

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

Tranzitní program - prevence nezaměstnanosti absolventa

Disertační práce
v oboru : Prevence, náprava a terapie zdravotní a sociální problematiky dětí,
dospělých a seniorů

Autor: Mgr. Vladimíra Nechvátalová

Školitel: Doc. Ing. Lucie Kozlová, Ph.D.

České Budějovice 2008

Prohlašuji, že disertační práci na téma Tranzitní program – prevence nezaměstnanosti absolventa jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své disertační práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

2. dubna 2008

Vladimíra Nechvátalová

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí práce doc. Ing. Lucii Kozlové, Ph.D. za metodické vedení a cenné připomínky k disertační práci. Děkuji i všem účastníkům tranzitního programu, pracovníkům agentur pro podporované zaměstnávání a pracovníkům Jihočeské vědecké knihovny, kteří se mnou strávili mnoho času v diskusích a rozhovorech. Pracovníkům Jihočeské vědecké knihovny děkuji zejména za pomoc při komplikovaném vyhledávání některých citovaných zdrojů.

Zároveň děkuji rodičům uživatele služeb za souhlas zveřejnit příběh jejich syna.

Nakonec bych ráda poděkovala své rodině za velmi cennou a laskavou podporu.

Abstract

Transition program – prevention of graduate unemployment

The thesis focuses on the transition program that consists of a set of activities aimed at major social event in life - the changeover from school environment into employment. Transition from school to work is a very demanding moment for general population, and even more so for a handicapped pupil.

The author is trying in her thesis to identify what influences the selection of job in case of handicapped pupils, and the success or failure of the pupil at a workplace during practical trainings. She She further deals with the issues related to the factors influencing employers hiring pupils for practical training, and later employing them, what the support of handicapped pupils in the phase of transfer to a new environment should be, and what is the optimum way of preparation for the new social status – entry in the working environment.

The above-mentioned questions are answered on the basis of stocktaking of social work methods used as part of transition programs of agencies for the supported form of employment. These are complemented with a case study of practical school pupil, who participated in such transition program during preparation for future employment. The analysis of the case describes casual relations among the variables that influence the social event of getting a job. This research is extended with the information from practical schools in the Czech Republic, where data was gathered regarding the professional training and success of graduates. Methodology of work with a practical school pupil as a user of social services included in the transition program is proposed following the results of the research.

Obsah:

1. Úvod.....	7
2. Specifikace pojmů v oblasti zaměstnávání osob s mentálním postižením.....	8
3. Strategické dokumenty Evropské unie o zaměstnávání osob s mentálním postižením	11
4. Právní předpisy České republiky.....	15
5. Dokumenty obsahující práva lidí s mentálním postižením v oblasti zaměstnávání.....	18
6. Profesní příprava a systém speciálního školství pro žáky se speciálními zdravotními potřebami.....	21
6.1 Cílová skupina žáků praktických škol.....	22
6.2 Obsah vzdělávání žáků v praktické škole jednoleté a dvouleté	22
6.3 Výsledky vzdělávání a možnosti pracovního uplatnění absolventa.....	23
6.4 Charakteristika vzdělávacích oblastí.....	24
6.5 Výchovně vzdělávací systém a poradenská činnost.....	27
7. Analýza profesního uplatnění žáků s mentálním postižením.....	30
8. Možnosti absolventů se speciálními potřebami na trhu práce.....	31
9. Cíl práce a formulace výzkumných otázek	35
10. Metodika.....	35
10.1 Typ výzkumu a metody získávání dat.....	35
10.2 Metody zpracování a analýzy dat.....	37
10.3 Výzkumný soubor	39
11. Výsledky.....	40
11.1 Inventarizace metod sociální práce používaných v tranzitních programech agentur pro podporované zaměstnávání	40
11.1.1 Nabídka služby - počáteční kontakt s uživatelem služby.....	40
11.1.2 Počáteční kontakt v rámci poskytování služby	42
11.1.3 Hledání pracovního místa a jeho výběr.....	43
11.1.4 Sociální práce s uživatelem v průběhu realizace tranzitního programu.....	45
11.1.5 Sociální práce se zaměstnavatelem	47
11.1.6 Spolupráce s rodiči	50
11.1.7 Spolupráce se školou	51
11.1.8 Individuální, skupinová práce s klientem.....	52
11.1.9 Financování	54
11.1.10 Souhrn	55
11.2 Profesní příprava ve vzdělávacích institucích.....	58
11.3 Případová studie	65
11.3.1 Analýza rozhovoru s uživatelem služeb.....	65
11.3.2 Analýza rozhovoru s pracovním asistentem.....	68
11.3.3 Analýza rozhovoru s pracovním konzultantem.....	69
11.3.4 Analýza rozhovoru se zaměstnavatelem	71
11.3.5 Analýza rozhovoru se spolupracovníky	72
11.3.6 Analýza rozhovoru s rodiči	74
11.3.7 Analýza rozhovoru s třídní učitelkou	75
11.3.8 Analýza složky uživatele služeb	76
11.3.9 Analýza pracovního místa	78
11.3.10 Souhrn	80
11.4 Souhrn kapitoly výsledky.....	82
12. Diskuse	85
12.1 Diskuse o metodách	85
12.2 Diskuse o výsledcích analýzy	88

12.3 Navrhované hypotézy	96
13. Návrh metodiky práce s uživatelem služeb v tranzitním programu	98
13.1 Průběh a realizace tranzitních programů	98
13.2 Spolupráce zainteresovaných subjektů	101
13.3 Role školy při přechodu žáka se speciálními potřebami ze školy na trh práce	103
13.4 Financování tranzitních programů	104
14. Závěr	107
15. Seznam použitých zdrojů	109
16. Klíčová slova	114
17. Přílohy	115

1. Úvod

Práce je zaměřena na tranzitní program, který je souborem aktivit zacílených na sociální událost v životě člověka – přechod ze školního prostředí do zaměstnání. Přechod z prostředí školního do pracovního je velmi náročný i u běžné populace, natož pak u žáka se zdravotním postižením.

Autorka se ve své práci snaží odpovědět na to, co ovlivňuje výběr zaměstnání u žáka se zdravotním postižením, co ovlivňuje úspěšnost či neúspěšnost žáka na pracovišti v rámci školní praxe. Dále se zabývá otázkami, co ovlivňuje zaměstnavatele při přijímání žáka na praxi a později do zaměstnání, jaká má být podpora žáka se zdravotním postižením při přechodu do nového prostředí a jakým neoptimálnějším způsobem má probíhat příprava na novou sociální situaci v životě člověka – vstup do pracovního prostředí.

Na výše zmiňované otázky odpovídá pomocí inventarizace metod sociální práce, používaných v tranzitních programech agentur pro podporované zaměstnávání. Ty doplňuje o případovou studii žáka praktické školy, který byl zařazen do tranzitního programu v rámci školní přípravy na povolání. V analýze zaměřené na tento případ rozplétá příčinnou síť proměnných, které ovlivňují sociální událost získání zaměstnání. Tento výzkum rozšiřuje o informace z praktických škol v České republice, na nichž byly získávány informace o profesní přípravě a uplatnění absolventů. Na základě výsledků výzkumu je navržena metodika práce se žákem praktické školy - uživatelem sociálních služeb zařazeným do tranzitního programu.

2. Specifikace pojmů v oblasti zaměstnávání osob s mentálním postižením

Tranzitní program

Tranzitní program je koordinovaný soubor aktivit – služeb, který podporuje přechod studenta se speciálními potřebami ze školy do dalšího života – konkrétně do pracovního prostředí.

Individuální praxe s asistencí ve speciálních školách mají velmi podobné zákonitosti jako programy pro podporované zaměstnávání. Jejich cílem je získání zaměstnání, rozvoj pracovních a sociálních dovedností. Student má hlavně možnost během realizace tranzitního programu získat vlastní představu o životě, podloženou zkušeností a zážitky.¹

Tranzitní program a poradenská podpora, kterou poskytuje pracovník klientovi, je předmětem ucelené rehabilitace v rámci rehabilitace pracovní.

Ta zahrnuje profesní přípravu, kariérové poradenství, průzkum trhu pracovních příležitostí, vytváření a ochranu pracovních příležitostí. Profesní poradenství se vztahuje na volbu vhodného zaměstnání s ohledem na možnosti a nadání jedince i s přihlédnutím k situaci na trhu pracovních příležitostí. V oblasti profesní pomáhá poradce rozvinout postiženému klientovi jeho přednosti, kompetence potřebné pro jeho pracovní uplatnění. To zahrnuje: pomoci klientovi posoudit jeho vlastní zájmy a dovednosti, učit klienta nacházet informace o nabídkách zaměstnání, organizovat speciální opatření vedoucí ke zpřístupnění pracoviště.²

Cílovou skupinou tranzitního programu jsou budoucí absolventi speciálních škol – u nichž je předpoklad, že budou po ukončení studia potřebovat individuální podporu v tom, aby si našli a udrželi zaměstnání na otevřeném trhu práce. Kritériem vstupu do programu mohou být splněné následující podmínky:

- žáci jsou v posledních dvou letech školní docházky
- žáci mají zájem pracovat na otevřeném trhu práce
- žáci potřebují v práci podporu

¹ OPATŘILOVÁ, D. Podporované zaměstnávání. In VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Otázky speciálně pedagogického poradenství*. Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, 2003, s. 102-116. ISBN 80-86633-08-X.

² NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. s. 61 - 67 ISBN 80-7178-197-5.

Tranzitní program je bezplatný. Podstatou programu jsou individuální praxe na běžných pracovištích. Tak si žáci mohou vyzkoušet různé typy práce v běžném pracovním prostředí a najít zaměstnavatele, který je po ukončení školní docházky přijme do zaměstnání. Nepodaří-li se v tranzitním programu najít pracovní místo a absolvent nemůže být zaměstnán na místě praxe nebo potřebuje-li další podporu, má možnost vstoupit do navazujícího programu Podporované zaměstnávání.³

Tranzitní program je vyvrcholením školní práce žáka, měl by v něm zhodnotit vše, co se naučil. Vychází ze zásad humanizace, integrace a normalizace, které se jako tři základní tendence v posledních desíti letech prosazují v přístupu k dětem a dospívajícím s mentálním postižením. Humanizace znamená, že při rozhodování o dítěti je za primární nutno požadovat zájem dítěte. Z požadavků integrace vyplývá částečné zapojení do systému běžných škol a na běžná pracoviště. Normalizací v péči o osoby s mentálním postižením se rozumí hlavně požadavek na vytvoření takových podmínek, aby tito lidé mohli žít pokud možno normálním společenským životem jako všichni ostatní.⁴

Tranzitní program je ustálený termín používaný pro komplex služeb. Realizace těchto služeb se opírá o zákonné úpravy právního řádu České republiky (viz dále). Proto je v této práci používán. S termínem tranzitní program souvisí i termíny agentura pro podporované zaměstnávání, pracovní konzultant a pracovní asistent.

Agentura pro podporované zaměstnávání

Agentura pro podporované zaměstnávání je dle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách zařízení sociálních služeb vytvořené pro poskytování sociálních služeb, a to typu sociální poradny či centra sociálně rehabilitačních služeb. Pracovníci tohoto zařízení poskytují následující služby: sociální poradenství, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí, podpora vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností. Zařízení jako agentury pro podporované zaměstnávání mají vždy statut

³OSMÝ DEN. *Tranzitní program - ze školy do práce* [online]. c2001. [cit. 2006-03-26]. Dostupný z : <http://osmyden.jurta.cz/cs/index.php?action=pro-zajemce_tranzitni-program>.

⁴PIPEKOVÁ, J. Humanizační trendy v edukaci jedinců s mentálním postižením. In VÍTKOVÁ, M. *Integrativní speciální pedagogika*. Brno: Paido, 2004, s. 309-324. ISBN 80-73-15-071-9.

nevládní neziskové organizace. Co do právní formy jde zejména o občanská sdružení⁵ a obecně prospěšné společnosti⁶.

Pracovní konzultant

Pracovní konzultant je termín používaný pro sociálního pracovníka, který poskytuje uživateli služeb kontinuální podporu, orientovanou na konkrétního uživatele služeb a na konkrétní pracovní místo/zaměstnavatele.

Sociální pracovník podporu směřuje nejen na získání, ale také na zachování si zaměstnání po uzavření pracovně právního vztahu. Podstatou podpory je osobní pomoc, která zahrnuje např. poradenství, individuální a skupinové konzultace, doprovázení, zastupování, pracovní asistenci apod.⁷

Pracovní asistent

Pracovní asistent je termín používaný pro sociálního pracovníka, který poskytuje uživateli služeb podporu přímo na pracovišti.

V zahraniční literatuře bývá označován jako „job coach“. Ten, jak uvádí Procházková, pomáhá při plnění pracovních příkazů, při zaškolování a zapracování, při trénování pracovních kroků, při zlepšování rámcových podmínek, poskytuje podporu při kontaktu se sociálním okolím na pracovišti a pomáhá v krizových situacích.⁸

⁵ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ze dne 27.03.1990. Uveřejněno v č. 19/1990 Sbírky zákonů na str. 0366.

⁶ Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, ze dne 28.09.1995. Uveřejněno v č. 65/1995 Sbírky zákonů na str.3554.

⁷ STUPKOVÁ, V. Podporované zaměstnávání. In KREJČÍŘOVÁ, O. aj. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha : Rytmus, 2005, s.15 – 35. ISBN 80-903598-1-7.

⁸ PROCHÁZKOVÁ, L. Podpora a doprovod lidí s postižením při integraci do zaměstnání v Rakousku. In BARTOŇOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005, s. 8 – 18. ISBN 80-86633-31-4.

3. Strategické dokumenty Evropské unie o zaměstnávání osob s mentálním postižením

Rozvoj tranzitních programů je v souladu se strategickými dokumenty České republiky ve vztahu k Evropské unii, a to na národní, regionální či místní úrovni. Členské státy Evropské unie mají v každé z oblastí sociálního začleňování, důchodů a zdravotní a dlouhodobé péče za úkol převést společné cíle do národních plánů. Tyto plány jsou předkládány Evropské komisi v podobě Národních zpráv o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování tak, aby byla naplněna lisabonská strategie růstu a zaměstnanosti.

Cíle a obsah tranzitních programů jsou v souladu s cíli **Národního akčního plánu sociálního začleňování na léta 2004 – 2006** a to zejména v bodě 2.5: „Důležitým předpokladem úspěšné integrace osob se zdravotním postižením je přístup ke vzdělání, zapojení do sociálního a ekonomického života společnosti. Konkrétními nástroji jsou tedy např. účinný systém rehabilitace osob se zdravotním postižením a dostupnost sociálních a zdravotních služeb, které svým působením výše zmíněné umožní.“ Mezi cíli, které se vztahují k podpoře zavedení systému rehabilitace osob se zdravotním postižením je pak uvedeno: „rozvíjet jednotlivé oblasti rehabilitace osob se zdravotním postižením (...sociální rehabilitace,a pracovní rehabilitace)⁹

V bodě 5.2 Osoby se zdravotním postižením v oddílu s názvem: Podporované zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením je uvedeno, že tranzitní program je součástí programu Podporované vzdělávání. Cílovou skupinou jsou žáci posledních ročníků pomocných a praktických škol s výrazným kombinovaným postižením. Tranzitní program je podle dosavadních zkušeností jedním z nejlepších prostředků k postupnému a přirozenému začleňování handicapovaných lidí do běžné společnosti a k podpoře zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením.¹⁰

Na jarním summitu Evropské rady v březnu 2005 došlo k revizi lisabonské strategie, která se nyní prioritně orientuje na ekonomický růst a zaměstnanost. Nástrojem realizace nové

⁹ *Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006* [online]. Poslední revize 25.10.2005 [cit. 2006-03-26]. Dostupný z : <
http://www.mpsv.cz/files/clanky/2831/NAPSI_tisk_cz.pdf >.

¹⁰ *Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006* [online]. Poslední revize 25.10.2005 [cit. 2006-03-26]. Dostupný z : <
http://www.mpsv.cz/files/clanky/2831/NAPSI_tisk_cz.pdf >.

lisabonské strategie je **Národní program reforem na období 2005 – 2008** (Národní lisabonský program).

V Programu je stanoveno, že i přes ekonomický růst, stále zvyšování produktivity a životního standardu většiny obyvatel České republiky zůstává naléhavým problémem otázka dlouhodobé nezaměstnanosti, spojená se sociálním vyloučením určitých skupin lidí. Zaměstnanost je klíčovým nástrojem k jejich začlenění do společnosti. Důležitým předpokladem sociálního začleňování je současně zajištění dostatečně široké a flexibilní nabídky sociálních služeb, které mají rozhodující úlohu při prevenci a potírání sociálního vyloučení. Současně se komplexními programy zaměstnanosti zaměřenými na aktivizaci a motivaci každého jednotlivce individuálním přístupem vytvoří nové podmínky k odstraňování bariér rovného vstupu na trh práce a tím i pro integraci osob s různými handicapem – zejména zdravotně postižených.¹¹

Komplexními programy zaměstnanosti zaměřenými na aktivizaci a motivaci každého jednotlivce individuálním přístupem mohou být právě tranzitní programy zaměřené na pomoc osobám s handicapem.

V první části **Národního plánu podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 - 2009**, věnované vzdělávání a školství, je v bodě 1.2. uvedeno, že je nezbytné rozšířit výchovné a profesní poradenství o svébytný celek zaměřený na část, týkající se profesního uplatnění žáků a studentů se zdravotním postižením.¹²

A v bodě 1.9. se uvádí, že při vzdělávání dětí a žáků s těžším zdravotním postižením mají být rozvíjeny jejich sociální kompetence.¹³

V části, která se věnuje zaměstnanosti a zaměstnávání se uvádí, že daleko více než dosud se musí na řešení problematiky zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením podílet vzdělávací systém. V opatření 3.6. je uvedeno, že je nutné zabezpečit podmínky propojení

¹¹ *Národní lisabonský program 2005 – 2008* [online]. c2007. [2008-28-01]. Dostupný z : <http://www.vlada.cz/assets/cs/eu/oeu/lisabon1/lis_a_cr/npr_cr/narodni_program_reform_cz.pdf>.

¹² *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009*, přijatý usnesením vlády ČR ze dne 17. 8. 2005, č. 1004, článek 1.2 [online]. 1. vyd. Praha: 2005. ISBN 80-86734-66-8. [cit.2007-12-05]. Dostupný z : <<http://wtd.vlada.cz/files/rvk/vvzpo/NPPI-A4.pdf>>.

