě zaměstnávání člověka se zdravotním postižením a ani pod nabídkou finančních prostředků nejsou ochotni zřídit speciální pracovní místa. „*Že by si je přímo vzali, zaměstnali a podpořili, tak na to neslyší*“.

Na profesní poradenství dochází lidé s mentálním postižením, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP ČR, ale i lidé mimo evidenci. Jeden pohovor trvá přibližně hodinu, během které poradkyně zjišťuje všechna možná omezení a zájmy, zjišťuje především motivaci, již je k udržení se na trhu práce klíčová. Četnost setkání vychází z potřeb klienta. Poradkyně průběžně vyhledává volné pracovní pozice, radí mu, kde si je může sám vyhledávat, jak se na pohovoru prezentovat a pomáhá s tvorbou životopisu. Na pracovní pohovory ve firmách však poradkyně své klienty nedoprovází. Na ÚP ČR se také realizují výběrová řízení pro zaměstnavatele.

Některé rekvalifikační kurzy jsou podmíněné dosaženým vzděláním, které u zájemců nebývá vždy dostatečné. Avšak ani kurzy bez nutného předchozího vzdělání nejsou osobami s mentálním postižením využívány.

Poradkyně absolvovala množství školení a kurzů, které zprostředkoval ÚP ČR. Dle jejích slov je však nejdůležitější vlastní příprava v osobním volnu. Edukační vliv má i samostatný kontakt s osobami s mentálním postižením, ze kterých čerpá nejvíce informací a poznatků. „*Dá se i říct, že i od těch klientů, nebo teda aspoň já to tak mám, že se učím i od nich jako zpětně*“.

Práce s osobami s mentálním postižením je, podle poradkyně, pouze lehce odlišné, nicméně pro pracovníci není práce náročnější. Pozitiva vidí v upřímnosti osob s mentálním postižením. Kvůli složitější komunikaci upřednostňuje, když na poradenství dochází s klientem i rodinný příslušník, který je schopný upravit sdělení tak, aby se zájemce lépe orientoval

## Shrnutí

Kvůli ochraně osobních údajů pracovníci kontaktních pracovišť ÚP ČR neznají přesné diagnózy osob, se kterými se při své práci setkávají, a tudíž jsou schopni odpovědět na otázky v rozhovoru pouze dle svých vlastních zkušeností. Kvůli neznalosti diagnóz nebyla žádná z poradkyň kontaktních pracovišť ÚP ČR v Moravskoslezském kraji schopná určit přesný počet osob s mentálním postižením, se kterými se při své práci setkává. Pracovnice kontaktních pracovišť ÚP ČR v Opavě a Novém Jičíně však uvedly, že se setkávají i s případy, kdy jim sám klient o svém zdravotním postižení řekne více informací. Podle poradkyně v Novém Jičíně se osoby s mentálním postižením za svůj hendikep stydí a sdělují ho velmi výjimečně.

Pracovnice se shodly, že osoby s mentálním postižením tvoří nejmenší skupinu osob se zdravotním postižením, se kterými pracují. Poradkyně OZP okresu Bruntál se dokonce za svou praxi setkala přibližně pouze s 5–10 lidmi s mentálním postižením. Největší praxi v oblasti práce s osobami s mentálním postižením má pracovnice kontaktního pracoviště ÚP ČR v Novém Jičíně. Zkušenost poradkyně OZP z Opavy je větší s muži s mentálním postižením, zatímco poradkyně OZP ve Frýdku Místku potkává při své práci spíše ženy.

### **VO 1.: Jaký studijní obor mají osoby s mentálním postižením v Moravskoslezském kraji nejčastěji absolvovaný?**

V průběhu čtyř rozhovorů byly zmíněny všechny školy, které mohou žáci s mentálním postižením navštěvovat. Nejvíce pracovnice však hovořily o praktických školách a odborných učilištích jako o nejčastějším dosaženém vzdělání osob s mentálním postižením. Dle slov Opavské a Frýdecko-Místecké pracovnice není většinou běžné, že by člověk s mentálním postižením vystudoval pouze jeden studijní obor. Pokud mu to jeho možnosti dovolí, vystuduje takto hendikepovaná osoba běžně 3 až 4 studijní programy na praktické škole či odborném učilišti, na kterém však nezískává výuční list. Důvod je dle obou pracovnic jednoduchý. U osob s mentálním postižením je velmi vysoká nezaměstnanost a těžká uplatnitelnost na trhu práce, kvůli čemuž velmi často zůstávají po ukončení studia doma. Studium více oborů tedy tuto možnost oddalují, využívají svůj volný čas kvalitně, zůstávají v kontaktu se společností, nejsou izolováni a neustále rozvíjí své dovednosti, schopnosti a znalosti.

Poradkyně z Opavy jako jediná uvedla, že se při své práci pravidelně setkává také s osobami, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je na základní škole speciální a mají tedy získané základy vzdělání. Zbytek pracovnic naproti tomu uváděl již zmiňované střední školy.

Z rozhovorů vyšlo najevo, že nejčastějšími studovanými obory jsou pomocné práce v kuchyni. Zmiňovány byly také obory zahradník a zámečnické práce. Specifickými obory, které byly uvedeny v rozhovorech pouze jednou, jsou šicí práce či automechanik, o kterých hovořila dotazovaná z Frýdku-Místku.

## **VO 2.: Nachází absolventi škol pracovní uplatnění ve vystudované oblasti v rámci Moravskoslezského kraje?**

Jak vyšlo najevo z rozhovorů, osoby s mentálním postižením nachází uplatnění primárně na chráněném trhu práce. Všechny pracovnice se jednoznačně shodly, že je umístění osob s mentálním postižením v oblastech, na které se při svém studiu zaměřovaly, velmi náročné a často i nemožné. Důvody se však na každém kontaktním pracovišti ÚP ČR lišily. Dle poradkyně je v okrese Nový Jičín nedostatek pracovních pozic, které by odpovídaly odbornému zaměření zájemců o zaměstnání, v okrese Opava a Frýdek-Místek je takových volných pracovních míst dostatek, avšak pro dostačující výkon při práci chybí lidem s mentálním postižením dostatek schopností a znalostí. I když je tedy možné, aby se umístily „v oboru“, není reálné, aby bylo zaměstnávání dlouhodobě úspěšné. Osoby s mentálním postižením se tedy většinou uplatňují na jiných pracovních místech, než na které se při studiu střední školy připravovaly.