¹³ *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009*, přijatý usnesením vlády ČR ze dne 17. 8. 2005, č. 1004, článek 1.9 [online]. 1. vyd. Praha: 2005. ISBN 80-86734-66-8. [cit.2007-12-05]. Dostupný z : <<http://wtd.vlada.cz/files/rvk/vvzpo/NPPI-A4.pdf>>.

systemu vzdělávání a zaměstnanosti, který zvýší možnost (šanci) mladých lidí se zdravotním postižením plynule přejít ze školy do zaměstnání.¹⁴

Zároveň Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006 v prioritě č.7 s názvem Podpora integrace osob znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci (Reakce národní politiky zaměstnanosti na priority Hlavních směrů politiky zaměstnanosti EU a na specifické doporučení Rady k České republice) uvádí, že členské státy budou podporovat integraci osob, které čelí na pracovním trhu značným obtížím, např....lidem se zdravotním postižením, a to rozvojem jejich zaměstnatelnosti, zvyšováním pracovních příležitostí a prevencí všech forem diskriminace.¹⁵

Od roku 2006 již předkládaly členské státy Evropské unie strategické zprávy (Národní akční plán zaměstnanosti) v rámci **Národní zprávy o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2006 - 2008**. Část 2 je věnována Národnímu akčnímu plánu sociálního začleňování na léta 2006 – 2008.

Zde byl definován prioritní cíl 1: Posílení integrace osob sociálně vyloučených nebo osob ohrožených sociálním vyloučením, odstraňování bariér vstupu a udržení se na trhu práce pro tyto osoby. K dosažení tohoto cíle je mimo jiné nutné zejména: posílit sociální dovednosti osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením při hledání zaměstnání a jeho následného udržení, zvyšovat zaměstnatelnost těchto osob. Cílovou skupinou jsou v rámci tohoto cíle kromě jiného zejména osoby se zdravotním postižením.¹⁶ Nástrojem k dosažení výše definovaného cíle mohou být i tranzitní programy.

V **Národním plánu rozvoje vzdělávání v České republice** je uvedeno, že je třeba: „Vyřešit problematiku aktivace osob se zdravotním postižením, pro které práce nebude s ohledem na postižení zdrojem obživy. Ve spolupráci s úřady práce podporovat ,právo na první zaměstnání

¹⁴ *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009*, přijatý usnesením vlády ČR ze dne 17. 8. 2005, č. 1004, opatření 3.6 [online]. 1. vyd. Praha: 2005. ISBN 80-86734-66-8. [cit.2007-12-05]. Dostupný z : <<http://wtd.vlada.cz/files/rvk/vvzpo/NPPI-A4.pdf>>.

¹⁵ *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006 ČR* [online]. [cit.2007-12-05]. Dostupný z :

http://www.esfcr.cz/files/clanky/1282/napz_2004-6.pdf>.

¹⁶ *Národní zprávy o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2006 – 2008* [online]. [cit.2008-01-05]. Dostupný z : http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2006/nap/czech_cs.pdf>.

absolventů', aby se nefixovaly pasivní způsoby života a sociální závislost na podpoře v nezaměstnanosti u mladé generace absolventů. Zřizovat aktivační centra při speciálních školách a praktických školách, programy přípravy na zaměstnání, na přechod ze školy do zaměstnání, ale zároveň vést zdravotně postižené k určité osobní samostatnosti.¹⁷

¹⁷ *Národní plán rozvoje vzdělávání v České republice* [online]. [cit.2008-01-05]. Dostupný z : <http://www.varianty.cz/download/doc/books/27.pdf>.

4. Právní předpisy České republiky

Tranzitní program vychází z následujících zákonných norem¹⁸:

- zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách ze dne 14. března 2006,
- zákon č. 109/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách ze dne 14. března 2006,
- zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004,
- zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon),
- vyhláška MŠMT č. 73/2005 Sb. o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných.

Již výše zmiňované zákonné normy napoví, že se jedná o mezioborovou a meziresortní záležitost. Tranzitní program není jako termín v žádném ze zákonů vymezen. Tento soubor sociálních služeb se opírá o § 35 zákona o sociálních službách, který říká, že základními činnostmi při poskytování sociálních služeb jsou:

dle odstavce f) výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti,
dle odstavce g) sociální poradenství,
dle odstavce m) podpora vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností.¹⁹

Sociální poradenství je poskytováno se zaměřením na potřeby osob se zdravotním postižením a obsahuje tyto základní činnosti:

- a) zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,
- b) sociálně terapeutické činnosti,
- c) pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.²⁰

¹⁸ NECHVÁTALOVÁ, V. The czech law system and its relation to the employment of persons with mental disabilities.

In *6th international Conference of Phd Student: Law*. 1. vyd. Miskolc : University of Miskolc, 2007, s. 209 - 212. ISBN 978-963-661-782-0.

¹⁹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ze dne 14. března 2006, §35. Uveřejněno v č. 37 Sbírky zákonů na str. 1257.

Dále se realizace tranzitních programů řídí podle § 70, který hovoří o sociální rehabilitaci. Sociální rehabilitace je soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem, využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí. Sociální rehabilitace se poskytuje formou terénních a ambulantních služeb nebo formou pobytových služeb, poskytovaných v centrech sociálně rehabilitačních služeb.²¹

Služba podle odstavce 1 poskytovaná formou terénních nebo ambulantních služeb obsahuje tyto základní činnosti²²:

- a) nácvik dovedností pro zvládnání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění,
- b) zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,
- c) výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti,
- d) pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.

Sociální poradenství i sociální rehabilitace jsou sociální služby poskytované bez úhrady uživatelem.²³

Realizace tranzitních programů je také vedena zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Dle odstavce a) § 75 zákona o zaměstnanosti je součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti rovněž poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například

²⁰ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ze dne 14. března 2006, §37. Uveřejněno v č. 37 Sbírký zákonů na str.1257.

²¹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ze dne 14. března 2006, §70. Uveřejněno v č. 37 Sbírký zákonů na str.1257.

²² Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ze dne 14. března 2006, §70. Uveřejněno v č. 37 Sbírký zákonů na str.1257.

²³ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ze dne 14. března 2006, §72. Uveřejněno v č. 37 Sbírký zákonů na str.1257.

pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.²⁴

Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění. Poradenství je poskytováno žákům a studentům škol a jiným fyzickým nebo právnickým osobám; tím není dotčeno poskytování poradenských služeb v resortu školství.²⁵

Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě se zaměřuje na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců a zajištění souladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou pracovních sil na trhu práce.²⁶

Rozvoj tranzitních programů v České republice výrazně předběhl rozvoj legislativy.²⁷

²⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, §105. Uveřejněno v č. 143/2004 Sbírky zákonů na str. 8270.

²⁵ Vyhláška č. 518/2004 Sb., vyhláška ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §21, ods. 1) . Uveřejněno v č. 178 Sbírky zákonů na str. 9935.

²⁶ Vyhláška č. 518/2004 Sb., vyhláška ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §21, ods. 3) . Uveřejněno v č. 178 Sbírky zákonů na str. 9935.

²⁷ OPATŘILOVÁ, D. Podporované zaměstnávání. In VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Otázky speciálně pedagogického poradenství*. Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, 2003, s. 102-116. ISBN 80-86633-08-X.

5. Dokumenty obsahující práva lidí s mentálním postižením v oblasti zaměstnávání

Všeobecná deklaráce lidských práv, schválená Valným shromážděním Organizace spojených národů v roce 1948, ve článku 23 stanoví, že každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání a na ochranu proti nezaměstnanosti. Článek 26 hovoří o právu na vzdělání. Technické a odborné vzdělání má být obecně přístupné všem dle jejich schopností. Vzdělání má směřovat k plnému rozvoji lidské osobnosti.²⁸ Všeobecná deklaráce lidských práv stanovuje ve svých 30 článcích základní pravidla a svobody. Nemá však sama právní sílu. Jde pouze o soubor morálních pravidel. Síla a vliv těchto morálních pravidel a jejich aplikovatelnost může být posouzena jejich širokým přijetím a začleněním do národních právních řádů.²⁹ Tedy článek 26 Ústavy České republiky následně stanoví, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu a každý má právo získávat prostředky na své živobytí prací. Článek 33 říká - každý má právo na vzdělání. Vzdělání na středních školách je bezplatné.³⁰

Deklarace spojených národů o právech mentálně postižených osob, vyhlášená na Valném shromáždění Organizace spojených národů dne 20. prosince 1971. Vyhlášení deklaráce předcházela aktivita Mezinárodní ligy společností pro osoby s mentálním postižením.

Kromě toho, že deklaráce spojených národů o právech mentálně postižených osob hovoří o tom, že mentálně postižení mají mít stejná práva jako ostatní lidské bytosti v co nejvyšší míře, článek 2 s 3 stanoví, že mentálně postižený má právo na takovou výchovu, readaptaci a vedení, které mu umožní v maximální možné míře rozvinout jeho možnosti a schopnosti. Má právo dle svých možností produktivně pracovat nebo se zabývat jinou činností.³¹ Ačkoliv deklaráce spojených národů o právech mentálně postižených osob nese známky své doby v užívaných termínech, zůstává aktuální v samotných principech, které hájí.³²

²⁸ *Významné mezinárodní dohody k ochraně lidských práv*. 1. vyd. Praha: C.K. Beck, 1998. s.25 – 29. ISBN 80 – 7179-204-7

²⁹ HEJČ, K. *Sociální aspekty lidských práv*. České Budějovice: ZSF JU, 2002. s. 5.

³⁰ Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ze dne 16. prosince 1992. Uveřejněno v č.1/1993 Sbírky zákonů na str. 001.

³¹ ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 160 s. ISBN 80-7178-506-7.

³² *Déclaration de l'Organisation des Nations Unies: Déclaration des droits du déficient mental* [online]. c1996 – 1999 [cit.2008-01-05]. Dostupný z : <
http://www.unhchr.ch/french/html/menu3/b/m_mental_fr.htm>.

Úmluva o právech dítěte ve článku 23 stanoví, že státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, uznávají, že duševně nebo tělesně postižené dítě má požívat plného a řádného života v podmínkách zabezpečujících důstojnost, podporujících sebedůvěru a umožňujících aktivní účast dítěte ve společnosti. Článek 28 říká, že státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, uznají právo dítěte na vzdělání a s cílem postupného uskutečňování tohoto práva a na základě rovných možností zejména: podněcují rozvoj různých forem středního vzdělání zahrnujícího všeobecné a odborné vzdělání, činí je přijatelné a dostupné pro každé dítě a zpřístupňují všem dětem informace a poradenskou službu v oblasti vzdělání a odborné přípravy k povolání.

Otázka sociální integrace osob s postižením je velmi složitá, stejně jako integrace do pedagogického procesu.

Úmluva o právech dítěte byla schválena v roce 1989 Valným shromážděním Organizace spojených národů. Její implementaci sleduje Výbor pro lidská práva. Ten je pověřen vedením dialogu mezi všemi stranami zabývajícími se rozvojem lidských práv. Smluvní strany Úmluvy se zavázaly vydávat zprávu o pokroku v zabezpečení lidských práv. Výbor pro práva dítěte vydal v reakci na zprávy Kritické připomínky. V nich vítá informace o národním akčním plánu sociálního začleňování pro občany ve zdravotní neschopnosti. Je současně potěšen tím, že roste počet dětí integrovaných ve vzdělávacím procesu. Bere také na vědomí znepokojení Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva týkající se neadekvátnosti opatření k zajištění poklidného života postižených osob včetně osob s mentálním postižením.³³

Evropská sociální charta Rady Evropy definuje v článku 9 právo na poradenství při volbě povolání a v článku 10 právo na přípravu k výkonu povolání.

Článek 9 zajišťuje účinné uplatnění práva na odborné poradenství při volbě povolání. Smluvní strany Charty se zavazují poskytovat nebo podporovat podle potřeby služby, které pomohou všem osobám, včetně zdravotně postižených, řešit problémy související s volbou povolání a odborným postupem, s náležitým přihlédnutím k jejich osobním schopnostem a možnostem na trhu práce; tato pomoc musí být poskytována zdarma jak mládeži, včetně dětí ve školním věku, tak dospělým.³⁴

³³ *Kritické připomínky Výboru OSN pro lidská práva*. Praha: Výbor pro práva dítěte, 2003. s. 10

³⁴ Sdělení č. 14/2000 Sb.m.s. Ministerstva zahraničních věcí, o Evropské sociální chartě. Uveřejněno v č. 7/2000 Sbírky mezinárodních smluv na straně 139.

Článek 10 si klade za cíl zajistit účinný výkon práva na odbornou přípravu. Státy, které ratifikují Chartu, se zavazují poskytovat nebo podporovat podle potřeby technickou a odbornou přípravu všech osob, včetně osob zdravotně postižených, po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, a poskytovat prostředky, které umožní přístup k vyššímu technickému a vysokoškolskému vzdělání výhradně podle schopností jednotlivce; vytvořit nebo podporovat učňovský systém a jiné systematické formy pro výcvik mladých chlapců a dívek v jejich různých povoláních; poskytovat nebo podporovat podle potřeby přiměřená a snadno dostupná výcviková zařízení pro dospělé pracovníky, zvláštní zařízení pro rekvalifikaci dospělých pracovníků nutnou v důsledku technického vývoje nebo nových trendů na trhu práce.³⁵

Současný trend v postoji k osobám s mentálním postižením, viditelný zejména v edukaci, zahrnuje tři základní tendence - humanizaci, integraci a normalizaci. Humanizace znamená, že při rozhodování stojí v popředí primární zájem dítěte – osoby s mentálním postižením.³⁶ Tyto trendy jsou patrné i ve všech dokumentech hájící práva lidí s mentálním postižením.

Kterákoli země, která usiluje o pověst rovnoprávné a spravedlivé společnosti, jedné z těch, které se řídí mezinárodně uznávanými normami lidských práv, musí mít zákony zajišťující příslušné vzdělání pro všechny děti. V případě dětí se zvláštními potřebami to znamená zajištění vzdělávání, přiměřené těmto potřebám. Dětem s lehčím stupněm postižení může vhodné vzdělání umožnit úspěšné zaměstnání v pozdějším životě, jinak by zůstaly závislé na jiných lidech. U dětí s vážnějším postižením se může zmenšit míra jejich závislosti. Zlepšené základní dovednosti zmenší časové zatížení pečovatelů.³⁷

³⁵ Sdělení č. 14/2000 Sb.m.s. Ministerstva zahraničních věcí, o Evropské sociální chartě. Uveřejněno v č. 7/2000 Sbírky mezinárodních smluv na straně 139.

³⁶ PIPEKOVÁ, J. Edukace žáků s mentálním postižením. In VÍTKOVÁ, M. *Integrativní školní (speciální) pedagogika*. Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, 2003, s. 130 - 152. ISBN 80-86633-07-1.

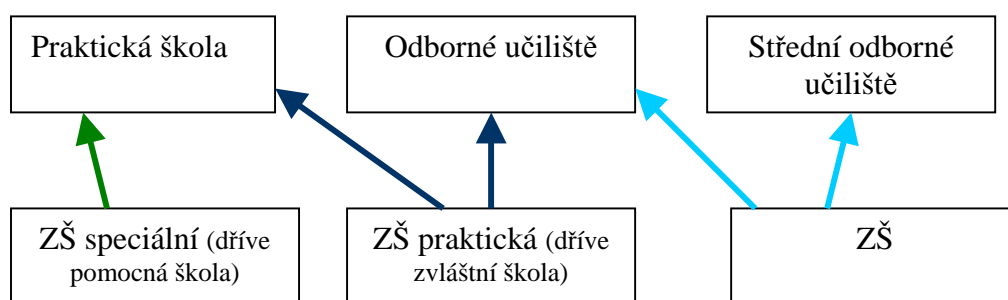
³⁷ WARD, A. *Nový pohled*. 1. vyd. Praha: Mezinárodní liga společností pro osoby s mentálním postižením, 1993. 112 s. ISBN 2-930078-04-9.

6. Profesní příprava a systém speciálního školství pro žáky se speciálními zdravotními potřebami

Speciální vzdělávání žáků se zdravotním postižením je zajišťováno formou individuální integrace, skupinové integrace nebo ve škole samostatně zřízené pro žáky se zdravotním postižením (dále jen speciální škola). Pro děti a žáky s mentálním postižením jsou zřizovány tyto typy škol: mateřská škola speciální, základní škola praktická (v dřívější terminologii pomocná škola), základní škola speciální (v dřívější terminologii zvláštní škola), odborné učiliště, praktická škola.³⁸

U absolventů základních škol praktických a základních škol speciálních by se měla v jejich dalším vzdělávání zohledňovat potřeba seberealizace v pracovních činnostech podle jejich možností, schopností a zájmového uplatnění. Měli by získat uspokojení a osobní sebevědomí, pramenící z pocitu své užitečnosti. To by mělo usnadnit jejich společenskou integraci do běžného života a pozitivně se promítnout v kvalitě jejich osobního života.³⁹ Právě absolventi základních škol praktických a základních škol speciálních jsou většinou přijímáni do praktických škol.

Do praktických škol dvouletých jsou přijímáni neúspěšní absolventi základní školy praktické (dříve zvláštní škola), do praktických škol jednoletých absolventi základních škol speciálních (viz. obrázek č. 1).



Obrázek č.1: Schéma školského systému.. Zdroj: vlastní.

³⁸ Vyhláška č. 73/2005 Sb., vyhláška ze dne 9.února 2005, o vzdělávání dětí, žáků a studentů se vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, §3, 5, ods. f). Uveřejněno v č. 20 Sbírky zákonů na str. 503.

³⁹ PIPEKOVÁ, J. Humanizační trendy v edukaci jedinců s mentálním postižením. In VÍTKOVÁ, M. *Integrativní speciální pedagogika*. Brno: Paido, 2004, s. 309-324. ISBN 80-73-15-071-9.

6.1 Cílová skupina žáků praktických škol

Praktická škola jednoletá je určena žákům s těžkým zdravotním postižením, zejména s těžkým stupněm mentálního postižení, žákům s postižením více vadami a žákům s diagnózou autismus, kteří získali ucelené vzdělání na úrovni základní školy speciální, případně základní školy praktické, ukončili povinnou školní docházku a ze zdravotních či jiných závažných důvodů se nemohou vzdělávat na jiném druhu a typu školy. Praktická škola jednoletá je určena pro chlapce i dívky.⁴⁰

Praktická škola dvouletá je určena žákům se speciálními vzdělávacími potřebami, plynoucími ze snížené úrovně rozumových schopností, případně žákům s více vadami, kteří ukončili povinnou školní docházku v základní škole praktické, v základní škole speciální, v nižším než devátém ročníku základní školy a v odůvodněných případech v devátém ročníku základní školy. Praktická škola dvouletá je určena chlapcům i dívkám.⁴¹

6.2 Obsah vzdělávání žáků v praktické škole jednoleté a dvouleté

Praktická škola umožňuje žákům doplnění a rozšíření teoretického a praktického vzdělání, poskytuje jim základy odborného vzdělání a manuálních dovedností v jednoduchých činnostech.⁴² Je kladen důraz na prohloubení a rozšíření vědomostí získaných v průběhu plnění povinné školní docházky, ale především na osvojení manuálních dovedností perspektivně využitelných v profesním i osobním životě a získání kladného vztahu k práci, na rozvoj komunikačních dovedností, kultivaci osobnosti, výchovu ke zdravému životnímu stylu a dosažení maximální možné míry samostatnosti žáka. Hlavním cílem vzdělávání žáků s mentálním postižením je posílení předpokladů integrace žáka do společnosti.^{43, 44}

Již Švarcová v roce 1998 píše o tom, že přibližně polovinu praktické profesní přípravy budou tvořit pracovní činnosti, z nichž větší část bude zaměřena na profesní přípravu a menší část na získávání a prohlubování praktických dovedností, potřebných pro život v rodině. Druhou

⁴⁰ Učební dokumenty, *Obor vzdělání 78-62-C/001, Praktická škola jednoletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z : <\\www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSjednoleta1.htm>.

⁴¹ Učební dokumenty, *Obor vzdělání 78-62-C/002, Praktická škola dvouletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z : <\\www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSDvouleta1.htm>.

⁴² IRA, V. *Speciální pedagogika – psychopedie*. 1.vyd. České Budějovice: ZSF JU, 2006. 13 s.

⁴³ Učební dokumenty, *Obor vzdělání 78-62-C/001, Praktická škola jednoletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z : <\\www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSjednoleta1.htm>.

⁴⁴ Učební dokumenty, *Obor vzdělání 78-62-C/002, Praktická škola dvouletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z : <\\www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSDvouleta1.htm>.

polovinu budou tvořit teoretické vzdělávací předměty, zaměřené na bezprostřední využití v praktickém životě, předměty esteticko-výchovného zaměření a tělesná výchova.⁴⁵

V rámci školního vzdělávání by měly být minimalizovány i nedostatky v sociálních dovednostech a kompetencích.

Protože právě osoba se zdravotním postižením může být handicapována i dvakrát nejen ve vztahu k získání zaměstnání: primárně a sekundárně. Primárně zdravotním stavem a společenským náhledem na své postižení a možnosti a sekundárně nedostatky v sociálních dovednostech a kompetencích.⁴⁶ Edukační proces rozvíjením pracovních dovedností cíleně sleduje snížení handicapu při provádění běžných denních činností, činností sebeobslužných i ostatních, které mohou v dospělosti znamenat seberealizaci v oblastech individuálně možných.⁴⁷

Vzdělávání v praktické škole jednoleté upravují kromě vyhlášky č. 73/2005 ze dne 9. února 2005 o vzdělávání dětí, žáků a studentů se vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných následující učební dokumenty, schválené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy: Profil absolventa, Charakteristika vzdělávacího programu, Učební plán.

6.3 Výsledky vzdělávání a možnosti pracovního uplatnění absolventa

Z hlediska budoucího pracovního uplatnění si má absolvent praktické školy s jednoletou přípravou osvojit znalosti a manuální dovednosti potřebné k výkonu konkrétních jednoduchých pracovních činností a získat tak perspektivní možnost uplatnění se v různých profesních oblastech i v životě. Po skončení výuky má dosáhnout takového stupně vzdělání, aby mohl vykonávat jednoduché pracovní činnosti dle zaměření přípravy. Očekávaným výstupem je osvojení základních dovedností, návyků a pracovních postupů, které jsou potřebné v každodenním životě i v budoucí profesi. Absolvent praktické školy by měl chápat

⁴⁵ ŠVARCOVÁ, I. *Aktuální otázky psychopedie*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 1998. s. 39. ISBN 80-7083-272-X.

⁴⁶ OPATŘILOVÁ, D. Profesní poradenství. In VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Otázky speciálně pedagogického poradenství*. Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, 2003 s. 102-116. ISBN 80-86633-08-X.

⁴⁷ DOLEŽELOVÁ, M. Komprehenzivní (ucelená) rehabilitace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v edukačním procesu základní školy. *Pedagogicko-psychologické poradenství: zpravodaj*. 2006, č. 46, s. 32 - 34. ISSN 1214-7230.

význam práce v životě člověka, umět dodržovat zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Absolventi praktické školy s jednoletou přípravou se mohou v rámci svých možností a individuálních schopností uplatnit přiměřeným výkonem v chráněných pracovištích a při pomocných pracích v různých profesních oblastech.⁴⁸

Absolventi praktické školy dvouleté se mohou v rámci svých možností a individuálních schopností uplatnit přiměřeným výkonem při pomocných pracích ve zdravotnictví, v sociální péči a službách, ve výrobních podnicích, v zemědělství, případně v chráněných pracovištích.⁴⁹ V praxi se však ukazuje, že výkon zaměstnání v sociálních službách není vhodný, i přes to, že zde převážně pracují lidé, kteří jsou osobnostně nastaveni k chápání potřeb i možností osob s mentálním postižením.

Završením předchozí výchovně vzdělávací práce je vstup na volný trh práce, který je jedním z nejdůležitějších projevů společenské emancipace osob s mentálním postižením. Poskytuje jim totiž zvýšení sebeúcty a sebevědomí, větší kontrolu nad vlastním životem, rozšíření okruhu zájmů a nové sociální kontakty, sociální výhody, zlepšování každodenních dovedností, lepší naplnění představ o vlastním pracovním uplatnění, lepší využití vlastních schopností při výkonu práce, flexibilní podporu, možnost získat společenský respekt, přirozené zapojení do běžné společnosti.⁵⁰

6.4 Charakteristika vzdělávacích oblastí

Oblast praktických dovedností z obou škol předpokládá využití netradičních forem výuky - nácviku praktických činností, využívání poznatků a zkušeností z jiných oblastí. Stěžejním úkolem praktických cvičení je osvojení manuálních dovedností, potřebných k výkonu jednoduchých činností v profesním i osobním životě žáků.^{51, 52} Klíčové dovednosti pak vytvářejí předpoklady pro uplatnění žáků v pracovním životě.

⁴⁸ *Učební dokumenty, Obor vzdělání 78-62-C/001, Praktická škola jednoletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z : <://www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSjednoleta1.htm>.

⁴⁹ *Učební dokumenty, Obor vzdělání 78-62-C/002, Praktická škola dvouletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z : <://www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSdvouleta1.htm>.

⁵⁰ VALENTA, M., MÜLLER, O. *Psychopedie : teoretické základy a metodika*. 2. vyd. Praha: PARTA, 2004. s. 264 –265. ISBN 80-7320-063-5.

⁵¹ *Učební dokumenty, Obor vzdělání 78-62-C/001, Praktická škola jednoletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z : <://www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSjednoleta1.htm>.

⁵² *Učební dokumenty, Obor vzdělání 78-62-C/002, Praktická škola dvouletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z : <://www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSdvouleta1.htm>.

I při využívání netradičních forem výuky musí být dodrženy požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a na hygienu práce.

Požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a na hygienu práce jsou v praktické škole jednoleté a dvouleté stejné. Žák musí být seznámen s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, s protipožárními předpisy a pracovními postupy, s používáním technického vybavení odpovídajícího bezpečnostním a protipožárním předpisům, s používáním osobních ochranných pracovních prostředků podle platných předpisů, vykonáváním stanoveného dozoru podle jeho stupně: jde o formu práce žáka pod dozorem nebo práce žáka pod dohledem. Práce pod dozorem vyžaduje trvalou přítomnost osoby pověřené dozorem. Tato osoba je zodpovědná za dodržování pravidel bezpečnosti, ochrany zdraví a pracovních postupů. Musí všechna pracovní místa zrakově obsáhnout tak, aby mohla bezprostředně zasáhnout v případě porušení bezpečnostních předpisů a pracovních pokynů nebo při ohrožení zdraví žáka.

Práce pod dohledem osoba pověřená dohledem zkontroluje před zahájením práce pracoviště žáků a pokud všechna pracovní místa zrakově neobsáhne, pak je v průběhu prací obchází a kontroluje.^{53, 54} To, že žáci mohou pracovat pod dohledem, lze využít se souhlasem zákonných zástupců dětí i při realizaci tranzitních programů. Žáci totiž nemusejí pracovat jen na školních výcvikových pracovištích, ale i na pracovních místech výkonu individuální praxe.

Výběr vzdělávací dráhy a následného pracovního uplatnění je velmi důležitým a významným mezníkem v životě každého člověka. Ne vždy je snadné skloubit zájmy, sklony, přání, dovednosti, psychické a fyzické schopnosti s předpoklady a požadavky, jež klade určité povolání.⁵⁵ Profesní orientace dětí a dospívajících s postižením, zaměřená na řešení otázek volby povolání a jejich budoucího pracovního uplatnění, se prolíná celým edukačním procesem.⁵⁶

Učební plán stanovený ministerstvem pro praktickou školu zahrnuje 8 týdenních vyučovacích hodin předmětu Praktická cvičení. Organizace předmětu Praktická cvičení je v kompetenci

⁵³ *Učební dokumenty, Obor vzdělání 78-62-C/001, Praktická škola jednoletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z : <://www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSjednoleta1.htm>.

⁵⁴ *Učební dokumenty, Obor vzdělání 78-62-C/002, Praktická škola dvouletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z : <://www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSDvouleta1.htm>.

⁵⁵ ZÁMEČNÍKOVÁ, D. Pracovní uplatnění zdravotně postižených. In VÍTKOVÁ, M. *Integrativní speciální pedagogika*. Brno: Paido, 2004, s. 201-214. ISBN 80-73-15-071-9.

⁵⁶ ZÁMEČNÍKOVÁ, D. Pracovní uplatnění zdravotně postižených. In VÍTKOVÁ, M. *Integrativní speciální pedagogika*. Brno: Paido, 2004, s. 201-214. ISBN 80-73-15-071-9.

ředitele školy. Lze vyučovat v souvislých blocích nebo jako součást předmětu ruční práce a výběrových předmětů s odpovídajícím obsahem. Organizace výuky, dělení hodin ve vyučovacích předmětech, rozsah i obsah předmětu je v pravomoci ředitele školy, který musí postupovat v souladu s předpisy. Učební osnovy zpracované vyučujícími schválí ředitel školy. Při stanovení rámcového vzdělávacího obsahu předmětu je nutno zohlednit možnosti a potřeby jednotlivých žáků a jejich další pracovní uplatnění.^{57, 58}

I ostatní předměty mohou být zaměřeny na samostatný život a pracovní aktivity v zaměstnání. Učitel by však měl spolupracovat se sociálním pracovníkem, aby věděl, jakým směrem žáka praktické školy vést. Možností je mnoho. (viz kapitola 8) Někteří absolventi budou zůstat doma, jiní mohou jít po ukončení studia pracovat do chráněných dílen, jiní mohou být zaměstnáni na otevřeném trhu práce.

V předmětu Občanská výchova je také prostor pro téma sociálního zabezpečení, a to zejména pro získávání finančních prostředků, odměna za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění a podpory v nezaměstnanosti, informace o zaměstnání a pracovních úřadech. V předmětu Matematika by se výuka měla zaměřit na získání dovedností, které žák použije v osobním i profesním životě, zejména na dovednost umět se orientovat v čase, umět použít hodiny a budík, digitální hodiny, rozvrh hodin, naučit se počítat s bankovkami a mincemi při nakupování a placení.^{59, 60}

Praktická cvičení mohou probíhat po dva dny v týdnu v souvislých blocích buď na pracovištích, která poskytují žákům perspektivní pracovní uplatnění, nebo alespoň v podmínkách analogickým těm, v nichž by žáci měli v budoucnu vykonávat své pracovní činnosti. Pracovní příprava probíhá pod dohledem učitele, speciálního pedagoga, podle potřeby za odborného vedení mistra odborného výcviku. Po dohodě s rodiči, za podmínky sepsání smlouvy o spolupráci, může praxe probíhat i za vedení pracovního asistenta.

Pracovní činnost osob s těžším stupněm mentálního postižení má především funkci pracovní rehabilitační, produktivní efekt je podružný. Proto je nutné přistupovat ke všem pracovním

⁵⁷ *Učební dokumenty, Obor vzdělání 78-62-C/001, Praktická škola jednoletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z: <\\www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSjednoleta1.htm>.

⁵⁸ *Učební dokumenty, Obor vzdělání 78-62-C/002, Praktická škola dvouletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z: <\\www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSDvouleta1.htm>.

⁵⁹ *Učební dokumenty, Obor vzdělání 78-62-C/001, Praktická škola jednoletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z: <\\www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSjednoleta1.htm>.

⁶⁰ *Učební dokumenty, Obor vzdělání 78-62-C/002, Praktická škola dvouletá* [online]. [cit. 2004-05-01]. Dostupný z: <\\www.msmt.cz/Files/HTM/AKUDPRSDvouleta1.htm>.

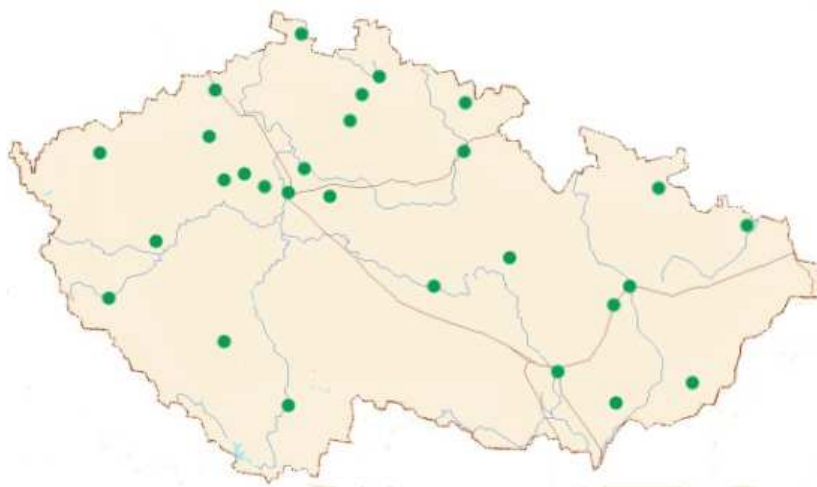
činností žáků s těžším stupněm mentálního postižení s citlivostí, odpovědností a na odborné úrovni.⁶¹

6.5 Výchovně vzdělávací systém a poradenská činnost

Poradenskou činnost provádějí v rámci výchovně vzdělávacího systému speciálně pedagogická centra. Ta poskytují i kariérové a profesní poradenství.

Speciálně pedagogická centra v České republice vznikají po roce 1990, v letech 1992 – 1996 je budována jejich síť (viz obrázek č. 2).

První speciálně pedagogická centra vznikala při školách pro smyslově postižené. Další začala vznikat jako centra pro mentálně postižené děti při zvláštních školách. Nyní je jejich činnost zaměřena na pomoc dětem s mentálním, smyslovým, tělesným i kombinovaným postižením i jejich rodinám.



Obrázek č.2: Speciálně pedagogická centra v České republice. Zdroj: APSPC

Hlavními úkoly speciálně pedagogického centra jsou:

- provádění depistáže ve spolupráci s lékaři a sociálními pracovníky, vedení evidence dětí s postižením

⁶¹ ŠVARCOVÁ, I. *Aktuální otázky psychopedie*. 1.vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 1998. s. 35. ISBN 80-7083-272-X.

- provádění komplexní diagnostiky
- přímá práce s klientem (individuální a skupinová)
- poskytování rané péče
- zabezpečování speciálně pedagogické a psychologické diagnostiky
- tvorba plánu péče o klienta (strategie komplexní podpory klienta a rodiny, pedagogicko-psychologické vedení apod.)
- poradenská a metodická činnost adresovaná rodičům, zaměstnavatelům a pedagogům
- pomoc s integrací dětí do běžných typů škol
- zpracovávání informací pro veřejnost a osvětová činnost, půjčování odborné literatury, zdravotních pomůcek a hraček
- pomáhání v otázkách profesní orientace
- účast na volbě vhodného vzdělávacího programu

Právě v rámci poradenské činnosti mohou odborníci ze speciálně pedagogických center pomáhat osobám se zdravotním postižením při výběru profesní dráhy. Při tom je nutné identifikovat bariéry, individuální potřeby i limitující faktory a snažit se bariéry odstranit, nejen je obcházet.⁶²

Další poradenskou činnost zabezpečují pro žáky:

- pedagogicko-psychologická poradna
- výchovný poradce ve školách
- informační a poradenská střediska na úradech práce

Pedagogicko-psychologická poradna poskytuje žákům se zvýšeným rizikem školní neúspěšnosti nebo vzniku problémů v osobním a sociálním vývoji poradenské služby, zaměřené na vyjasňování osobních perspektiv. Je poskytováno i tzv. kariéřním poradenství žákům, a to v podobě individuální i skupinové.⁶³

⁶² ZÁMEČNÍKOVÁ, D. Význam edukace pro pracovní uplatnění jedinců se zdravotním postižením. In PIPEKOVÁ, J. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido, 2006, s. 219-228. ISBN 80-7315-120-0.

⁶³ SLOMEK, Z., IRA, V. Poradenské služby ve školní praxi. *Kontakt*, 2006, č. 2, s. 335 - 339. ISSN 1212-4117

Z výzkumu, který prováděla Králová, vyplývá, že jednou z nejdůležitějších činností, kterou řeší výchovní poradci na školách, je pomoc žákům a jejich rodičům při volbě dalšího studia nebo pracovního uplatnění žáka.⁶⁴ Výchovní poradce v rámci poradenského servisu pomáhá v oblasti výběru budoucího profesního zaměření formou individuálního šetření, spoluorganizuje společné návštěvy žáků v informačních poradenských střediscích úřadů práce. Školní psycholog se podílí také na kariérním poradenství.⁶⁵ Výchovní poradce ve škole pomáhá při rozvíjení osobností dětí a mládeže v edukačním procesu, při řešení pedagogických a psychologických otázek profesní orientace, zejména pak poskytuje informační servis a navrhuje opatření v rámci výchovy a vzdělávání ve škole.⁶⁶

Vedle výchovního poradce může na školách působit i poradenský pracovník pro volbu povolání. Činnost poradenského pracovníka pro volbu povolání na základních a středních školách je velmi opodstatněná, neboť výchovní poradce není schopen v rámci svých časových možností (jedná se o vyučující na škole) věnovat pozornost žákům, vyučujícím a rodičům, popřípadě hledat možná východiska na internetu či prostřednictvím telefonických rozhovorů. Výchovní poradce je z těchto důvodů často nucen řešit situaci žáků až ve chvíli podání přihlášek, kdy si žáci a jejich rodiče teprve uvědomí závažnost tohoto rozhodnutí. Je tedy nutné, aby zejména žákům a studentům s postižením byla pozornost věnována již dříve, aby byly včas zjištěny jejich možnosti, schopnosti, dovednosti a předpoklady, aby byla brána v úvahu přání dítěte, skutečná možnost jeho vzdělávání či pracovního uplatnění a bylo tak nalezeno optimální řešení dané situace.⁶⁷

Informační a poradenská střediska jako součást kariérovém poradenství jsou zřizována dle metodického pokynu MPSV ČR č. 10/1993 na úřadech práce. Základním cílem poradenství

⁶⁴ KRÁLOVÁ, L. Postoje pedagogických pracovníků k funkci a činnosti výchovního poradce na speciálních školách. *Pedagogicko-psychologické poradenství: zpravodaj*. 2006, č. 46, s. 49 - 53. ISSN 1214-7230.