## **VO 3.: Jaké pracovní pozice jsou pro osoby s mentálním postižením nejčastěji nabízeny v Moravskoslezském kraji?**

Všechny čtyři pracovnice kontaktních pracovišť ÚP ČR v Moravskoslezském kraji uvedly jako nejúspěšnější pracovní pozici komplementační práce ve firmách na chráněném trhu. Uvedly, že jde totiž o typ pozice, na který není potřeba odborných znalostí, dosaženého vzdělání a nebývají ani fyzicky náročné. Je potřeba mít dostatečnou jemnou motoriku a dostatek rozumových schopností k pochopení návodu a zapamatování si postupu.

Výčet dalších nabízených pracovních pozic je však u každé poradkyně OZP na ÚP ČR v Moravskoslezském kraji jiný. Dle pracovnice z Opavy je pro osoby s mentálním postižením nemožné najít uplatnění jako uklízeč či jako výpomoc v oblasti gastronomie. Uklízečské práce jsou poptávány většinou na specifických místech jako jsou nemocnice, kde je zapotřebí velká zodpovědnost a znalost všech chemických a čisticích prostředků, což bývá velkým problémem u osob s mentálním postižením. V gastronomii vidí největší problém v náročnosti práce. Je zde potřeba pohotovosti, rychlosti a flexibility, což bývá u osob s mentálním postižením výrazně omezeno. Naopak v okrese Bruntál je práce v oblasti úklidu stejně často nabízená, jako

komplementační práce. Pro okres Frýdek-Místek je velká poptávka po pomocných pracích v oblasti gastronomie, kterou osoby s mentálním postižením dostatečně zvládají.

#### **VO 4.: Bývá zaměstnávání osob s mentálním postižením v Moravskoslezském kraji dlouhodobě úspěšné?**

Po nástupu do zaměstnání je dalším krokem udržet se dlouhodobě na pracovní pozici a vykonávat povolání tak, aby byla odměna za vykonanou práci opodstatněná. Dle odpovědí poradkyň OZP v Moravskoslezském kraji vyplývá, že úspěšné a dlouhodobé zaměstnávání osob s mentálním postižením bývá spíše ojedinělým případem, se kterým se setkávají velmi výjimečně. Větší pravděpodobnost bývá na chráněném trhu práce, který je, nejen pro osoby s mentálním postižením, vhodně přizpůsoben. S uplatněním či dokonce dlouhodobým setrváním na pracovní pozici na otevřeném trhu práce se setkala pouze jedna z pracovnic.

Podle poradkyň z Opavy, Nového Jičína a Frýdku-Místku bývá profesní uplatnění spíše krátkodobou záležitostí. Zaměstnávání se většinou ukončuje po krátké době, a to ukončením pracovního poměru jednou ze stran. Důvody k ukončení bývají různorodé. Poradkyně z Bruntálu nebyla schopná sdělit více informací o úspěšnosti zaměstnávání, jelikož nemá s osobami s mentálním postižením příliš velké zkušenosti a především se, dle jejich slov, na ÚP ČR většinou nevrací a nemá tedy zpětnou vazbu. Stanovila ovšem, ve shodě s pracovníci ÚP ČR Frýdek-Místek, že velmi důležitou roli při hledání a setrvání v zaměstnání má rodinné prostředí dané osoby. Pokud se rodinní příslušníci snaží pomáhat, sami pracují a jsou vhodným vzorem, je práce s člověkem s poruchou intelektu snazší a zvyšuje se pravděpodobnost na umístění i dlouhodobé setrvání.

#### **VO 5.: Z jakých důvodů bývá profesní uplatnění neúspěšné?**

K ukončení pracovního poměru dochází jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Důvod k tomu bývá většinou jasný – vysoká náročnost pracovní pozice, která způsobuje nespokojenost obou stran. Na otevřeném trhu práce je největším problémem neochota zaměstnavatelů zřídit pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, která podle poradkyň vychází z neinformovanosti o osobách se zdravotním postižením, které vnímají jako nezaměstnatelné, o finančních příspěvcích a o možných formách plnění povinného podílu.

#### **Obtíže při zaměstnávání ze strany zaměstnanců v Moravskoslezském kraji**

Jak již bylo zmíněno, poradkyně OZP ve Frýdku-Místku je hlavním problémem nedostatečné vzdělání. Zaměstnanci se nevyznají v odborných termínech, nemají dostatečné odborné dovednosti pro výkon práce. Jako příklad uvedla zkušenost, kdy absolventka oboru *šicí práce* nikdy nepracovala se šicím strojem a nemohla tedy být uplatněna na pracovní pozici, která tyto dovednosti vyžadovala. Dle zbylých tří pracovníků jsou hlavním problémem především omezené schopnosti, které vychází ze zdravotního postižení. Nejde tedy o „obtíž“, kterou by mohl jedinec s mentálním postižením příliš ovlivnit. Dle poradkyň okresu Opava a Nový Jičín bývá pro osoby s mentálním postižením práce příliš náročná po stránce fyzické i intelektuální. Lidé bývají méně průbojní, chybí jim sociální kompetence a je tedy pro ně náročné začlenit se do kolektivu. To způsobuje zaměstnancům řadu nepříjemných pocitů a situací, které je mnohdy dovedou až k ukončení pracovního poměru.