⁶⁵ SLOMEK, Z., IRA, V. Poradenské služby ve školní praxi. *Kontakt*, 2006, č. 2, s. 335 - 339. ISSN 1212-4117.

⁶⁶ OPATŘILOVÁ, D. Profesionální poradenství. In VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Otázky speciálně pedagogického poradenství*. Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, 2003, s. 102-116. ISBN 80-86633-08-X.

⁶⁷ HAMADOVÁ, P. Poradenský pracovník projektu EQUAL na speciální základní škole pro zrakově postižené v Brně. *Pedagogicko-psychologické poradenství: zpravodaj*. 2005, č. 41, s. 64 - 65. ISSN 1214-7230.

na úřadech práce je působit jako faktor profesní orientace, profesní přípravy (včetně rekvalifikace) a zprostředkování zaměstnání.⁶⁸

System poskytující profesní poradenství složený z odborníků z oblasti školství, zdravotnictví a ze sociální oblasti je základní podmínkou pro úspěšnou integraci / inkluzi handicapovaných osob ve společnosti, zejména v oblasti trhu práce.⁶⁹

7. Analýza profesního uplatnění žáků s mentálním postižením

Analýzu profesního uplatnění žáků s mentálním postižením, především absolventů oborů vzdělávání 78-62-C/001, 78-62-C/002 Praktická škola jednoletá, Praktická škola dvouletá, bohužel nelze provést.

Školy, které žáci opouštějí, se ve většině případů dále nezabývají profesním uplatnění žáků po ukončení studia. Pokud jsou nějaké informace známy, jedná se o necelostvůrný a jen těžko vyhodnotitelný soubor informací. Ten většinou získávají učitelé či ředitelé těchto škol na základě osobních kontaktů a blízkých vazeb se žáky nebo rodiči. Získané informace o profesním uplatnění absolventů jsou okomentovány v kapitole Výsledky.

Organizace, do kterých absolventi přicházejí (většinou z důvodu poptávky po poskytování sociálních služeb), zase zjišťují jen v některých případech dosažené vzdělání u svých klientů. Ve většině případů totiž nejde o informace důležité pro poskytnutí sociální služby. Získávání nadměrného množství nepotřebných informací od klientů by bylo jednak zatěžující pro uživatele služeb, jednak by to bylo v rozporu s Etickým kodexem sociálních pracovníků v České republice (bod 2. 1. 4. Pravidla etického chování sociálního pracovníka ve vztahu ke klientovi)⁷⁰

⁶⁸ VÍTKOVÁ, M. Karierové poradenství. In PIPEKOVÁ, J. *Karierové poradenství pro žáky se zdravotním postižením*. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2004, s. 16. ISBN 80-86856-01-1.

⁶⁹ PIPEKOVÁ, J. Integrace mladých osob s postižením na trhu práce z transnacionálního pohledu. *Speciální pedagogika*, 2006, č. 1, s. 1 - 8. ISSN 1211-2720.

⁷⁰ MATOUŠEK, O., aj. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. Etický kodex sociálních pracovníků České republiky, s. 369 - 371.

Známy jsou pouze údaje o počtu absolventů oborů Praktická škola jednoletá a Praktická škola dvouletá (viz obrázek č. 3).

školní rok	absolventi za předch. šk. rok	Praktická škola jednoletá; 7862C001	Praktická škola dvouletá; 7862C002
2007/2008	celkem	107	360
	z toho ženy	54	195
2006/2007	celkem	62	317
	z toho ženy	33	156
2005/2006	celkem	79	263
	z toho ženy	35	134
2004/2005	celkem	82	263
	z toho ženy	45	141
2003/2004	celkem	63	276
	z toho ženy	22	141
2002/2003	celkem	91	277
	z toho ženy	39	136
2001/2002	celkem	94	331
	z toho ženy	41	183
2000/2001	celkem	137	324
	z toho ženy	67	198
1999/2000	celkem	75	361
	z toho ženy	23	233

Obrázek č.3: Počty absolventů oborů Praktická škola jednoletá a Praktická škola dvouletá. Zdroj: databáze ÚIV.

Další institucí, která řeší problematiku zaměstnávání absolventů vzdělávacích oborů jsou úřady práce. Ty však neshromažďují údaje posledním ukončeném vzdělání v oborech Praktická škola jednoletá a Praktická škola dvouletá u zájemců či uchazečů o zaměstnání.

Chybějící počet absolventů, kteří projeví zájem o získání zaměstnání na otevřeném trhu práce, je fakt, který ovlivňuje tuto disertační práci. Není totiž možné určit velikost cílové skupiny, na jakou je tato práce zaměřena.

8. Možnosti absolventů se speciálními potřebami na trhu práce

Absolventi se speciálními potřebami na trhu práce mají možnosti vymezené zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Ten definuje pojem osoba se zdravotním postižením a dále

hovoří o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, o možnostech pracovní rehabilitace, o chráněných pracovních místech či chráněných pracovních dílnách.

Osoba se zdravotním postižením je dle zákona č. 435/2004 Sb., § 67 o zaměstnanosti fyzická osoba se zdravotním postižením, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána plně nebo částečně invalidní či je rozhodnutím úřadu práce uznána zdravotně znevýhodněnou. Těmto osobám se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.⁷¹

Osoby se zdravotním postižením mají právo na **pracovní rehabilitaci**. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů, přípravu k práci, specializované rekvalifikační kurzy. Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců. Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí na pracovištích jejího zaměstnavatele, individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby; příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta, v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech právnické či fyzické osoby nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.⁷²

Další možností podpory je dle § 75 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti chráněné pracovní místo či dle § 76 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti místo v chráněné pracovní dílně.

⁷¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, §67. Uveřejněno v č. 143 Sbírky zákonů na str. 8270.

⁷² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, §69 - 74. Uveřejněno v č. 143 Sbírky zákonů na str. 8270.

Chráněné pracovní místo je pracovní místo, vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.⁷³

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením.⁷⁴

Výše zmiňovaná opatření či lépe řečeno podpory jsou opatřeními aktivní sociální politiky. K nim patří i příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Zaměstnavateli, který má více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, se poskytuje **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**. Výše příspěvku činí měsíčně 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením, nebo 0,33násobku průměrné měsíční mzdy v

⁷³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, §75. Uveřejněno v č. 143 Sbírky zákonů na str. 8270.

⁷⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, §76. Uveřejněno v č. 143 Sbírky zákonů na str. 8270

národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením.⁷⁵

I přes mnoho zákonných možností podpory absolventů speciálních škol je otázkou, jak orientovat profesní poradenství pro žáka a studenty s kombinovaným postižením, pro něž společnost nevytváří pracovní místa. Chráněných dílen a pracovišť je velmi málo a nové možnosti podporovaného zaměstnávání jsou omezené vzhledem k celkovému počtu osob se zdravotním postižením.⁷⁶ U lidí se změněnou pracovní schopností vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce.⁷⁷

Uplatnění osob s mentálním postižením na trhu práce ovlivňuje jejich životní situaci z několika hledisek. Nejde jen o ekonomickou situaci, sociální statut, ale také o vlastní seberealizaci. Práce je řazena k základním potřebám jedince a tato potřeba musí být saturována. Význam práce pro člověka můžeme shrnout v následujících bodech:

poskytuje ekonomickou nezávislost, pozitivně ovlivňuje sebeurčení člověka a jeho seberealizaci, status být zaměstnán u člověka s postižením pozitivně ovlivňuje postoj společnosti ke zdravotně postiženým, pracovní místo v integrovaném prostředí je prostředkem vytváření a rozvíjení sociálních interakcí pracovníka, práce je jedním ze způsobů, kterým většina lidí pokračuje v učení a rozvíjení dovedností, kompetencí a intelektových schopností, placená práce přispívá k vysvobození z dlouhodobé závislosti na podpůrných službách a péči okolí. Poskytnout osobám s mentálním postižením možnost zaměstnání neznamena jenom umožnit jim výdělek, ale především přiznat jim jejich sociální postavení v rámci rodiny a společnosti.⁷⁸

⁷⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, §78. Uveřejněno v č. 143 Sbírky zákonů na str. 8270

⁷⁶ PIPEKOVÁ, J. Integrace mladých osob s postižením na trhu práce z transnacionálního pohledu. *Speciální pedagogika*, 2006, č. 1, s. 1 - 8. ISSN 1211-2720.

⁷⁷ BUCHTOVÁ, B., aj. Psychologie nezaměstnanosti. In BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Brno: Grada, 2002, s. 75 – 128. ISBN 80-247-9006-8.

⁷⁸ PIPEKOVÁ, J. Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením. In PIPEKOVÁ, J. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido, 2006, s. 293-298. ISBN 80-7315-120-0.

9. Cíl práce a formulace výzkumných otázek

Cílem práce je navrhnout optimální způsob přípravy na novou sociální situaci v životě osoby s mentálním postižením – vstup do pracovního prostředí.

Na základě cíle práce byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

1. Jaké faktory ovlivňují výběr zaměstnání u žáka se zdravotním postižením?
2. Jaké činitele ovlivňují úspěšné působení žáka na pracovišti v rámci školní praxe?
3. Jaké faktory ovlivňují zaměstnavatele při přijímání žáka na praxi a později do zaměstnání?
4. Jaká je podpora žáka se zdravotním postižením při přechodu do nového prostředí?

Na základě formulovaných otázek a výzkumem získaných odpovědí bude sestaven návrh metodiky pro práci s uživatelem služeb v tranzitním programu (žákem zařazeným do tranzitního programu), který bude představovat neoptimálnější způsob přípravy žáků s mentálním postižením na přechod ze školního do pracovního prostředí.

10. Metodika

10.1 Typ výzkumu a metody získávání dat

Na výše formulované otázky se autorka snaží odpovědět pomocí kvalitativního výzkumu.

Výzkumná část je rozdělena do třech částí: inventarizace metod sociální práce používaných v tranzitních programech agentur pro podporované zaměstnávání, šetření zaměřené na sběr informací ze vzdělávacích institucí s obory Praktická škola jednoletá a Praktická škola dvouletá a případová studie žáka praktické školy s oborem vzdělávání Praktická škola jednoletá.

Inventarizace metod sociální práce používaných v tranzitních programech agentur pro podporované zaměstnávání

V této části bude použit dle Hendla rozhovor pomocí návodu ⁷⁹ s vedoucími pracovníky agentur pro podporované zaměstnávání na téma tranzitní program. Výzkum bude prováděn se všemi 43 poskytovateli v agenturách pro podporované zaměstnávání v České republice. Informace získané v rozhovorech budou doplněny sekundární analýzou dat, rozbořením materiálů ve vzorové složce klienta agentury pro podporované zaměstnávání.

Část výzkumu zaměřená na **sběr dat o profesní přípravě žáků ve vzdělávacích institucích** využívá techniku rozhovoru pomocí návodu. Rozhovor pomocí návodu je zaměřený na sběr informací o profesní přípravě a uplatnění absolventů škol s obory vzdělávání 78-62-C/001, 78-62-C/002 Praktická škola jednoletá, Praktická škola dvouletá v České republice. Základní soubor tvoří 77 škol.

Autorka se snaží výzkumem zachytit, jak objekt výzkumu – ředitelé škol s obory vzdělávání Praktická škola jednoletá, dvouletá a sociální pracovníci v agenturách pro podporované zaměstnávání – rozumí dané sociální události (tím je výběr a získání zaměstnání u osob s mentálním postižením) v jejím sociálním kontextu.

Případová studie je zacílena na žáka praktické školy, který byl zařazen do tranzitního programu v rámci školní přípravy na povolání v rámci svého vzdělávání v oboru 78-62-C/001 Praktická škola jednoletá. V analýze zaměřené na tento případ je rozpletena příčinná síť proměnných, které ovlivňují sociální událost: získání zaměstnání. Autorka práce byla 1 rok pracovní asistentkou uživatele služeb a půl roku jeho pracovní konzultantkou. Zkušenosti z práce a terénní poznámky umožní autorce vypracovat případovou studii. V rámci studie budou provedeny rozhovory s třídním učitelem žáka, zástupcem zaměstnavatele, spolupracovníky pracovní konzultantkou. Bude také použita obsahová analýza dat ve složce klienta.

Případová studie není dle Hubíka definována metodou, ale případem. Cílem výzkumu je porozumět danému objektu. Objektem výzkumu je jeden případ. Tím může být jedinec, skupina, komunita, obec, organizace.⁸⁰ Autorka výzkumu případovou studii chápe v širším

⁷⁹ HENDL, J. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1999. s. 174. ISBN 80-246-0030-7.

⁸⁰ HUBÍK, S. *Hypotéza : metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2006. s.68 - 69 ISBN 80-7040-842-1.

smyslu než Hubík, stejně jako Hendl. Ten hovoří o možnosti výzkumníka zaměřit se na zkoumání událostí, rolí a vztahů. Autorka kvalitativní studii zaměřuje na zkoumání životní události - výběr a získání zaměstnání u osob s mentálním postižením.⁸¹ Stejně tak Miovský definuje případ jako fenomén v určitém vymezeném kontextu, kdy případová studie může přecházet v komplexnější systém tzv. biografický výzkum.⁸²

Případová studie je dle Hubíka kvalitativní metoda komplexní, využívající především kvalitativní sběr dat. Její přednost spočívá v komplexním záběru a neměla by tedy být oborově omezená.⁸³ Hendl ke komplexnímu pojetí případové studie popisuje pohled Stake, který od případové studie očekává hustý popis všímající si pohledu účastníků, zdůrazňující mnohonásobnou realitu a holistické pojetí.⁸⁴

Biografický výzkum je dle Hendla zvláštní verzí případové studie. Výzkum může být zaměřen epizodicky na zkušenost jedince v určité sociální roli v různém období života.⁸⁵ Hubík o biografické metodě píše, že je zaměřena na analýzu a interpretaci vyprávění o určitém jevu. Právě tím může být výběr a volba zaměstnání osob s mentálním postižením.⁸⁶

10.2 Metody zpracování a analýzy dat

Z dat získaných v rozhovorech bude vytvořen přepis. Záznamy budou označeny pod číselným kódem dle pořadí, ve kterém byly uskutečněny. Získaná data budou analyzována na menší počet jednotek a ty budou seskupeny do souvisejících kategorií (clustering).

⁸¹ HENDL, J. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1999. s. 105. ISBN 80-246-0030-7.

⁸² Miovský, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha : Grada, 2006. s. 94. ISBN 80-247-1362-4.

⁸³ HUBÍK, S. *Hypotéza : metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2006. s.68 - 69 ISBN 80-7040-842-1.

⁸⁴ HUBÍK, S. *Hypotéza : metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2006. s.106 ISBN 80-7040-842-1.

⁸⁵ HENDL, J. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1999. s. 130. ISBN 80-246-0030-7.

⁸⁶ HUBÍK, S. *Hypotéza : metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2006. s.63 ISBN 80-7040-842-1.

Validita výzkumu bude zajištěna pomocí dvou následujících technik⁸⁷:

- a) triangulace metod
- b) triangulace zdrojů

Triangulace se považuje za standardní způsob zabezpečování žádoucí úrovně validity.

Pokud výzkumník chce v kvalitativním výzkumu zajistit co největší míru souladu svých závěrů a interpretací s realitou, nebude se opírat pouze o jeden zdroj informací, ale o jejich co největší počet.⁸⁸

Triangulace metod je technika, při níž jsou data získávána různými postupy - rozhovor, obsahová a sekundární analýza dat, pozorování. Triangulace zdrojů je získávání dat jednou metodou z různých zdrojů – rozhovor s účastníkem tranzitního programu, jeho pracovním asistentem a pracovním konzultantem.

Kontrola efektu výzkumníka bude prováděna pomocí dlouhodobé přítomnosti badatele na místě výzkumu a jeho včlenění do prostředí.⁸⁹ Autorka výzkumu pracovala jeden rok jako pracovní asistentka klienta, později jako pracovní konzultantka v agentuře pro podporované zaměstnávání. Dlouhodobě se zabývá problematikou zaměstnávání osob s postižením. Kontrola efektu výzkumníka bude současně ošetřena informováním respondentů o záměrech badatele.⁹⁰ Tak bude minimalizován vliv autora tohoto výzkumu na data. Vliv dat na osobu provádějící výzkum, který se může projevit jejím nekritickým přijetím vysvětlení, které nabízejí respondenti, bude omezen pomocí triangulace. Reprezentativnost dat bude zajištěna díky shodě základního a výběrového souboru respondentů.

⁸⁷ ČERMÁK, I., ŠTĚPANÍKOVÁ, I. Kontrola validity dat v psychologickém výzkumu. *Československá psychologie*, 1998, č. 1, s. 50 - 62. ISSN 0009-062X.

⁸⁸ FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. Validita a reliabilita, s. 246. ISBN 80-7178-367-6.

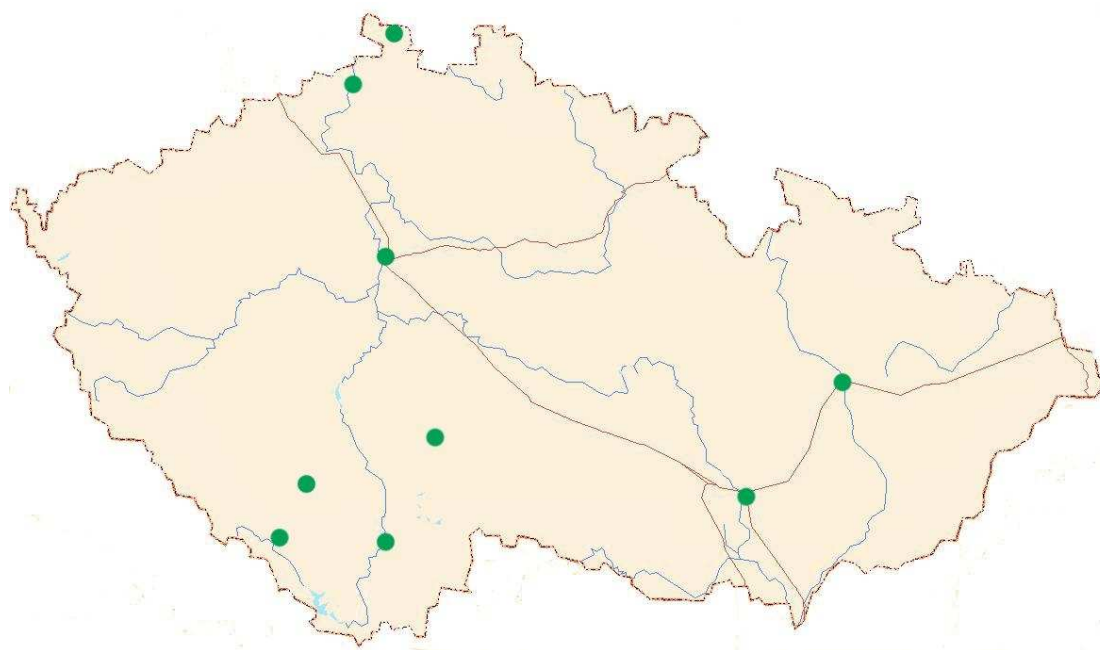
⁸⁹ ČERMÁK, I., ŠTĚPANÍKOVÁ, I. Kontrola validity dat v psychologickém výzkumu. *Československá psychologie*, 1998, č. 1, s. 50 - 62. ISSN 0009-062X.

⁹⁰ ČERMÁK, I., ŠTĚPANÍKOVÁ, I. Kontrola validity dat v psychologickém výzkumu. *Československá psychologie*, 1998, č. 1, s. 50 - 62. ISSN 0009-062X.

10.3 Výzkumný soubor

Cílovou skupinu tvoří ředitelé praktických škol s obory vzdělávání 78-62-C/001, 78-62-C/002 Praktická škola jednoletá, Praktická škola dvouletá v celé České republice. Základní soubor tvoří 77 škol.

Dále je výzkumná část práce zaměřená na pracovníky agentur pro podporované zaměstnávání, kteří se věnují tranzitnímu programu. Z celkového počtu 43 agentur pro podporované zaměstnávání, jich pouze 12 poskytuje komplex služeb tranzitní program. (viz obrázek č. 3 - pozn.: v Praze se nacházejí tři agentury)



Obrázek č.3: Agentury poskytující komplex služeb tranzitní program. Zdroj: vlastní

Případová studie se soustředí na žáka praktické školy jednoleté (obor č. 78-62-C/001), který je účastníkem tranzitního programu.

Výsledná metodika práce s klientem bude zaměřena na žáky s postižením, dle 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí, s IQ v pásmu lehké mentální retardace 50 – 69 (F 70) a v pásmu středně těžké mentální retardace IQ 35-49 (F71). Jde o žáky, kteří jsou po ukončení vzdělávání ohroženi vznikem nezaměstnanosti.

11. Výsledky

11.1 Inventarizace metod sociální práce používaných v tranzitních programech agentur pro podporované zaměstnávání

Kapitola Výsledky inventarizace metod sociální práce používaných v tranzitních programech agentur pro podporované zaměstnávání popisuje základní témata, která jsou klíčová pro získání odpovědí na výzkumné otázky. Ta jsou shrnuta na konci kapitoly.

Témata jsou řazena nejprve chronologicky od počátečního kontaktu s uživatelem, hledání představy o práci až po nalezení zaměstnání – školní praxe. Poté jsou zařazena témata obecná – práce se zaměstnavatelem, rodiči, školou. Obecná témata doplňuje celkový přehled metod práce s klientem.

Protokoly, z nichž byla data získána, jsou označeny číselným kódem podle pořadí získání nahrávky. Osoba, se kterou je veden rozhovor, je vždy označena písmenem M – mluvčí.

11.1.1 Nabídka služby - počáteční kontakt s uživatelem služby

První kontakt uživatele služeb s pracovníky agentur nabízejících tranzitní program je různý. Uživatel služeb se většinou o možnost pracovat a být po ukončení školní docházky zaměstnán nezajímá sám. První impuls ke kontaktu dá většinou škola či rodiče.

M.: *„Někdy nás kontaktují rodiče, někdy škola, se kterou spolupracujeme, organizuje v rámci sdružení rodičů první informační schůzky.“* (Protokol č.1)

Obdobná odpověď se vyskytovala v Protokolu č. 3, 6, 8, 9, 10, 11.

V některých případech bývají prvním spojením s agenturou informační materiály, které má agentura pro účely prezentace vytvořeny. Prvním filtrem šance, kdo může jít pracovat, bývají učitelé ve škole.

M.: *„Vytvořili jsme nabídku. Udělali jsme letáčky, které jsme dali k dispozici učitelům. Požádali jsme je, jestli by oni sami mohli vytipovat žáky, o kterých si myslí, že jim to bude ku prospěchu, že by to pro ně byla zajímavá nabídka. Učitelé předali materiály rodičům a rodiče*

pokud měli zájem, ozvali se nám. S rodiči jsme poté vstoupili do kontaktu. Zjišťovali jsme, jaké jsou možnosti a na základě toho se snažíme hledat praxi.“ (Protokol č.2)

V případě, že žáci žijí v ústavu sociální péče a navštěvují školu v místě agentury, může být organizována skupinová schůzka pro rodiče. Skupinová schůzka je organizována i v rámci rodičovských sdružení či informačních schůzek, které škola pořádá. Na této schůzce většinou dostanou rodiče, případně jejich děti základní informace o činnosti a fungování agentury a o organizaci a možnostech tranzitního programu.

M.: „Skupinovou schůzku pro rodiče jsme dělali pouze v jednom případě. A to pro rodiče, kteří měli své děti v jednom zdejším ústavu. To vyšlo od pana ředitele. Je to o domluvě a nějaké flexibilitě ze strany agentury, jejich ochotě. Rodiče dostali informace na letáku, který obsahoval základní údaje - kdo jsme, kontakty, naše jména, v jakém čase nás zastihnou.“ (Protokol č.5)

Pokud je tranzitní program přirozenou součástí výuky, kterou škola deklaruje již při přijímání dětí, jsou na první schůzce od rodičů sbírány i první informace potřebné k nalezení praxe.

M.: „První kontakt je na informační schůzce s rodiči, kteří se chystají umístit své dítě do praktické školy. Rodiče mohou přijít i s dítětem. Schůzky se účastní třídní učitelka, případně ředitelka školy. Rodiče jsou informováni, že individuální praxe v rámci studia praktické školy probíhají v tzv. tranzitním programu, který probíhá ve spolupráci s občanským sdružením. Rodičům i žákům (pokud se účastní) jsou na této schůzce rozdány dotazníky, zaměřené na dovednosti a především zájmy budoucích účastníků tranzitního programu. Rodiče jsou dotazováni na to, na jakém pracovišti by si přáli, aby jejich dítě vykonávalo praxi, zda by si přáli, aby po skončení školy pracovalo.... Žáci jsou dotazováni na to, co dělají rádi a co jim jde a co je baví...“ (Protokol č.4)

V ojedinělých případech kontaktují pracovníky agentury přímo sami klienti, kteří získají informace o tranzitním programu od rodičů nebo pracovníků jiných služeb.

M.: „Někdy nás kontaktují sami klienti, někdy jim v tom pomáhají rodiče nebo psychologka, a někdy prostě se ozvou, že se o tom dozvěděli. Vždycky není uskutečněn první kontakt přes školu.“ (Protokol č.7)

11.1.2 Počáteční kontakt v rámci poskytování služby

Pro pracovníky agentury je důležité na první schůzce zjistit, zda služba, kterou nabízejí, je přímo určená člověku, který do agentury přichází.

M.: *„Na první schůzce zjišťujeme, jestli jsou z naší cílové skupiny, jestli budou potřebovat nějakou dlouhodobou pomoc v nalezení praxe a v zaučení na tom pracovišti a jestli potom budou chtít pracovat na otevřeném trhu práce.“* (Protokol č.10)

Podobná odpověď se nacházela u Protokolu č. 2, 5, 9.

Po předání informací a projevení zájmu o službu (například ve škole na informační schůzce) je organizována počáteční schůzka s rodiči. V některých případech s rodiči i s uživatelem služby. Cílem počáteční práce je poskytnout a předat dostatek informací, aby „obě strany“ věděly, co mohou navzájem očekávat. Dalším cílem je co nejvíce poznat uživatele.

M.: *„Začali jsme dělat individuální schůzky jak s rodiči, tak i s uživatelem, protože ten je tam nejpodstatnější. Těch schůzek mohlo být několik. Naším cílem bylo poskytnout informace, co můžeme nabídnout, jaká je vize, k čemu to vede, jak bude fungovat spolupráce, co budeme naopak očekávat od uživatele a jeho rodiny, jak funguje asistence. Rodiče měli strach, pokud pobírali příspěvek při péči o osobu blízkou, tak jsme o tom hodně mluvili, aby věděli do čeho jdou. Další schůzky jsme si domlouvali se svolením zákonných zástupců se samotným uživatelem. Naším cílem bylo co nejvíce se poznat.“* (Protokol č.3)

Podobná odpověď se nacházela u Protokolu č. 4, 1, 7, 8, 11.

Pro pracovníky agentury je důležité, aby zjistili, o jakou praxi má uživatel služby zájem. Dále s uživatelem musí dohodnout všechny náležitosti a vyjednat podmínky pro spolupráci.

M.: *„Plánování a průběh služby probíhá na společných pravidelných schůzkách pracovního konzultanta s uživatelem služby tranzitního programu. Na společných pravidelných schůzkách zjišťuje pracovní konzultant o uživateli potřebné informace, důležité pro dohodnutí dalších podmínek spolupráce a zjišťuje také, o jakou praxi by měl uživatel zájem.“* (Protokol č.6)

11.1.3 Hledání pracovního místa a jeho výběr

Hledání pracovního místa začíná poznáváním a zjišťováním, jaké má uživatel zájmy a potřeby oproti potřebám a nabídce trhu práce.

M.: „První je taková fáze poznávání. Na základě toho, k čemu při ní dojdeme, co uživatele baví, co chce a co by pro něj bylo nejlepší, jsme se snažily dle nabídky na trhu práce najít vhodné pracoviště.“ (Protokol č.8)

Podobná odpověď se nacházela u Protokolu č. 4, 5, 6, 10, 11.

Výběr zaměstnání neovlivňují jen zájmy, potřeby uživatele a nabídka na trhu práce, ale i uživatelovy představy o budoucím zaměstnání a životě, stejně jako jeho současné pracovní dovednosti. Zdá se, že představy o praxi a její výběr ovlivňují i představy o tom, co je součástí a podstatou jednotlivých profesí.

M.: „Poprosili jsme třeba paní učitelku, jestli bychom mohli jít do hodin praktického vyučování, kde ten člověk sám něco dělá a my jsme ho mohli vidět při té činnosti. Oni ne vždy mají ty komunikační dovednosti, aby dokázali formulovat, co by chtěli, jakou mají představu. Většinou ty představy – my se na ně vždy ptáme, protože jsou pro nás hodně nosné - jsou hodně zkreslené. Nemají žádnou zkušenost, nemohou se o nic opřít bez zkušeností. Nikdy na žádném pracovišti nepracovali. Táta s mámou někam jezdí, ale oni sami nikde nepracovali. Jeho představy byly pro nás ale důležité v tom, že jsme mohli zjistit, co ten člověk by rád, co ho v životě motivuje, co ho baví, co mu jde, o čem sní. Tohle může být cílem nejen zjištění dovedností a schopností, ale i představ. Individuálně si každý konzultant stanovuje, kolik těch schůzek bude, někdy stačí dvě i více. Někdy jsme třeba šli s klientem do přirozeného prostředí, např. nakupovat, do restaurace, někdy chodíme na pracoviště, tam kde máme už nějakého klienta. Bavíme se o tom, jak to tam vypadá, co všechno dělá. Je to něco jiného, když to člověk vidí. Je to konkrétnější, hmatatelnější, než když si tady o tom budeme povídat u stolu. I když si třeba ukazujeme fotky, povídáme si o tom, co která profese obnáší.“ (Protokol č.3)

Výběr zaměstnání ovlivňuje i osobní zkušenost uživatele služeb. A to nejen zkušenost například z rodiny, kdy dítě může navštěvovat pracoviště svých rodičů, ale i situace, kdy si

uživatel může jednotlivé profese vyzkoušet na konkrétním pracovním místě, ne na cvičném pracovišti.

M.: „... návštěvy na různých pracovištích, kam šla skupina účastníků tranzitního programu. Probíhaly tak, že na domluveném pracovišti jim pověřený pracovník řekl, jak ta pozice vypadá, co to všechno obnáší ta práce a většinou je tam nechali i tu práci si vyzkoušet. Po návštěvě pracoviště se o té práci bavili např. prostřednictvím nějaké hry. Povídali si o tom, jestli by to chtěli dělat, každý dostal nějaký zápis s fotkami, aby si jako zapamatovali, o čem ta práce je. Podobných návštěv absolvovali několik.“ (Protokol č.2)

Výběr zaměstnání (praxe) ovlivňuje i zájem rodičů, nejen zájem samotného uživatele služby. Zároveň výběr ovlivňuje i fakt, zda existuje šance, aby byl na vybraném místě uživatel po ukončení školní docházky zaměstnán. Kritériem výběru je i to, zda vybrané místo splňuje podmínku, že se zde žák něco nového může naučit.

M.: „První schůzka probíhá před letními prázdninami, po kterých by měl nový žák do školy nastoupit. Pracovní konzultant tak má dostatek času podle zjištěných informací (preferencí, dovedností, zájmů žáka i rodičů) najít vhodné místo na vykonávání individuální praxe od nového školního roku pro každého z žáků. Hledání vhodné praxe je možné v případě potřeby konzultovat jak se školou, tak s rodiči či samotnými žáky. Cílem je zvolit takovou praxi, která by žákovi vyhovovala a mohl v ní rozvíjet své dovednosti, naučit se novým věcem. Zároveň by pracovní místo mělo být takové, aby existovala šance, že by tam mohl žák pracovat i po skončení školy (v případě, že má na tom on i rodina zájem).“ (Protokol č.9)

Po získání představy o „vhodném výběru“ provádí sám pracovní konzultant kontaktování zaměstnavatelů. Uživatel se nepodílí ani na vyhledávání zaměstnavatelů, ani na jejich kontaktování. Výběr zaměstnání tedy ovlivňuje i osobní volba pracovního konzultanta.

M.: „Praxi vyhledává víc konzultant než uživatel služby. Ten je ve škole a nemá na hledání tolik času. Ale my s ním pracujeme na představě, že budeme hledat, jaký den v týdnu.“ (Protokol č.2)

M.: „Při hledání vhodné praxe vychází pracovní konzultant ze zjištěných informací od uživatele programu, jeho rodičů a třídního učitele. Vyhledává vhodnou praxi podle zálib,

zájmu a představ uživatele programu. Odborní pracovníci kontaktují vhodné zaměstnavatele a zjišťují, jaké jsou možnosti uskutečnění praxe na jejich pracovišti. Kontaktování zaměstnavatelů probíhá většinou „naslepo“ – telefonicky, osobně, e-mailem, podle seznamu na internetu, ve Zlatých stránkách nebo z jiných dostupných zdrojů.“ (Protokol č.7)

Obdobná odpověď se nacházela u Protokolu č. 4, 10, 11.

Pokud uživatel s vytipovaným místem souhlasí, jde na pohovor spolu pracovním konzultantem domluvit podmínky a možnosti praxe. V některých případech jde na první schůzku se zaměstnavatelem pracovní konzultant sám, podmínky předjedná a až na další schůzce je přítomen i uživatel služeb. Někdy bývají první schůzce přítomni rodiče uživatele služeb nebo i třídní učitel či zástupce školy.

M.: „Když se nám povede nějaké místo najít, tak vždycky konzultujeme nebo se toho člověka ptáme, jestli si to tam chce jít vyzkoušet nebo ne. Pokud ano, tak jdeme společně na pohovor se zaměstnavatelem, kde domlouváme podmínky praxe. Nakonec uzavíráme trojstrannou dohodu se školou, zaměstnavatelem a s praktikantem o podmínkách spolupráce a o podobě praxe.“ (Protokol č.1)

11.1.4 Sociální práce s uživatelem v průběhu realizace tranzitního programu

Sociální práce s uživatelem poskytovaných služeb je zaměřena na zvýšení úspěšnosti žáka na pracovišti v rámci školní praxe. Cílem je podpořit uživatele tak, aby zvládl požadované pracovní úkony i obstál v sociálních situacích a mohl být po skončení praktika na pracovišti zaměstnán.

Úspěšnost či neúspěšnost žáka na pracovišti může ovlivňovat zkušenost s jednotlivými výkony práce a různými sociálními situacemi, které se na různých pracovištích mohou opakovat.

M.: „Ideální je, kdyby si žáci mohli vyzkoušet 2-3 typy prací. Je to obrovská zkušenost. Vždy bylo potřeba učit se něco nového. Přijdou do kontaktu s novými situacemi, lidmi. Takže tohle všechno má pro toho člověka velký přínos. Už to že se dostane z nějakého „skleníkového“ prostředí ve škole, špičkových cvičných pracovišt'. Právě zkušenost ho pak ovlivňuje.“ (Protokol č.1)

Kromě pracovních úkonů musí žák zvládnout během výkonu praxe i mnoho dovedností z oblasti sociální. Sociální zkušenost ovlivňuje mimo jiné i úspěšnost na žáka na pracovišti a v dalším životě.

M.: *„Sociální dovednosti jsou další oblastí. Studenti často neumí spoustu věcí, protože se často nedostali do běžného prostředí, takže si třeba neumí zařídit věci v šatně, říci vedoucímu, že na tu praxi tedy přišli, třeba jim radíme, jak se mají zeptat na práci, na koho se mají obrátit, když si s něčím nevědí rady ...“* (Protokol č.5)

Podobná odpověď se nacházela u Protokolu č. 2, 6, 7, 8.

Zvládání pracovních i sociálních aktivit napomáhá na pracovišti pracovní asistent a během konzultací i pracovní konzultant. Podpora poskytovaná žákům během realizace tranzitního programu musí být u každého uživatele individuálně přizpůsobena jeho potřebám.