Motivace hraje při dlouhodobém zaměstnávání jednu z nejdůležitějších rolí. U míry motivace osob s mentálním postižením se pracovnice z Moravskoslezského kraje ve svých výpovědích neshodovaly. Podle opavské poradkyně jsou zájemci o zaměstnání výrazně motivováni pracovat. Jejich zájem vykonávat povolání je vysoká. Sami vyhledávají volné pracovní pozice, snaží se překonávat, aby v zaměstnání setrvali co nejdéle, zatímco podle pracovnice z Frýdku-Místku se velká motivovanost vidí pouze u malé části takto hendikepovaných lidí. Zkušenost pracovnice z Bruntálu je naprosto odlišná od zkušenosti opavské pracovnice. V okrese Bruntál je u většiny zájemců o zaměstnání s poruchou intelektu velký nedostatek motivace, což vede k neochotě, nespokojenosti na pracovním místě a často i k hledání důvodů, proč nemohou profesi vykonávat. Setkala se také s nepravdivými tvrzeními a zveličováním svých obtíží.

### **Obtíže při zaměstnávání osob s MP ze strany zaměstnavatelů na chráněném trhu práce v Moravskoslezském kraji**

Dle pracovníků ÚP ČR v Moravskoslezském kraji bývají lidé s mentálním postižením, v důsledku jejich zdravotního oslabení, výrazně pomalejší v práci oproti intaktním jedincům. Navíc je pro ně nereálné pobývat v práci více hodin v kuse a mít stálé pracovní nasazení, což snižuje jejich produktivitu a často vede k nespokojenosti zaměstnavatelů i na chráněném trhu práce. Tuto osobní zkušenost uvedly pracovnice z Bruntálu a Frýdku-Místku. Nejčastějším projevem nespokojenosti zaměstnavatelů je prosté rozvázání pracovního poměru s daným zaměstnancem. Kromě tohoto projevu může nespokojenost vést až k úplnému odmítnutí zaměstnávání nových osob s mentálním postižením. Při výběrových řízeních tak dají přednost

spíše osobám s jiným typem zdravotního znevýhodnění, u které mají větší jistotu spolehlivosti, plného pracovního nasazení a dostatečné produktivity.

Naopak dle pracovníků kontaktních pracovišť ÚP ČR v okresech Opava a Nový Jičín jsou zaměstnavatelé na chráněném trhu respektující a velmi ochotní zaměstnat osobu s jakýmkoliv typem zdravotního postižení. Berou v potaz pomalé tempo zaměstnanců a přistupují ke každému z nich individuálně, počítají s problémy a obtížemi, které se mohou v průběhu objevit. Respektují jejich častou nemocnost, která přerůstá v dlouhodobou pracovní neschopnost. K ukončení pracovního poměru tudíž nepřichází většinou ze strany zaměstnavatele, ale spíše ze strany zaměstnance

### **Obtíže při zaměstnání ze strany zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce**

Všechny čtyři poradkyně OZP na kontaktních pracovištích ÚP ČR v Moravskoslezském kraji se v rámci své profese pokouší oslovovat také zaměstnavatele působící na otevřeném trhu a zajistit u nich zřízení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, na která by následně mohli uplatnit zájemce o povolání s mentálním postižením. Z rozhovorů vychází, že snaha bývá většinou neúspěšná, a to z důvodu neochoty ze strany zaměstnavatelů, vycházející z neznalosti problematiky zdravotního postižení.

Zkušenost každé z pracovníků je mírně odlišná. Bruntálská poradkyně oslovuje otevřený trh pouze výjimečně, jelikož ze své zkušenosti ví, že zaměstnavatelé nebývají v této oblasti ochotní. Neochotu způsobuje dle poradkyně nevědomost a neznalost zdravotního postižení. Zaměstnavatelé vnímají osoby se zdravotním postižením, navíc pak ty s mentálním, jako nevzdělavatelé a neschopné práce. Neví, co mohou od osob s mentálním postižením očekávat, jaké jsou jejich nároky a jak s nimi komunikovat. Pracovnice ve Frýdku-Místku kontaktuje zaměstnavatele pravidelně, avšak jejich reakce bývají také negativní. Dle poradkyně je hlavní důvod neochoty ten, že firmy na otevřeném trhu plní povinný podíl již jiným způsobem, který je pro ně z hlediska administrativy jednodušší. Výjimečně se místo podaří zřídit i na otevřeném trhu, ovšem sama pracovnice nebyla nikdy schopna uplatnit na něm osobu s mentálním postižením. Lepší zkušenost má pracovnice z Opavy, která oslovuje otevřený trh hojně. Setkává se ve většině případů s prvotním odmítnutím. Důvod vidí pracovnice v neinformovanosti zaměstnavatelů, kteří pod pojmem „osoba zdravotně postižená“ vidí pouze osoby s omezenou hybností. Po přiblížení a osvětlení problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměstnavatelé výjimečně změni názor a jsou ochotni zřídit pracovní místo, na které by mohli uplatnit i osobu s mentálním postižením. Nejvíce pracovních pozic na otevřeném trhu zvládla

zajistit poradkyně pro okres Nový Jičín. Dle jejích slov „přemluví“ zaměstnavatele na základě finančních příspěvků a daňových úlev, které zřízením místa získají. Zaměstnankyně kontaktního pracoviště ÚP ČR v Novém Jičíně má také zkušenosti se zájmem ze strany zaměstnavatelů, kteří se sami dotazují na podmínky zřízení místa, většinou však s vidinou finančních bonusů. U těchto zaměstnavatelů, kteří se poradkyni ozývají kvůli benefitům, však mnohdy dojde k opuštění nápadu na základě zjištění bližších informací, jakými jsou administrativa a občasná kontroly ze strany ÚP ČR. Poradkyně z Nového Jičína dále uvedla, že se dostává i do situací, kdy odmítavý přístup nezastávají sami zaměstnavatelé, ale pracovníci z personálního oddělení, kteří se orientují v náročnosti administrativy při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a tedy radí svým zaměstnavatelům, aby plnili povinný podíl jiným způsobem a jim tak ubylo „náročných“ práce.