M.: *„Po nalezení praxe uživatelům pomáháme dál fungovat na pracovišti, pomáháme praktikantům zvládat jak pracovní, tak i sociální dovednosti. Asistent je vede, jak práci dělat. Někdo potřebuje větší podporu, tak mu ukazujeme, jak práci vykonávat, částečně mu vedeme ruku. Někomu stačí jenom slovní vedení.“* (Protokol č.3)

Podobná odpověď se nacházela u Protokolu č.2, 10, 11.

Úspěšnost může ovlivňovat i to, jakým způsobem je žák připraven na mimořádné situace, které mohou během výkonu zaměstnání nastat - například nemoc či pracovní úraz či to, že uživatel nenajde pracovní pomůcky na svém místě. Tyto situace identifikuje přímo na místě výkonu praxe pracovní asistent, který je přítomen na pracovišti po celou dobu praxe. Pro vznik mimořádných situací může vypracovávat pracovní konzultant s uživatelem tzv. krizový plán.

M.: *„Kromě vykonávané praxe se schází uživatel služeb se svým konzultantem jednou za tři týdny. Spolu s konzultantem hodnotí praxi a vypracovává krizový plán, aby věděl, co má dělat, když se stane něco mimořádného.“* (Protokol č.4)

Snahu na pracovišti obstát a zaměstnání po ukončení školní docházky získat ovlivňuje i motivace žáka.

M.: „*Tranzitní program trvá rok. Je to více motivační. Student ví, že mu končí škola, je to pro něho lepší vstup do zaměstnání. Student je více nasměrovaný k ukončení školy.*“ (Protokol č.9)

11.1.5 Sociální práce se zaměstnavatelem

Sociální práce zaměřená na podporu žáka při přechodu ze školního do pracovního prostředí musí zahrnovat i práci se zaměstnavatelem. To proto, že právě on rozhodne o tom, zda bude žák po ukončení školní docházky zaměstnán. Práce se zaměstnavatelem začíná již ve fázi vytipování vhodného místa a hledání potencionálního zaměstnavatele. Vyhledávání vhodného zaměstnavatele je snazší v těch případech, kdy sociální pracovník hledá místo pro výkon praxe, nežli v těch, kdy hledá místo pro výkon trvalého zaměstnání osoby s postižením.

M.: „*První prioritou je, že mám člověka a podle toho, jaké on má možnosti, mu budu hledat práci. To znamená, že opravdu oslovím x zaměstnavatelů bez ohledu, zda právě inzerují. U praktikantů je to zpravidla jednodušší, protože pro zaměstnavatele plyne mnohem méně závazků – hlavně finance – než u zaměstnávání. Tam jsou ty cesty dvě. Je člověk a já podle toho oslovuji firmy nebo se dívám na inzeráty. Ale zde je opravdu prioritní, co ten člověk by chtěl dělat. Málokdy se strefím na nabídku takového inzerátu.*“ (Protokol č.7)

Na začátku jednání zaměstnavatel dostává základní informace o programu, praxi. Informace jsou poskytovány zaměstnavateli jak v ústní, tak i v písemné formě. Sociální pracovník dojednává podmínky a možnosti pracoviště. Podmínky musí být nastaveny tak, aby je mohl žák s postižením splnit a zároveň, aby je zaměstnavatel akceptoval. Zohledněny musí být potřeby jak zaměstnavatele, tak i klienta.

M.: „*Zaměstnavatelé dostávají základní informace o programu, jaká je naše role, jak to máme ošetřeno, co jim nabízíme. Dáváme předem návrh dohody. Většinou vše jde přes personální oddělení. Záleží na tom, s jakou firmou jednáte. Oni si návrh prostudují, rozhodnou se, jestli to jsou ochotni přijmout. Bavíme se o podmínkách, o tom jaké požadavky má firma. Co je v našich možnostech. Řešíme praktické věci. Od času, kdy by tam chodili. Jaký tam bude asistent. Co je jeho úkolem. Takové teoretické povídání. Nevím, jestli si to čtou, ale mají to*

k dispozici. My jim to samozřejmě vždy říkáme. Ale vždy je lepší to pojistit. Veškeré kontakty, brožurky o nás, aby věděli kdo jsme.“ (Protokol č.3)

Pracovní konzultant nebo pracovní asistent se podílí i na sestavení náplně práce na pracovišti. Optimální se jeví, když je zaměstnanec asistentem, který u zaměstnavatele pracuje nebo pracoval. Ten zná velmi dobře prostředí pracoviště a potřeby zaměstnavatele a dokáže i respektovat potřeby a požadavky, schopnosti a dovednosti žáka.

M.: „Většinou na první schůzku chodí pracovní konzultant sám, prohlédne si pracoviště a snaží se společně se zaměstnavatelem vymyslet, co by student mohl na pracovišti dělat.“
(Protokol č.1)

Při vykonávání praxe na pracovišti zaměstnavatele nevstupují do právního vztahu jen žák a zaměstnavatel, ale i škola, zákonný zástupce žáka (rodiče) a agentura zajišťující pracovního konzultanta a asistenta. Dochází tak k uzavření právní dohody mezi školou a zaměstnavatelem, v některých případech mezi školou, agenturou pro podporované zaměstnávání (občanským sdružením) a zaměstnavatelem. Ve většině případů zajišťuje uzavření dohody pracovní konzultant.

M.: „Zaměstnavatelé jsou sice nakontaktováni pracovníkem občanského sdružení, ale po právní stránce jednájí dále se školou, která s nimi uzavírá dohodu o poskytnutí individuální praxe.“ (Protokol č.11)

Před podepsáním dohody o vykonávání praxe chce znát zaměstnavatel informace klíčové pro přijetí žáka na praxi. Mezi základní informace, které zaměstnavatel dostává, informace o žákových možnostech a specifických potřebách. Klient musí vždy souhlasit s množstvím poskytnutých informací. Problém může nastat v případě, kdy si klient nepřeje, aby zaměstnavatel byl informován například o jeho skutečném zdravotním stavu a o rizicích, které z toho mohou vzniknout. Zaměstnavatel se pak při vzniku problému může cítit podveden a může odmítnout další spolupráci s pracovním konzultantem. V sociální práci pak vzniká etický problém, který musí sociální pracovník řešit.

M.: „Dostávají i informace o klientovi. Snažíme se vždy vysvětlit, mluvím obecně o tom, že je postižen, jaké jsou jeho možnosti, případně pokud má nějaké speciální požadavky. Např.

vozíčkář potřebuje bezbariérový přístup. Tady to jsou všechno velmi citlivé záležitosti a citlivé informace. Je potřeba si dávat pozor a nesdělovat žádná osobní data, proto mluvíme o problému obecně.“ (Protokol č.2)

M.: „Bližší informace o žákovi, který bude na konkrétní pracoviště vyslán, běžně zaměstnavateli neposkytujeme, obvykle jim stačí stručná charakteristika cílové skupiny v tranzitním programu a na víc se neptají.“ (Protokol č.7)

Podobná odpověď se nacházela u Protokolu č. 3, 5, 6, 9,10.

Informace, které zaměstnavatel od žáka a sociálního pracovníka získává, by měly sloužit mimo jiné k výběru co nejoptimálnější pozice, na které bude praktikant pracovat. Zaměstnavatel i pracovní konzultant se podílejí na zaškolení praktikanta a na nastavení podmínek praxe a na přípravě k uzavření pracovního poměru. Práce, kterou žák vykonává, by měla být hodnotná a smysluplná. Alespoň částečně by měla být i ekonomicky přínosná. Tak vzniká šance na získání zaměstnání.

M.: „Zaměstnavatel dostává informace o tom, že cílem tranzitního programu je to, aby praktikanta po ukončení studia zaměstnal. Zaměstnavatel pak nastavuje nějaká kritéria, že třeba dává větší důraz na tempo, trochu si ho od začátku školí, nebo počítá s tím, že je to jeho jakoby budoucí zaměstnanec. Zaměstnavatel se stejně jako škola podílí na vytváření individuálního plánu. To znamená, co se praktikant bude učit, v čem se chce zlepšovat, v čem potřebuje pomoc.“ (Protokol č.6)

Podobná odpověď se nacházela u Protokolu č. 5,8.

V případě, že po ukončení školní docházky nedojde k uzavření pracovního poměru, získává žák neopakovatelnou zkušenost, kterou může pozitivně využít. Zkušenost může být klíčová pro další hledání a nalezení nového zaměstnání.

M.: „Cílem tranzitního programu by mělo být zlepšení pracovních a sociálních dovedností a v ideálním případě uzavření pracovního poměru po skončení školní docházky. Praxím jsou zaměstnavatelé víc přístupnější než uzavírání pracovního poměru s člověkem s postižením.“

Pokud praktikanta zaměstnavatel po skončení pracovního poměru nezaměstná, může mu dát alespoň nějaké reference.“ (Protokol č.4)

11.1.6 Spolupráce s rodiči

Podpora žáka při přechodu ze školy do nového prostředí – do zaměstnání – probíhá za spolupráce rodičů. Účast rodičů v tranzitních programech je individuální. Záleží na samostatnosti žáka a na kompetencích, které od ostatních dostává. Rodiče jsou často prvotním iniciátorem fungování praxí. Mohou se účastnit svým dítětem individuálních i skupinových schůzek, na kterých jsou řešeny podmínky praxí, potřeby žáků, ale i sociální situace rodiny.

M.: „Všech schůzek se zúčastňuje i rodič uživatele, který jako jeho zákonný zástupce podepisuje všechny dohody a formuláře.“ (Protokol č.5)

M.: „S rodiči většinou spolupracujeme i při tvorbě individuálního plánu ...“ (Protokol č.7)

M.: „U tranzitních programů jsou rodiče mnohem více zaangażováni i do těch jednání. Každý pracovní konzultant si to stanovuje individuálně. Čtvrtletní zprávu dostane klient a spolu s ním i rodiče, takže jsou informováni. Pokud je nějaká potřeba. Tzn. pokud vznikne nějaký problém nebo je třeba se na něčem domluvit, tak si sjednáme schůzku. Míra zaangażovanosti je v některých případech formální. Někde je to opravdu až tak, že se rodiče jdou podívat na pracoviště. Záleží na zájmu rodičů. Na rodičích to do jisté míry stojí a padá.“ (Protokol č.11)

Podobná odpověď jako u poslední výpovědi se nacházela u Protokolu č. 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10.

Rodiče by neměli být ochuzováni o možnost jednání a rozhodování týkající se jejich dětí, protože většina z nich pociťuje takové omezení velmi negativně.⁹¹ Přání rodičů by kromě znalostí a informací o různých profesích, přiměřených možnostem žáka, mělo patřit k obecným východiskům volby budoucí profese.⁹²

⁹¹ HOHN, K. Perspektivy, jednání a rozhodování různých aktérů v procesech přechodu ze školy do pracovního života. In BARTOŇOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005, s. 8 - 18. ISBN 80-86633-31-4.

⁹² OPATŘILOVÁ, D. Profesní poradenství. In VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Otázky speciálně pedagogického poradenství*. Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, 2003, s. 102-116. ISBN 80-86633-08-X.

Učitelé a sociální pracovníci pak jednají dle „zakázek“, které co by profesionálové dostávají od rodičů a jejich dětí.⁹³

11.1.7 Spolupráce se školou

Spolupráce se školou, kterou žák navštěvuje, je pro organizaci tranzitních programů nesmírně důležitá. Žáci mohou v rámci výuky předmětu Praktická cvičení navštěvovat cvičná pracoviště nebo je výuka předmětu realizována ve školní třídě. V případě, že se žák a jeho rodiče rozhodnou, že by žák chtěl po ukončení školní docházky pracovat na otevřeném trhu práce, jeví se jako vhodné spolupodílet se na realizaci tranzitního programu.

Škola (učitelé) se na realizaci podílejí různým způsobem. Na počátku může být učitel aktivní součástí plánování služby. Pak se jeho role většinou mění. Stává se více pasivní. Je ve většině případů pouze příjemcem výsledných informací. Získané informace využívá při hodnocení žáka z předmětu Praktická vyučování.

M.: „Učitel se podílí na plánování té služby. Zpravidla žáka zná - pracuje s ním několik let. Pomáhá vytvářet i tu představu o pracovišti o pracovní náplni, o zaměření praktikanta. Dostává všechny informace, které je týkají praxe. Má k dispozici veškeré kontakty na pracovního asistenta, konzultanta. Je informován o všech změnách které dostanou. Pravidelně dostává tzv. čtvrtletní zprávu. Vypracovává ji pracovní konzultant. Shrne, co se tam dělo, jaké činnosti, jaké problémy na pracovišti jsou. Dostává to písemnou formou, aby to mohl založit do karty žáka. Takže učitel spolupracuje tímto způsobem.“ (Protokol č.5)

Aktivní roli může učitel zastávat při plánování služby a hlavně při výběru vhodného zaměstnání.

M.: „Spolupracujeme vlastně i se školou, k protože učitelé toho člověka znají na začátku určitě lépe než my, takže nám třeba i poradí, co si myslí, že by pro něj bylo vhodné. Když ten student chce, tak může na schůzky pozvat i rodiče, kteří nám pomáhají pracovat na představě a na tom, jakou práci budeme hledat.“ (Protokol č.1)

Obdobná odpověď se nacházela u Protokolu č. 2, 3, 6.

⁹³ HOHN, K. Perspektivy, jednání a rozhodování různých aktérů v procesech přechodu ze školy do pracovního života. In BARTOŇOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005, s. 8 - 18. ISBN 80-86633-31-4.

V některých případech může být účast učitelů na tranzitních programech pouze pasivní. Učitel (škola) vůbec nevstupuje aktivně do procesu tranzitního programu. Nemusí mít potřebný čas, kvalifikaci ani možnosti, aby mohl cíleně žáka při přechodu ze školy na pracoviště podpořit. Jeho role je ale nesmírně důležitá, protože právě on zná žáka dlouhou dobu, zná jeho fungování v různých sociálních situacích, zná jeho zájmy, dovednosti a schopnosti.

M.: „Neustále spolupracujeme s učitelem. Ale nesetkala jsem se s tím, že by byli přítomni na pracovišti. Je to všechno v době výuky. Domluví se, jak se bude praktikant dopravovat na pracoviště. Buďto přijede sám, nebo ho doveze rodič. Nebo asistent ho převezme ve škole. Figuruje v tom učitel v tom smyslu, že dostane všechny informace.“ (Protokol č.4)

Podobná odpověď se nacházela u Protokolu č. 7, 8, 9, 10.

Minimální účast na tranzitních programech bývá taková, že pracovní konzultant dohodne ve spolupráci se školou a zaměstnavatelem vhodný den pro docházení praktikanta na praxi do konkrétní firmy tak, aby praktikum odpovídalo organizaci rozvrhu výuky školního vyučování.

M.: „Některé školy si stanovily, aby chodili jen v pondělí a středu, kdy mají praktické vyučování. Zpravidla jsou praxe jedno dopoledne v týdnu. To znamená, že jedno praktické vyučování má žák na praxi a druhé při vyučování.“ (Protokol č.9)

Podobná odpověď se nacházela u Protokolu č. 11.

V ojedinělých případech jsou učitelé školy velmi aktivní. Stávají se koordinátory a spolurealizátory všech aktivit v tranzitním programu.

11.1.8 Individuální, skupinová práce s klientem

Organizace a realizace tranzitního programu bývá vždy po domluvě se zúčastněnými subjekty záležitostí agentury pro podporované zaměstnávání. Na realizaci neexistuje žádné metodické doporučení. Pracovníci agentur se tedy při realizaci řídí obecně závaznými předpisy a vlastními zkušenostmi a znalostmi z oboru sociální práce.

Některé agentury realizují tranzitní program pouze ve formě seminářů a přednášek. Neorganizují individuální ani skupinové praxe pro žáky.

M.: „Tranzitní program probíhá formou seminářů pro studenty – docházíme tam. Máme 4 semináře, kde se snažíme informace, které jsou důležité pro přechod ze školy do zaměstnání, předat. Téma prvního semináře je „Ze školy do práce“. Druhý seminář má téma: „Sebepoznání“ a je zaměřený na zpracování testů profesního typu. Třetí seminář má název: „Kde hledat práci“. Čtvrtý závěrečný seminář se jmenuje: „Ucházím se o práci“. U seminářů pro praktické školy je stejné téma, pouze se liší ta forma podání. Tzn. že určité složitější věci jsou vynechány, vysvětleny na více na příkladech tak, aby to bylo pochopitelné. Jinak aby se to lišilo nějak zásadně, to se neliší. U testů profesního typu to vyžadovalo i od nás více pomoci při vyplňování.“ (Protokol č.12)

Jiné agentury se kromě individuální práce s klientem zaměřují i na skupinovou sociální práci. Podoba realizace a probíraná témata jsou velmi různorodá. Od témat „zpětná vazba“ a „hodnocení praxe“ až po témata, jak vypadají různé profese a krizové situace na pracovišti i témata z oblasti pracovně právní.

M.: „Takže praxí se účastnili žáci, kteří chodí do školy již druhým rokem a žáci, kteří navštěvují školu prvním rokem. Ti, kteří navštěvovali školu druhým rokem a jejich rodiče a oni chtějí po ukončení školní výuky získat místo na otevřeném trhu práce, navštěvují Tranzit klub. V rámci Tranzit klubu jsou se žáky probírána následující témata: jak hledat práci (aktivity inspirované hrou Jak Tom hledá práci), druhy profesí a potřebné dovednosti pro výkon jednotlivých povolání, návštěva praxí ostatních žáků, povídání si o těchto praxích, význam práce - co dělají rodiče – povídání si o práci rodičů, sourozenců, praktické dovednosti z praktického života - doprava do školy, do práce, omluva v případě nemoci, pozdního příchodu, struktura a organizace pracoviště, vztahy na pracovišti – nadřízený, podřízený, pracovně právní otázky.“ (Protokol č.3)

M.: „Pracovně právní pojmy neprobíráme. Myslíme si, že neuspějeme. Bylo by to pro ně příliš těžké. Náplně jsou na konkrétním pracovníkovi, který Job club připravuje. Job club lze připravit na obecných věcech, jako např. práce se skupinou, sociální psychologie, terapie, můžete jít do těchto oblastí a z nich si vytáhnout zásady práce. Ale nějaká konkrétní medika neexistuje. Nevíme o ní.“ (Protokol č.2)

Pro skupinovou práci s uživatelem služby jsou používána i různá označení. Některé agentury skupinové schůzky nazývají Tranzity, Tranzit kluby či Job cluby.