#### **VO 6.: Jakým způsobem pomáhá ÚP ČR v Moravskoslezském kraji při snaze uplatnit se na trhu práce?**

Každý člověk se zdravotním postižením může využít služeb profesního poradenství, pracovní rehabilitace a rekvalifikačních kurzů, které zajišťují kontaktní pracoviště ÚP ČR v Moravskoslezském kraji

Většina z dotazovaných poskytuje profesní poradenství individuální formou. Pouze pracovníce v Novém Jičíně upřednostňuje práci skupinovou a až poté navazují konzultace s jednotlivými zájemci. Na skupinových setkáních sděluje všem zúčastněným základní informace o zaměstnávání, prochází dohromady jejich práva a povinnosti jako zaměstnanců, seznamuje je s legislativou, radí jim, kde mohou hledat práci a vždy rozdává užitečné letáky a další zdroje, kde mohou najít více informací. Individuální setkávání probíhají u všech poradkyň Moravskoslezského kraje stejně. Pracovnice uvedly, že schůzky trvají přibližně hodinu, přičemž ty první bývají těmi nejdůležitějšími, jelikož poradkyně zjišťuje celkové rozpoložení zájemce, z lékařské zprávy se dozvídá omezení, doptává se na zájmy, libosti a nelibosti, a především zjišťuje stupeň motivace, který většinou určuje celou práci poradkyně. Na dalších schůzkách společně vyhledávají volná pracovní místa, učí se, jak oslovovat zaměstnavatele, což následně může provést zájemce sám nebo jej kontaktuje poradkyně. Pracovnice pomáhají s tvorbou životopisů, motivačních dopisů a radí, jak se prezentovat na výběrovém řízení.

U pracovních pohovorů se činnosti každé z pracovníc výrazně liší. Zatímco pracovníce v Novém Jičíně pouze teoreticky připraví zájemce na rozhovor se zaměstnavatelem a dál se

svým klientem nepracuje, v Bruntále poradkyně výjimečně i zájemce doprovází, po teoretické přípravě, na výběrové řízení za zaměstnavatelem. Pracovnice v Opavě nabízí možnost nacvičit si pracovní pohovor, který se zájemcem provádí přímo ona ve své kanceláři, následně zájemce doprovází na pohovor a dohlíží, zda potenciální zaměstnanec sděluje informace tak, jak si je spolu nacvičili. Na kontaktním pracovišti ÚP ČR ve Frýdku-Místku kromě nácviku a doprovodu na pracovní pohovory také umožňují zajistit výběrové řízení pro zaměstnavatele přímo na půdě kontaktního pracoviště ÚP ČR.

Každá z poradkyň má odlišný přístup, zkušenosti a názory na rekvalifikační kurzy pro osoby s mentálním postižením. Jak v Bruntále, tak i ve Frýdku-Místku pracovnice uvedly, že na konkrétním pracovišti ÚP ČR je možnost účastnit se rekvalifikačních kurzů, avšak ani jedna z nich se nesešla se zájmem ze stran osob s mentálním postižením. Dle jejich názoru nejsou kurzy pro výkon profese potřebné na chráněném trhu, a navíc je u osob s mentálním postižením, kvůli sníženým intelektovým schopnostem, malá šance na úspěšné dokončení kurzu. Ve Frýdku-Místku bývají výjimečně kurzy podmíněné dosaženým vzděláním, které u této skupiny osob nebývá vysoké, a tedy pro absolvování kurzu dostatečné. Pro pracovnici v Opavě je náročné sehnat rekvalifikační kurz pro osobu s jakýmkoliv typem zdravotního postižení, natož pro osoby s mentálním postižením. Jediným pracovištěm, kde jsou kurzy pravidelně využívány je ÚP ČR Nový Jičín, kde osoby s mentálním postižením, především ty s diagnostikovaným lehkým stupněm, absolvují počítačové kurzy. Jde však o jediné rekvalifikační kurzy, kterých se v okrese Nový Jičín osoby s mentálním postižením účastní.

#### **VO 7.: Jsou poradci OZP na kontaktních pracovištích ÚP ČR v Moravskoslezském kraji kompetentní pro práci s osobami s mentálním postižením?**

Každá poradkyně OZP na ÚP ČR v Moravskoslezském kraji musí mít absolvovány určité kurzy a školení. Všechny čtyři pracovnice zmínily nejdůležitější školení pro práci, kterým je kurz s názvem *Práce s osobami s mentálním postižením a osobami s poruchami autistického spektra*.

Dle pracovnice z Opavy je však pro práci důležitější, než absolvovat kurzy a školení, oplývat osobnostními předpoklady jako jsou například dar komunikace, sociálního citění a touhy pomoci ostatním lidem. Poradkyně z Bruntálu má absolvovaný pouze zmiňovaný kurz pro práci s osobami s mentálním postižením, jelikož její setkávání s těmito osobami je velmi výjimečné. Využívá a účastní se tedy spíše jiných školení, zaměřených na jiný typ postižení. Na kontaktním pracovišti ÚP ČR ve Frýdku-Místku se pracovnice vzdělává především ve svém vlastním volnu, čímž doplňuje množství absolvovaných školení. Uvedla, že nejvíce informací se jí však dostává



od samotných osob s mentálním postižením, které ji každou schůzkou učí novým věcem, což ji předává daleko více informací než jakýkoliv školící pracovník. Poradkyně v Novém Jičíně absolvovala ve srovnání s ostatními dotazovanými největší množství školení a kurzů dotýkajících se nejen práce s osobami s mentálním postižením, ale i jiných oblastí jako asertivita a komunikace. Pracovnice každý rok rozšiřuje seznam absolvovaných kurzů. Přípravenost a osobnostní předpoklady se v Novém Jičíně zjišťují ještě před nástupem na pracovní pozici při výběrovém řízení, kde jsou pracovnice dotazovány na oblast zdravotního postižení a motivaci k práci.

### **VO 8.: Jaká je osobní zkušenost poradců OZP v Moravskoslezském kraji s osobami s mentálním postižením?**

Názor na práci s osobami s mentálním postižením má každá poradkyně kontaktního pracoviště ÚP ČR v Moravskoslezském kraji odlišnou. Opavská poradkyně má zkušenosti pouze kladné, setkává se pouze s příjemnými lidmi, kteří oplývají pozitivitou a velkým množstvím motivace pracovat. V jejich mentálním postižení vidí i množství pozitiv jako je velká ochota a vstřícnost, které značně usnadňují jak práci poradkyně, tak i přispívají dlouhodobému a úspěšnému uplatnění na pracovní pozici. Za dobu svého působení se nesečkala s jedinou negativní zkušeností. Podle pracovnice je komunikace s osobami s mentálním postižením nenáročná, přirozená a srovnatelná k komunikaci s jakýmkoliv jiným člověkem, což je přínosné pro realizaci profesního poradenství, při kterém je důležitá komunikace a sdílnost ze strany zájemce o zaměstnání. Podobný názor sdílí také pracovnice ve Frýdku-Místku. Dle jejího názoru není práce s osobami s mentálním postižením příliš specifická a výrazně se neliší její přístup k osobám s poruchami intelektu a k lidem s jiným typem postižení, pouze je potřeba upravit způsob komunikace, která musí být pomalejší, srozumitelnější a jednodušší. Práce s touto skupinou osob je pro ni velice příjemná a nenáročná. Klady při práci vidí především v jejich upřímnosti, která je pro skupinu osob s mentálním postižením specifická. Poradenství je tak příjemné pro obě strany, jelikož poradkyně od samého začátku zná všechny zájmy a nelibosti uchazeče o zaměstnání. Zkušenosti pracovnice z Nového Jičína jsou výrazně odlišné. Dle poradkyně není práce jednoduchá, naopak je velmi náročná a pomalá. Lidé s mentálním postižením nebývají průbojní v kolektivu a komunikativní, takže je velmi složité vtáhnout je do konverzace, dozvědět se jejich zájmy, názory, libosti a nelibosti. Při práci s těmito lidmi je potřeba dostatek trpělivosti a času. Jako jediná se pravidelně setkává i s negativním přístupem lidí. Agresivita a podrážděnost vychází většinou z frustrace osob s mentálním postižením, na což už je za dobu své praxe zvyklá a ví, jak tyto situace řešit. Pracovnice z kontaktního

pracoviště ÚP ČR v Bruntále nedokázala jednoznačně shrnout svou zkušenost. Dle jejich slov je práce velmi rozličná, individuální, vychází ze stupně mentálního postižení. Její zkušenosti jsou pozitivní i negativní, komunikace bývá někdy složitá, jindy velmi příjemná a nenáročná.

## Diskuse

Z rozhovorů jednoznačně vyplynulo, že umístit se a dlouhodobě setrvat na pracovní pozici je pro osoby s mentálním postižením výrazně náročné a mnohdy dokonce nereálné.

V Moravskoslezském kraji studují osoby s mentálním postižením nejčastěji na praktických školách či odborných učilištích a není neobvyklé, že po ukončení studia navazují ihned vzděláváním v jiném oboru. Jak bylo zjištěno z výzkumu, důvod je zcela zřetelný. Vzhledem k tomu, že tyto osoby hledají pracovní uplatnění hůře než osoby bez hendikepu, snaží se svůj volný čas využívat produktivním způsobem. Zároveň dochází k jejich rozvoji i po společenské stránce, neboť se častěji dostávají do styku s jinými lidmi. Studium tedy umožňuje osobám s mentálním postižením využívat jejich volný čas takovým způsobem, aby docházelo ke zvyšování kvality života.

Dále z výzkumu vyplynulo, že nabízené studijní obory v okresech nekorrespondují s nabízenými pracovními pozicemi, a tudíž absolventi s mentálním postižením nenachází uplatnění ve vystudovaných oblastech. Ke stejnému závěru došla také Dagmar Šudřichová (2020) ve své diplomové práci. Svým výzkumem navíc zjistila, že neshody nejsou pouze mezi nabízenými obory a poptávkou pracovních míst, ale také mezi studijními obory a samotnými zájemci o vzdělávání. Pro osoby s mentálním postižením nejsou nabízené obory zajímavé a neodpovídají jejich představám. Jde o velký problém, jelikož při analýze rozhovorů bylo zjištěno, že k výkonu povolání chybí zájemcům dostatečné odborné znalosti a praktické dovednosti. Školy by se tedy měly více orientovat v nabídce volných pracovních pozic a přizpůsobit tak učební obory aktuální situaci. Měly by také dohlížet na dostatečné osvojení znalostí a dovedností v oboru a ověřovat si je důkladnými závěrečnými zkouškami.

Profesní uplatnění nachází zájemci o zaměstnání především v oblasti montážních prací na chráněném trhu práce, a to ve všech okresech, ve kterých proběhl výzkumný rozhovor. Na chráněném trhu lze najít množství dalších pracovních míst v oblasti úklidu, šicích a balících prací, pohledávané jsou i pozice vrátný a pomocník v oblasti gastronomie a skladů e-shopů. Toto tvrzení stojí v rozporu s výsledky šetření Dagmar Šudřichové (2020), jejíž výzkum poukazuje na nepestrost nabízených pracovních pozic. Nabídka je dle autorky výrazně omezená pouze na montážní práce.

Jak vyšlo z výzkumu, úspěšnost zaměstnávání osob s mentálním postižením je velmi nízká. Tato skutečnost je dána hned několika důvody.