M.: *„Děláme Job cluby pro klienty v tranzitním programu i pro asistenty. Náplň se snažíme přizpůsobit tomu, co dělají na praxi. Snažíme se je aktivizovat, kde pracují, jestli si pamatují jméno mistra, komu si říkají o práci, jak se jmenuje asistent. Upevňování informací a sdílení ostatním. Je to i zpětná vazba pro nás. Formou her, kdy musí zvládnout nějaké dovednosti. Často přijede i celá třída, pokud je v ní více žáků, chodících na praxi. Hra může být zaměřena na dovednosti, které s prací souvisejí. Je spousta her. Dovednost sdělit, že mám nějaký problém. Pro nás to není nic zvláštního, ale tihle lidé se to musí naučit.“* (Protokol č.7)

Podobná odpověď se nacházela u Protokolu č. 1, 4, 6, 8, 9, 10, 11.

Některé agentury organizují skupinové poradenství pouze na počátku tranzitního programu, jiné po celou dobu jeho realizace. Délka i frekvence skupinových schůzek se liší, stejně jako probíraná témata.

M.: *„Skupinové schůzky organizujeme pouze na začátku – první dva měsíce, pak už ne. Nemyslíme si, že by byly potřebné.“* (Protokol č.5)

11.1.9 Financování

Financování tranzitního programu je nesmírně složité a nákladné. Program je většinou financován prostřednictvím agentury pro podporované zaměstnávání, která hledá zdroje financí ve strukturálních fondech Evropské unie. Služba může být financována i z dotací, získaných od krajských úřadů na realizaci sociální služby sociální rehabilitace či sociální poradenství. Z dalších zdrojů pro financování této služby můžeme jmenovat dary soukromých subjektů, nadací či z podnikatelské činnosti agentur.

M.: *„Programy jsou financovány z Evropské unie.. Asistenti jsou placeni. Uzavíráme s nimi dohodu o provedení práce či pracovní činnosti. Dostávají odměnu v rozsahu 50-60,- Kč za hodinu dle náročnosti. Na druhou stranu my to vnímáme, že mají velikou odpovědnost a my na ně máme také nějaké požadavky. Máme s tím dobrou zkušenost.“* (Protokol č.9)

Stejná odpověď se nacházela ve všech ostatních Protokolech mimo Protokolu č. 11 a 12. Pouze s rozdílem výše mzdy, která se pohybuje v rozmezí od 50 – 90 Kč.

V ojedinělých případech přebírá financování tranzitního programu škola. Ta vyčlení část svých prostředků na mzdy asistentů a učitele, který se pak stává koordinátorem všech aktivit v programu.

M.: *„Škola zajišťuje financování celého programu, hlavně mzdy pro pracovní asistenty. Pracovní asistenty vytipovala pracovní agentura, jedná se většinou o studenty sociálních oborů.“* (Protokol č.11)

11.1.10 Souhrn

Výběr zaměstnání žáka se specifickými vzdělávacími potřebami, který studuje obor Praktická škola jednoletá nebo Praktická škola dvouletá, mohou ovlivňovat osoby, které většinou zprostředkovávají jeho první kontakt s pracovníky agentur nabízející tranzitní program.

Uživatel služeb se většinou o možnost pracovat a být po ukončení školní docházky zaměstnán nezajímá sám. Prvním zprostředkovatelem kontaktu s agenturou, prvním zprostředkovatelem možnosti „jít pracovat“, i prvním zprostředkovatelem „otevřené budoucnosti“ bývají učitelé ve škole. Případně to může být poskytovatel jiné sociální služby, kterou žák čerpá, např. ředitel ústavního zařízení, v kterém žák žije.

V případě, že žáci žijí v ústavu sociální péče a navštěvují školu v místě agentury, může být organizována skupinová schůzka pro rodiče. Na této schůzce většinou dostanou rodiče, případně jejich děti, základní informace o činnosti a fungování agentury a o organizaci a možnostech tranzitního programu.

Výběr zaměstnání neovlivňují jen osoby, které jsou v kontaktu s uživatelem služeb, ale i zájmy a potřeby uživatele, nabídka a potřeby trhu práce. Současně se do výběru zaměstnání mohou promítat uživatelovy představy o budoucím zaměstnání a životě, stejně jako jeho současné pracovní dovednosti. Zdá se, že představy o praxi ovlivňují i představy o tom, co je součástí a podstatou jednotlivých profesí. Stejně tak je ovlivňuje osobní zkušenost uživatele služeb a to nejen zkušenost například z rodiny, kdy dítě může navštěvovat pracoviště svých

rodičů, ale i za situace, kdy si uživatel může jednotlivé profese vyzkoušet na konkrétním pracovním místě nebo alespoň na cvičném pracovišti.

Zároveň výběr ovlivňuje i fakt, zda existuje šance vzniku budoucího pracovního poměru na vybraném pracovním místě. Kritériem výběru je i to, zda vybrané místo splňuje podmínku, že se zde žák něco nového může naučit.

Výběr zaměstnání může ovlivňovat i osobní volba pracovního konzultanta. Ten provádí kontaktování zaměstnavatelů. Uživatel sám se nepodílí ani na vyhledávání zaměstnavatelů, ani na jejich kontaktování.

Pomoc při výběru vhodného místa pro vykonávání praxe stejně jako další sociální práce s uživatelem v průběhu realizace tranzitního programu je zaměřena na zvýšení úspěšnosti žáka na pracovišti. Cílem je podpořit uživatele tak, aby zvládl požadované pracovní úkony i obstál v sociálních situacích a mohl být po skončení praktika na pracovišti zaměstnán.

Úspěšnost či neúspěšnost žáka na pracovišti může ovlivňovat zkušenost s jednotlivými výkony práce a sociálními situacemi, které se na různých pracovištích mohou opakovat.

Při zvládání pracovních i sociálních aktivit pomáhá žákovi na pracovišti pracovní asistent a během konzultací i pracovní konzultant. Podpora poskytovaná žákům během realizace tranzitního programu musí být u každého uživatele individuálně přizpůsobená jeho potřebám. Úspěšnost může ovlivňovat i to, jakým způsobem je žák připraven na mimořádné situace, které mohou během výkonu zaměstnání nastat - například nemoc, pracovní úraz či to, že uživatel nenajde pracovní pomůcky na svém místě. Tyto situace identifikuje přímo na místě výkonu praxe pracovní asistent, který je přítomen na pracovišti po celou dobu praxe. Pro vznik mimořádných situací může vypracovávat pracovní konzultant s uživatelem tzv. krizový plán.

Úspěšnost žáka na pracovišti může ovlivňovat i motivace žáka „být zaměstnán“. Jeho větší snaha na pracovišti obstát a zaměstnání po ukončení školní docházky získat.

Sociální práce zaměřená na podporu žáka při přechodu ze školního do pracovního prostředí musí zahrnovat i práci se zaměstnavatelem, protože právě on rozhodne o tom, zda bude žák po ukončení školní docházky zaměstnán. Výběr pracovního místa, hledání vhodné pracovní

pozice i pracovní náplně, stejně jako podmínky na pracovišti by měly být nastaveny tak, aby zohledňovaly potřeby jak zaměstnavatele, tak i klienta. Podpora poskytovaná zaměstnavateli je v širším slova smyslu i podporou pro uživatele.

Účinná podpora žáka při přechodu ze školy do nového prostředí – do zaměstnání – by měla probíhat i ve spolupráci s rodiči a školou. Spolupráce se vzdělávací institucí, kterou žák navštěvuje, je pro organizaci tranzitních programů klíčová. Žáci mohou v rámci výuky předmětu Praktická cvičení navštěvovat buď cvičná pracoviště, nebo je výuka předmětu realizována ve školní třídě. V případě, že se žák a jeho rodiče rozhodnou, že by žák chtěl po ukončení školní docházky pracovat na otevřeném trhu práce, jeví se jako vhodné spolupodílet se na realizaci tranzitního programu. Škola (učitelé) se na realizaci tranzitního programu a podpoře žáka podílejí různým způsobem. Aktivní roli zastává učitel nejen při plánování služby, ale hlavně při výběru vhodného zaměstnání.

Sociální pracovník může uživatele služeb podpořit nejen při realizaci samotné praxe, ale i prostřednictvím individuálních konzultací i skupinové sociální práce. Organizace a realizace tranzitního programu je vždy po domluvě se zúčastněnými subjekty záležitostí agentury pro podporované zaměstnávání. Na realizaci neexistuje žádné metodické doporučení. Pracovníci agentur se tedy při realizaci řídí obecně závaznými předpisy a vlastními zkušenostmi a znalostmi z oboru sociální práce. Některé agentury realizují tranzitní program pouze ve formě seminářů a přednášek. Neorganizují individuální ani skupinové praxe pro žáky. Některé se kromě realizace praxe na pracovišti a individuální práce s klientem zaměřují i na skupinovou sociální práci. Podoba realizace a probíraná témata jsou velmi různorodá. Od témat „zpětná vazba“ a „hodnocení praxe“ až po témata, jak vypadají různé profese, krizové situace na pracovišti až po témata z oblasti pracovně právní.

V neposlední řadě podporu žáka ovlivňuje i financování služby. To ovlivňuje rozsah poskytované podpory. Pokud je v závislosti na financování podpora nedostatečná, nemusí být přechod ze školy do zaměstnání úspěšný.

Financování tranzitního programu je nesmírně složité a nákladné. Program je většinou financován prostřednictvím agentury pro podporované zaměstnávání, která hledá zdroje financí ve strukturálních fondech Evropské unie. Služba může být financována i z dotací, získaných od krajských úřadů na realizaci sociální služby sociální rehabilitace či sociálního

poradenství. Z dalších zdrojů pro financování této služby můžeme jmenovat dary soukromých subjektů, nadací či z podnikatelské činnosti agentur. V ojedinělých případech přebírá financování tranzitního programu škola. Ta vyčlení část svých prostředků na mzdy asistentů a učitele, který se pak stává koordinátorem všech aktivit v programu.

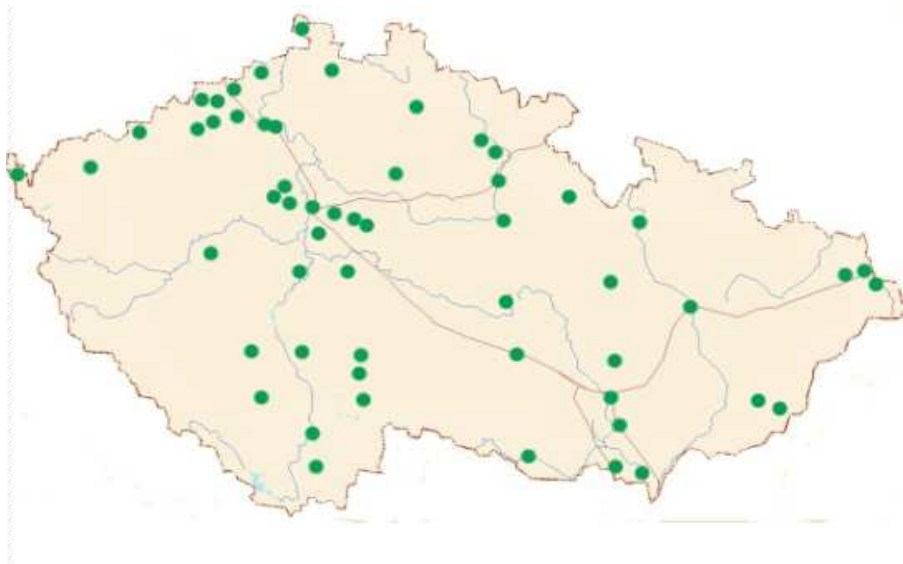
Podporu žáka při přechodu ze školního do pracovního prostředí a jeho úspěšnost na pracovišti ovlivňuje mnoho výše jmenovaných faktorů. Optimální podpora vedoucí k úspěšnému získání zaměstnání po ukončení školní docházky musí zohledňovat individuální potřeby žáka, jeho rodiny i zaměstnavatele.

11.2 Profesní příprava ve vzdělávacích institucích

Kvalitativní výzkum byl prováděn pomocí metody dotazování, techniky rozhovoru pomocí návodu.⁹⁴

Prováděné šetření bylo zaměřeno na získání informací o profesní přípravě a uplatnění absolventů škol s obory vzdělávání 78-62-C/001, 78-62-C/002 praktická škola jednoletá, praktická škola dvouletá v České republice. Výzkumný soubor tvořilo všech 77 škol v České republice, na kterých je akreditován obor vzdělávání 78-62-C/001, 78-62-C/002 Praktická škola jednoletá, Praktická škola dvouletá. Pro výběr škol byla použita databáze škol vedená v Ústavu pro informace ve vzdělávání. Rozhovor se podařilo uskutečnit se 43 respondenty (56% výzkumného souboru). 34 respondentů se k tématu profesní přípravy a uplatnění absolventů nechtělo vyjádřit. Rozložení škol v rámci České republiky je patrné z obrázku č. 4.

⁹⁴ HENDL, J. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1999. s. 174. ISBN 80-246-0030-7.



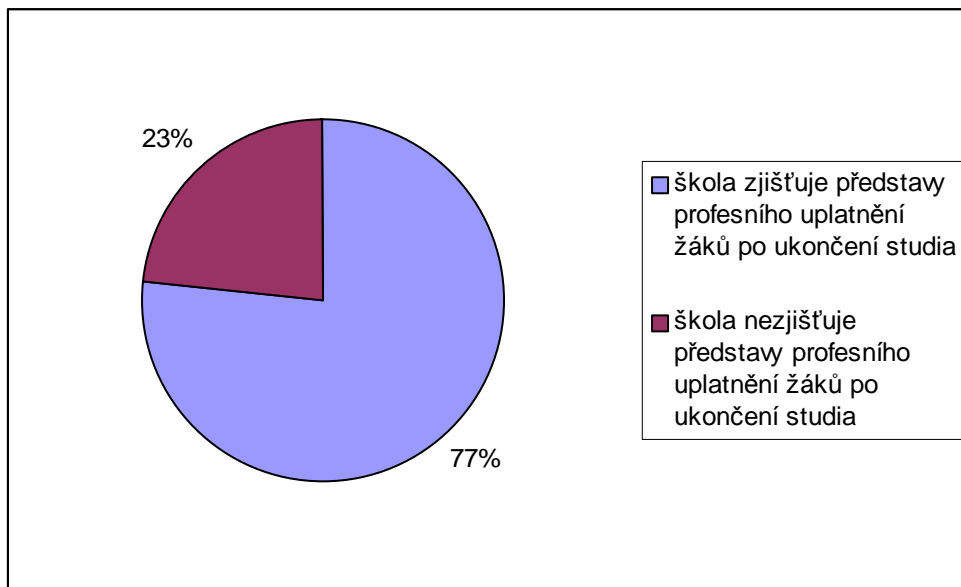
Obrázek č.4: Rozložení škol s obory vzdělávání Praktická škola jednoletá a Praktická škola dvouletá v České republice. Zdroj: ÚIV.

Pomocí rozhovoru bylo zjišťováno následující:

- možnosti mezioborové spolupráce mezi institucemi v oblasti podpory přechodu žáka ze školy do zaměstnání a formy této spolupráce
- zjišťování představy profesního uplatnění žáků po ukončení studia
- uplatnění žáků po ukončení studia a přehled o něm
- role školy při přechodu žáka ze školy na trh práce
- směr profesní přípravy s ohledem na možnosti na trhu práce

Vzhledem k tomu, že šlo o kvalitativní analýzu, počet respondentů byl relativně malý, takže uvedený vzorek nesplňuje přísně vzato kritéria reprezentativity. Tento problém je kompenzován již zmíněnou kvalitativní analýzou výsledků výzkumu. V tomto smyslu je třeba i dále uváděná data vnímat jako více ilustrativní, nikoli přesně statisticky testovaná.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že školy v téměř 80% zjišťují představy profesního uplatnění svých žáků (viz obrázek č.5).



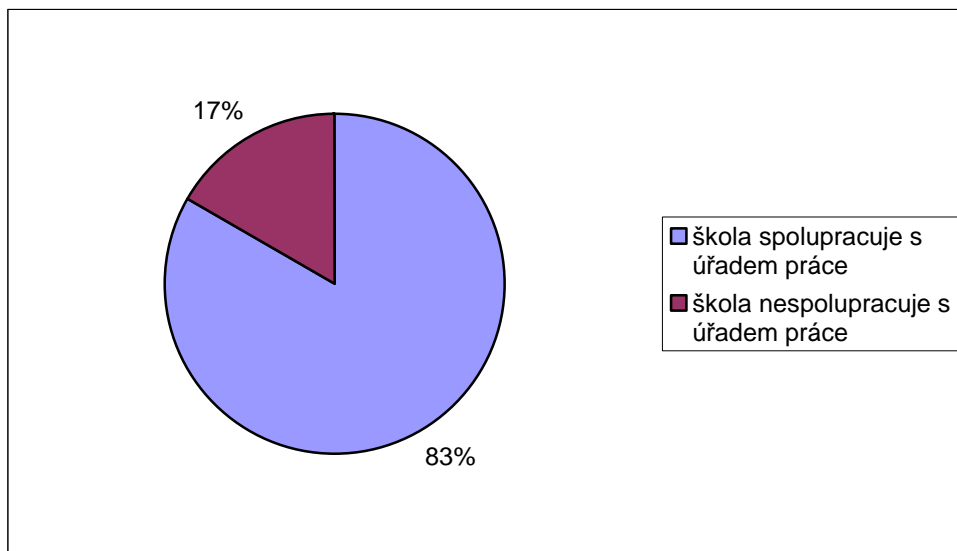
Obrázek č.5: Rozložení škol s obory vzdělávání praktická škola jednoletá a praktická škola dvouletá v České republice. Zdroj: vlastní

Škola zjišťuje představy profesního uplatnění žáků po ukončení studia prostřednictvím pohovorů se žáky, jejich rodiči, pomocí anket, exkurzí do podniků, formou dotazníků, který je zařazen do tématu Svět práce při školní výuce, verbálně v rámci výuky nebo pomocí diskusí, internetu, písemných prací a besed. Dále při návštěvách chráněných dílen, na cvičných pracovištích, při návštěvách nejrůznějších výstav.

V ojedinělých případech jsou představy profesního uplatnění zjišťovány i pomocí zpětné vazby od žáků po ukončení studia či pomocí dotazníků zaměřených na profesní uplatnění a testovacích. Dále také pomocí výukových programů na školních počítačích.