Pracovních pozic je v určitých okresech Moravskoslezského kraje nedostatek, a to z důvodu nízkého počtu firem působících na chráněném trhu a vysokého počtu osob se zdravotním postižením žijících v Moravskoslezském kraji. Výpovědi o vysokém počtu OZP v Moravskoslezském kraji potvrzuje také Analytická část strategie rozvoje MSK (2019), která z průzkumu stanovila, že *“kraj má také menší podíl ekonomicky aktivní pracovní síly ve vztahu k počtu obyvatel, v regionu žije nadprůměrně velký počet obyvatel trpících nemocemi z povolání a nejvíce zdravotně postižených”*. V zájmu poradkyň v daných okresech by tedy mělo být zřízení nových firem na chráněném trhu práce a tím navýšení počtu zaměstnaných osob s mentálním postižením.

Dalšími překážkami dlouhodobého zaměstnávání osob s poruchou intelektu jsou jejich vlastní omezené schopnosti vycházející ze zdravotního postižení. Profese bývá velmi náročná po stránce fyzické i psychické. Upravené podmínky na chráněném trhu, u některých zaměstnanců, rovněž nejsou dostačující a pracovní výkonnost těchto osob je velmi nízká, což je samo o sobě nepřijemné i pro ně. Necítí se v práci spokojeně, neumí navázat kontakt s ostatními zaměstnanci a nejsou dostatečně průbojní. Není neobvyklé, že se zaměstnanec rozhodne ukončit zaměstnávání po velmi krátké době.

Zmíněna byla také obtíž s nedostatečnou odbornou připraveností zájemců o zaměstnání. Z výzkumu bylo zjištěno, že lidé se zdravotním postižením si mohou zvýšit a rozšířit svou kvalifikaci pomocí rekvalifikačních kurzů, které zprostředkovávají jednotlivá kontaktní pracoviště ÚP ČR. Pro osoby s mentálním postižením je ovšem jejich výběr velmi zúžen a na některých kontaktních pracovištích ÚP ČR pro ně ani žádný vhodný kurz není zřízen. Kurzy bývají buďto příliš náročné, a tudíž je nereálné, aby je osoby s mentálním postižením absolvovaly nebo jsou podmíněny určitým typem vzdělání, kterého zájemci nedosahují. Seznam rekvalifikačních kurzů by se měl přizpůsobovat zájemcům o zaměstnání a jejich specifickým potřebám a nabízet tedy i rekvalifikaci uzpůsobenou pro osoby s mentálním postižením.

Přístup zaměstnavatelů se k osobám s mentálním postižením liší především podle toho, na jakém trhu práce se nachází. Pomocí rozhovorů bylo zjištěno, že zaměstnavatelé na chráněném trhu bývají chápající a respektující k individuálním potřebám svých zaměstnanců a zřídka kdy

jsou tím, kdo ukončí pracovní poměr. Avšak i na chráněném trhu, jak vyšlo najevo, se objevuje diskriminace vůči osobám s mentálním postižením. Zaměstnavatelé si vybírají osoby s jiným zdravotním znevýhodněním, jelikož z vlastní zkušenosti ví, že produktivita zaměstnanců s poruchou intelektu není vždy dostačující.

Z výzkumného šetření jednoznačně vyvstává fakt, že postoje zaměstnavatelů otevřeného trhu práce jsou spíše negativní. S ochotou zřídít pracovní místo pro OZP se poradkyně v Moravskoslezském kraji setkávají pouze výjimečně. Když se podaří pracovní místo pro OZP zřídít, je to vždy motivováno finančními příspěvky. Velkou obtíží, která vyvstala z analýzy dat, je neznalost problematiky mentálního postižení a zaměstnávání osob se zdravotním postižením ze strany zaměstnavatelů. Tento nešvar by mohla vyřešit větší snaha poradkyň OZP při osvětě zaměstnavatelů v dané oblasti.

Poradkyně OZP ÚP ČR v Moravskoslezském kraji neznají přesné diagnózy zájemců o zaměstnání, kteří pravidelně dochází na setkání s nimi. Žádná z pracovnic tedy nebyla schopna určit přesný počet evidovaných osob s mentálním postižením, což ztížilo hledání odpovědí na výzkumné otázky, jelikož ne všechny poradkyně dokáží rozpoznat osoby s mentálním postižením a jejich odpovědi tedy nemusí odpovídat skutečnosti. Dále pracovnice uvedly, že z celkového počtu osob se zdravotním postižením tvoří lidé s poruchami intelektu tu nejmenší část především z důvodu využívání sociálních služeb, které také mohou zájemcům zprostředkovat vhodné pracovní místo. Pokud by to tedy bylo možné, v rámci výzkumu bych se zaměřila nejen na poradkyně OZP ÚP ČR v Moravskoslezském kraji, ale také na pracovníky v oblasti sociálních služeb, což by umožnilo lepší vhled do problematiky profesní přípravy a profesního uplatnění osob s mentálním postižením.

## **Závěr**

Cílem této práce bylo popsat a zanalyzovat profesní přípravu a profesní uplatnění osob s mentálním postižením. V teoretické části bakalářské práce byly objasněny základní pojmy spojené s tímto tématem. Detailně byla popsána specifika mentálního postižení společně se zaměřením na význam práce pro danou skupinu osob. Následně byly popsány a shrnuty vzdělávací možnosti pro žáky s mentálním postižením se zaměřením na vzdělávací oblasti, které nejvíce přispívají k získání praktických dovedností, které zvyšují pravděpodobnost uplatnění a dlouhodobé setrvání v zaměstnání. V předposlední kapitole se práce věnovala poradenským službám v oblasti kariéry při školských zařízeních a ÚP ČR. Dále byl poskytnut pohled na současnou legislativu upravující tuto problematiku a na úlohu ÚP ČR při zaměstnávání osob s poruchami intelektu. V neposlední řadě byl popsán soudobý stav na trhu práce se zaměřením na služby a možnosti pro osoby s mentálním postižením.

V praktické části bakalářské práce byla vybrána kvalitativní strategie šetření. Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit možnosti a obtíže spojené s profesním uplatněním osob s mentálním postižením v Moravskoslezském kraji. Aby mohlo dojít k dosažení cíle, bylo potřeba stanovit konkrétní výzkumné otázky. Odpovědi na výzkumné otázky objasnily danou problematiku a po následné analýze dat bylo možno dojít k cíli a popsat možnosti a obtíže spojené se zaměstnáváním osob s mentálním postižením v Moravskoslezském kraji. Zjišťovány byly například studované obory v okresech a jejich korespondence s poptávkou na trhu práce, nej nabízenější pracovní pozice v kraji, možnosti dalšího vzdělávání osob s mentálním postižením a specifika dané skupiny.

Kvalitativní výzkum byl proveden metodou polostrukturovaného rozhovoru s pracovníky ÚP ČR. Jelikož se výzkum práce zaměřoval pouze na oblast Moravskoslezského kraje, dotazované pracovnice byly vybírány z kontaktních pracovišť ÚP ČR nacházejících se v okresních městech dané oblasti. Výzkumného šetření se účastnily celkem čtyři poradkyně pro osoby se zdravotním postižením dlouhodobě pracující na výše zmíněných kontaktních pracovištích ÚP ČR. Rozhovor proběhl ve městech Opava, Bruntál, Nový Jičín a Frýdek-Místek.

Z výzkumu vyšlo najevo, že pro osoby s mentálním postižením jsou možnosti v kraji značně omezené. Pracovní uplatnění nachází převážně na chráněném trhu práce, na kterém je však počet volných pracovních pozic nízký, což má v určitých okresech za následek výraznou nezaměstnanost těchto osob. Obtíž při hledání zaměstnání je také v nedostatečných odborných dovednostech, což znemožňuje výkon práce. Řešení by mohl poskytovat ÚP ČR v rámci rekvalifikačních kurzů, avšak ty jsou pro tuto specifickou skupinu převážně nedostupné. Ani

úspěšnost zaměstnávání není příliš vysoká. Na osoby s mentálním postižením bývají kladeny vysoké nároky, což může způsobovat nespokojenost na obou stranách pracovněprávního poměru. Lidé s mentálním postižením bývají při práci pomalejší, nejsou dostatečně průbojní a komunikativní. To vede k častému odmítání ze strany zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce, jelikož jejich představa o této skupině osob bývá negativní. Důležitou roli zde hrají právě dotazované poradkyně OZP, které se snaží zájemce začlenit i na otevřený trh práce a zvyšovat tak povědomí o uplatnitelnosti osob s daným postižením a dojít ke zřízení dalších pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a nových firem na chráněném trhu práce.

Je velmi důležité neustále upravovat podmínky pro osoby s mentálním postižením tak, aby se zvyšovala úspěšnost při hledání zaměstnání a dlouhodobém setrvání na pracovní pozici. Úspěšné a dlouhodobé zaměstnávání vede k maximálnímu zapojení do společnosti, pro kterou je schopnost vykonávat povolání nesmírně důležitá. Jak školy vzdělávající osoby s mentálním postižením, tak i Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání na ÚP ČR by měly věnovat zvýšenou pozornost současnému stavu na trhu práce a přizpůsobit své služby aktuální situaci. Dle mého názoru je důležité motivovat zaměstnavatele k otevřenosti a ochotě zaměstnávat i osoby s mentálním postižením.

## Literatura

BARTOŇOVÁ, Miroslava, 2013. *Inkluzivní didaktika v základní škole se zřetelem na edukaci žáků s lehkým mentálním postižením*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-6560-4.

BENDOVIÁ, Petra a Pavel ZIK, 2011. *Dítě s mentálním postižením ve škole: mentální postižení: vzdělávání a integrace: diagnostika a poradenství: komunikace : terapeuticko-formativní metody : sociální služby*. Praha: Grada, Pedagogika. ISBN 978-80-247-3854-3.

ČERNÁ, Marie, 2015. *Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Vydání druhé. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-3071-7.

HENDL, Jan, 2016. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0982-9.

KNOTOVÁ, Dana, 2014. *Školní poradenství*. Praha: Grada, Pedagogika. ISBN 978-80-247-4502-2.

KRATOCHVÍLOVÁ, Jana, 2012. *Vzdělávání žáků se zdravotním postižením ve středních školách*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, ISBN 978-80-87063-55-2.

KREJČÍŘOVÁ, Olga a Zdeňka KOZÁKOVÁ, 2013. *Profesní příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3711-8.

LUDÍKOVÁ, Libuše, 2016. *Vybrané faktory ovlivňující kvalitu života osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-5059-9.

PIPEKOVÁ, Jarmila, Marie VÍTKOVÁ a Miroslava BARTOŇOVÁ, 2014. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení: From education to social inclusion of people with health disabilities with focus on intellectual disabilities*. 2., upr. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-7689-1.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie, 2009. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD. ISBN 978-80-7392-094-4.



PROCHÁZKOVÁ, Lucie, 2019. *Postoje k lidem s postižením v pracovním kontextu ve vztahu ke zkušenosti s nimi*. Sociální pedagogika / Social Education [online]. 7(2), 57-68 [cit. 16. 3. 2022]. ISSN 18058825. Dostupné z: doi:10.7441/soced.2019.07.02.04

VALENTA, Milan, Jan MICHALÍK a Martin LEČBYCH, 2018. *Mentální postižení*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0378-2.

VALENTA, Milan a Oldřich MÜLLER, 2003. *Psychopedie*. Praha: Parta. ISBN 80-7320-063-5.

VALENTA, Milan a Oldřich MÜLLER, 2013. *Psychopedie: [teoretické základy a metodika]*. 5., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Parta. ISBN 978-80-7320-187-6.

VALENTA, Milan a Oldřich MÜLLER, 2021. *Psychopedie: [teoretické základy a metodika]*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Parta. ISBN 978-80-7320-290-3.

VALENTA, Milan, 2006. *Rukověť k metodice kurzu ESF: vzdělávání poskytovatelů služeb minoritním skupinám obyvatelstva s ohledem na jejich uplatnění na trhu práce*. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 80-244-1265-9.

SLOWÍK, Josef, 2016. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0095-8. [cit. 15. 5. 2021] Dostupné také z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:0be2aaa0-e64b-11e8-9445-5ef3fc9bb22f>

ŠUDŘICHOVÁ, Dagmar, 2020. *Perspektiva pracovního uplatnění žáků vzdělávaných na odborných učilištích v učebních oborech kategorie E*. Olomouc. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci. Vedoucí práce PaedDr. Pavlína Baslerová, Ph.D.

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva, 2011. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 4., přeprac. Praha: Portál. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-7367-889-0.

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ, 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.

## Online zdroje

10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí (MKN-10) - ÚZIS ČR. [online] ÚZIS ČR [cit. 10. 12. 2021] Dostupné z: <https://mkn10.uzis.cz/>

ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics [online] World Health Organization [cit. 11. 12. 2021] Dostupné z: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f605267007>

JIRÁNKOVÁ, Helena a Kristína HOLÚBKOVÁ, 2007. *Řeč jako nástroj sociálního začleňování* [online]. [cit. 15. 5. 2021]. Dostupné z: <https://www.kvalitavpraxi.cz/res/archive/026/003003.pdf?seek=1422437251>

KUPCOVÁ, Z. A, 2011. *Analýza šetření kariérového poradenství v SPC*. [online]. [cit. 10. 3. 2022]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/pedagogicko-psychologicke-poradenstvi/studie>

Moravskoslezský kraj, Analytická část Strategie rozvoje MSK 2019-2027, 2019. [online]. [cit. 13. 4. 2022] dostupné z: [https://www.msk.cz/assets/temata/cestovni\\_ruch/01-strategie-rozvoje-msk-2019-2027-analyticka-cast.pdf](https://www.msk.cz/assets/temata/cestovni_ruch/01-strategie-rozvoje-msk-2019-2027-analyticka-cast.pdf)

Rámcové vzdělávací programy. [online]. Praha: MŠMT [cit. 16. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.edu.cz/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/>

Úřad práce ČR. *Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR (IPS)*. [online]. Úřad práce ČR [cit. 15. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/informacni-a-poradenska-strediska-uradu-prace-cr>

SNOW, Kathie. *People First Language. Disability is Natural* [online]. [cit. 15. 5. 2021]. Dostupné z: <https://nebula.wsimg.com/1c1af57f9319dbf909ec52462367fa88?AccessKeyId=9D6F6082FE5EE52C3DC6&disposition=0&alloworigin=1>

## Legislativní dokumenty

Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání, 2021. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Praha: MŠMT [cit. 16. 3. 2022]. Dostupné z: [https://www.nuv.cz/file/4983\\_1\\_1/](https://www.nuv.cz/file/4983_1_1/)

Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání – příloha upravující vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením, 2005. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Praha: MŠMT [cit. 16. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.nuv.cz/file/138>

Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání základní škola speciální, 2008. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Praha: MŠMT [cit. 21. 3. 2022]. Dostupné z: [https://www.nuv.cz/file/134\\_1\\_1/](https://www.nuv.cz/file/134_1_1/)

Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola dvouletá, 2009. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Praha: MŠMT [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: [https://www.nuv.cz/file/153\\_1\\_1/](https://www.nuv.cz/file/153_1_1/)

Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola jednoletá, 2009. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Praha: MŠMT [cit. 24. 3. 2022]. Dostupné z: [https://www.nuv.cz/file/152\\_1\\_1/](https://www.nuv.cz/file/152_1_1/)

Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních – znění od 1. 1. 2021. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 9. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72#f2903413>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – znění od 1. 2. 2022. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 15. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) - znění od 1. 2. 2022. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 9. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

## Anotace

<b>Jméno a příjmení:</b>	Radka Kiššová
<b>Katedra:</b>	Ústav speciálněpedagogických studií
<b>Vedoucí práce:</b>	prof. PhDr. PaedDr. Miloň Potměšil, Ph.D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2022
<b>Název práce</b>	Profesní příprava a profesní uplatnění osob s mentálním postižením
<b>Název práce anglicky:</b>	Professional training and employment opportunities for people with intellectual disability
<b>Anotace práce:</b>	<p>Bakalářská práce se zabývá současnou profesní přípravou a profesním uplatněním osob s mentálním postižením. Teoretická část je rozdělena do pěti kapitol, které definují mentální postižení, možnosti základního a středního vzdělávání a charakterizují jednotlivé kurikulární dokumenty pro školy se zaměřením na odborné předměty, které podporují profesní uplatnění. V neposlední řadě závěrečná práce popisuje nabízené služby poskytující profesní poradenství a také legislativu, jež upravuje tuto problematiku a současný stav na trhu práce. Cílem kvalitativního výzkumu bylo zjistit možnosti, úspěšnost a obtíže spojené se zaměstnáváním osob s mentálním postižením v Moravskoslezském kraji.</p>
<b>Klíčová slova:</b>	Mentální postižení, profesní příprava, profesní uplatnění, zaměstnávání osob s mentálním postižením, trh práce
<b>Anotace práce v angličtině:</b>	<p>This bachelor thesis deals with the current professional training and employment opportunities for people with intellectual disabilities. The theoretical part is divided into five chapters, which define intellectual disability, the possibilities of primary and secondary education, and characterize the different curricular documents for schools while focusing on subjects that prepare for employment. Last but not least, the thesis describes the vocational guidance services offered, as well as the legislation that regulates this issue and the current state of the labour market. The aim of the qualitative</p>

	research was to identify the possibilities, successfulness and difficulties associated with the employment of people with intellectual disabilities in the Moravian-Silesian Region.
<b>Klíčová slova v angličtině:</b>	Mental disability, professional training, employment, employment of people with mental disabilities, labour market
<b>Počet stran:</b>	63