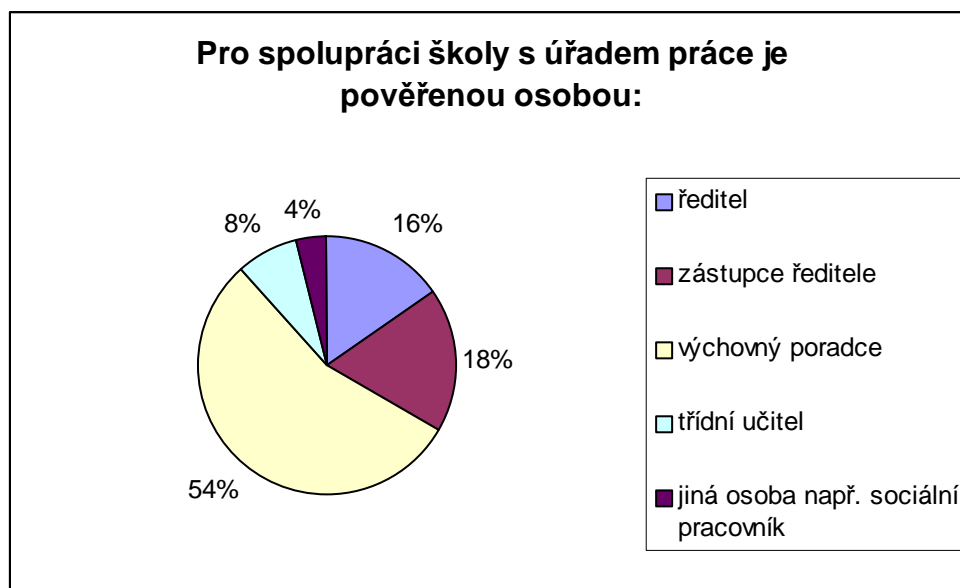
Tyto představy nejčastěji zjišťuje třídní učitel, výchovný poradce nebo pracovník speciálně pedagogického centra, které žák v rámci konzultace navštíví. Některé školy řeší zjišťování představ o profesním uplatnění přes spolupracující instituce, které se snaží zapojit žáky do pracovního procesu. Ty zjišťují nejen zájem žáků, jejich schopnosti, ale i jejich osobní představy.

V oblasti profesního uplatnění spolupracují vzdělávací instituce nejčastěji s úřady práce a to více jak v 80% případů (viz obrázek č. 6).



Obrázek č.6: Spolupráce škol s úřady práce. Zdroj: vlastní

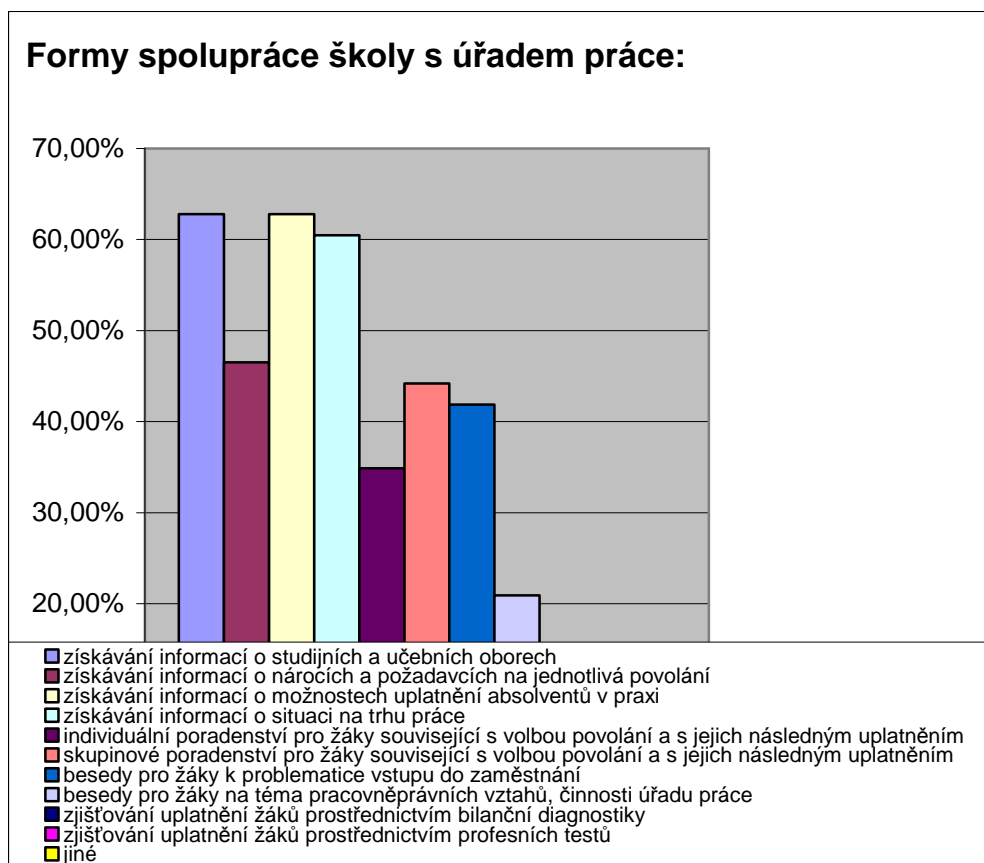
Pro spolupráci je ve více jak 50% pověřen výchovný poradce, téměř ve 20% zástupce ředitele. Spolupráci s úřady práce také řeší třídní učitel nebo jiná pověřená osoba. Například sociální pracovník, který ve škole pracuje (viz obrázek č. 7).



Obrázek č.7: Osoby pověřené s úřady práce. Zdroj: vlastní

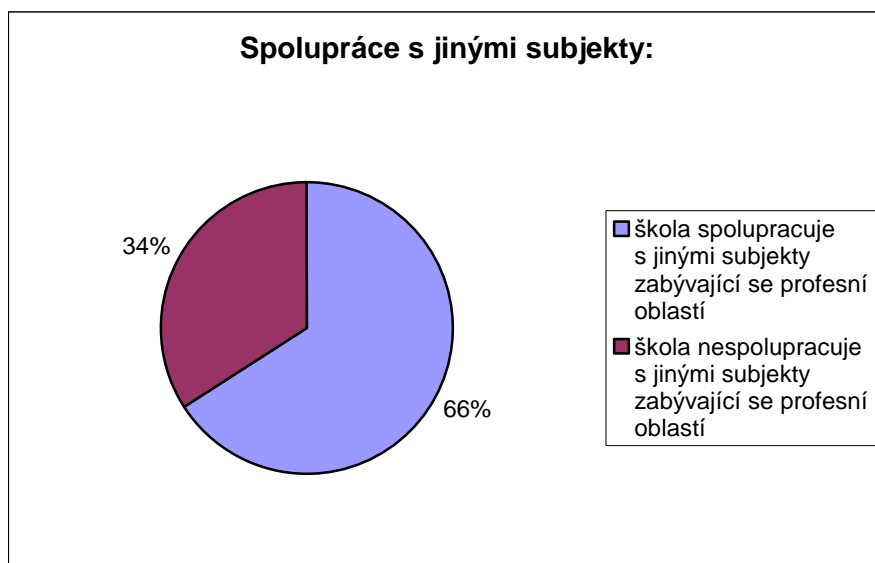
Formy spolupráce jsou různé. Nejčastěji jde o získávání informací o studijních a učebních oborech, získávání informací o možnostech uplatnění absolventů v praxi a získávání informací o situaci na trhu práce. Dále jde také o získávání informací o nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání, o skupinové poradenství pro žáky, související s volbou

jejich povolání a s jejich následným uplatněním, besedy pro žáky k problematice vstupu do zaměstnání, o individuální poradenství pro žáky související s volbou jejich povolání a s jejich následným uplatněním. Úřady práce zajišťují také pro školy besedy pro žáky na téma pracovněprávních vztahů, činnosti úřadu práce, zjišťování uplatnění žáků prostřednictvím bilanční diagnostiky, zjišťování uplatnění žáků prostřednictvím profesních testů (viz obrázek č. 8).



Obrázek č.8: Formy spolupráce. Zdroj: vlastní

Kromě úřadů práce spolupracují školy i s jinými institucemi v oblasti profesního uplatnění a řeší tak přípravu žáka na přechod do pracovního prostředí. Spolupráce s jinými subjekty probíhá až ve dvou třetinách případů (viz obrázek č. 9).



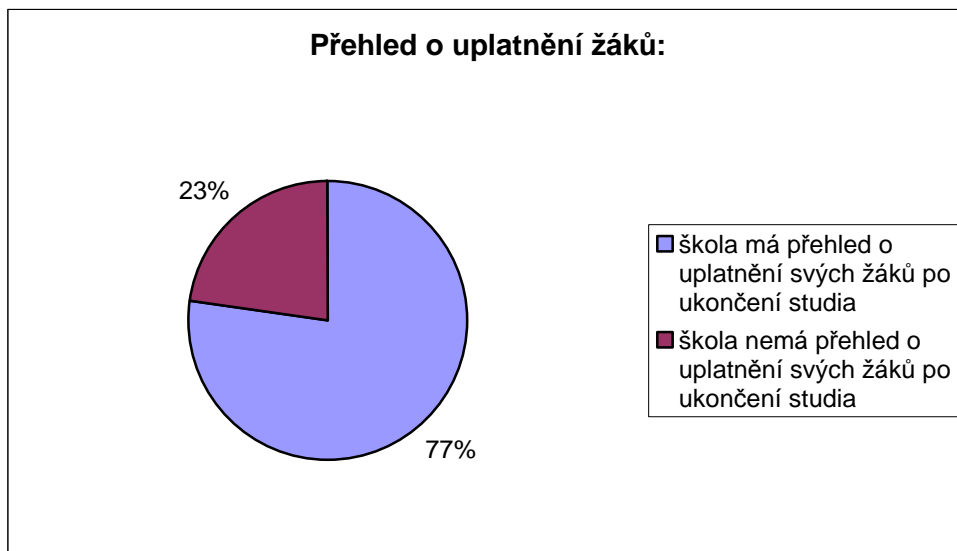
Obrázek č.9: Spolupráce s ostatními subjekty. Zdroj: vlastní

Nejčastěji jde o spolupráci s poradenskými zařízeními, s občanskými sdruženími, městskými úřady, s agenturami pro podporované zaměstnávání, s jinými středními a speciálními zařízeními, se speciálně pedagogickými centry, s pedagogicko-psychologickými poradnami, s chráněnými dílnami, s organizacemi zajišťující realizaci volnočasových aktivit a podobně.

Formy spolupráce jsou ve většině případů dlouhodobého charakteru. Buď jde o dlouhodobé průběžné aktivity, nebo o pravidelně se opakující akce. Ve většině případů jde o besedy pro rodiče, o pohovory s rodiči, o konzultace, o zajišťování praktického vyučování žáků praktických škol, o vyšetření, o poradenství v oblasti volby povolání, o stanovení diagnóz, o doporučení pro odborná vyšetření dle postižení žáků, o vzdělávací a zájmovou činnost.

Některé školy poskytují i prostorové, materiální a personální kapacity vzdělávacího zařízení pro využití partnerským, spolupracujícím institucím.

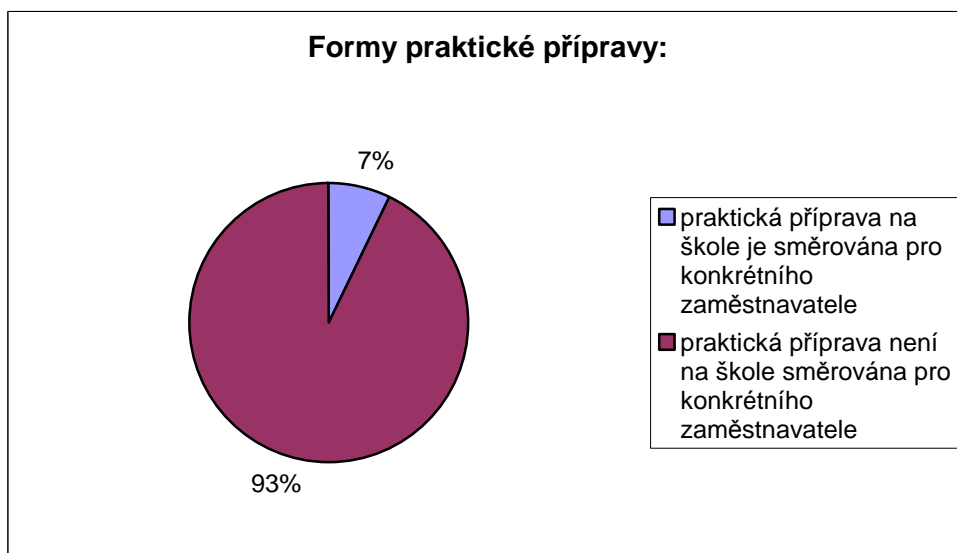
Vzhledem k množství aktivit zaměřených na profesní oblast budoucích absolventů, které ve školách probíhají či na nich školy spolupracují, je zvláštní, že školy mají přehled o uplatnění svých žáků v méně než jedné třetině případů. (viz obrázek č. 10)



Obrázek č.10: Přehled škol o uplatnění absolventů. Zdroj: vlastní

Po ukončení studia škola ztrácí kontakt se svými absolventy a nemá povědomí o jejich uplatnění. Zpětnou vazbu má tedy jen od žáků či rodičů, kteří se svými učiteli navázali během studia osobní kontakty. Škola tedy nemá ani zpětnou vazbu, která by jí umožnila zjistit, zda aktivity zaměřené do oblasti budoucího uplatnění jejich žáků jsou opodstatnělé a účinné.

Praktická příprava žáků škol s obory vzdělávání 78-62-C/001, 78-62-C/002 Praktická škola jednoletá, Praktická škola dvouletá není ani v 10% případů zaměřena na přípravu pro konkrétního zaměstnavatele. Nejen proto je tedy uplatnění žáků po ukončení studia obtížné.



Obrázek č.11: Formy praktické přípravy. Zdroj: vlastní

Vzhledem ke zjištěným poznatkům by bylo vhodné upravit oblasti profesního vzdělávání tak, aby byl žákům s postižením výrazněji usnadněn vstup na trh práce.

11.3 Případová studie

Kapitola Výsledky případové studie zahrnuje rozbor dat, která byla pořízena na základě provedení polostrukturovaného rozhovoru s uživatelem služeb, s pracovním asistentem, s pracovním konzultantem, se zaměstnavatelem (ředitelem), se spolupracovnicí, s třídní učitelkou uživatele služeb. Údaje doplňuje sekundární analýza dat materiálů ze složky uživatele, vedené v evidenci agentury pro podporované zaměstnávání občanského sdružení MESADA v Českých Budějovicích, a také analýza pracovního místa.

Data byla shromažďována na základě souhlasu zákonného zástupce uživatele - matky.

Autorka zvolila uspořádání dat dle jednotlivých zdrojů informací. V jednotlivých podkapitolách se soustřeďuje na zodpovězení výzkumných otázek této práce.

Jednotlivé protokoly z nichž byla data získána jsou označeny číselným kódem dle pořadí získání nahrávky. Osoba, se kterou je veden rozhovor, je vždy označena počátečním písmenem U – uživatel služeb, PA - pracovní asistent, PK – pracovní konzultant, Z – zaměstnavatel, S – spolupracovník, R – rodiče, TŘ – třídní učitel.

11.3.1 Analýza rozhovoru s uživatelem služeb

Uživatel služby, účastník tranzitního programu je žákem Mateřské, základní a praktická školy v jihočeském regionu, oboru číslo 78-62-C/001 Praktická škola jednoletá. V době realizace výzkumného rozhovoru navštěvuje tuto školu již druhým rokem. První rok neukončil úspěšně, a proto musí výuku všech předmětů opakovat.

Dle 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí ho můžeme zařadit podle IQ v pásmu IQ 35 - 49 mezi osoby se středně těžkou mentální retardací (F71). Jeho vzhled vykazuje typické znaky Downova syndromu.

Je mu 20 let a pochází s úplné rodiny s dvěma sourozenci (mladší bratr a sestra). V rodině žije i babička, která má na uživatele služby velký vliv.

Tranzitního programu se žák praktické školy účastní již druhý rok. Pracuje v knihovně, kde vykonává pomocné knihovnické a úklidové práce, například odstraňuje prach z fondu regionální literatury, připravuje učebnu pro školení počítačové gramotnosti – zapíná a registruje počítače, připravuje studovnu pro besedy dětí ze základních škol, balí knihy, lepí roztrhané časopisy, připravuje čtenářské průkazky, pracuje v šatně a pomáhá i v úklidu prostranství kolem budovy.

Výběr zaměstnání (místa pro praxi) ovlivnily hlavně uživatelovy zájmy. Rád čte knihy – hlavně beletrii pro ženy.

U.: „*Čtu rád knížky – zamilovaný, dívám se na telku, pracuju s dokumentama, píšu do papírů, pak je třídím a taky osmisměrky...*“ (Protokol č. 13)

Pracovní konzultant po domluvě s třídní učitelkou a rodiči vytipoval jako vhodné místo pro vykonávání praxe místo v knihovně.

U.: „... *řekla mi to ta pracovní asistentka ...*“ (Protokol č. 13)

Žák navštěvuje školu, která již při přijímání žáků nabízí rodičům možnost účastnit se tranzitního programu. Tranzitní program je realizován ve spolupráci s agenturou pro podporované zaměstnávání. Žáci mohou navštěvovat pracoviště na otevřeném trhu dvakrát týdně, v rámci výuky předmětu Praktické vyučování. Individuální a skupinové konzultace jsou organizovány ve volném čase žáků. Škola (třídní učitel) se stává aktivním prvkem tranzitního programu, je koordinátorem pracovních aktivit, během výuky kontroluje žáky na vybraných pracovištích.

Uživatel je poměrně samostatný, do práce i z práce dochází sám. Postupně se během vykonávaných praxí naučil ve spolupráci s pracovním asistentem a spolupracovníky z knihovny všechny potřebné úkony. Práce ho baví.

U.: „... *nejlepší je výtah. Líbí se mi kancelář. Počítač. Těším se na knížky, na školení a na počítače ...*“ (Protokol č. 13)

Významné je pro něho hodnocení praxe, které provádějí spolupracovníci, pracovní asistent, třídní učitel i rodiče.

U.: „... *mamka mi řekla, že sem šikovnej* „ (Protokol č. 13)

U.: „... *nebavíme se o práci, ve škole ne, doma ...* “ (Protokol č. 13)

O své budoucnosti po ukončení školní docházky má jasné představy. Zpočátku chtěl pracovat v advokátní kanceláři a být právníkem.

U.: „ *Právník má mobilní telefon. V Santiagovi je taky právník, ale už to skončilo. To je seriál.* “ (Protokol č. 13)

Po roce vykonávání praxe, působení v kancelářích knihovny a po rozboru jednotlivých náplní profesí při individuálních i skupinových konzultacích, se jeho představy změnily.

U.: „... *je lepší být doma – jako babička, ta je doma a má důchod a taťka ne. ...* (dlouhá pomlka) ... *lepší je chodit do práce ...* “ (Protokol č. 13)

U.: „... *do školy ne na praxi celý týden...* “ (Protokol č. 13)

Dle záznamových archů (zařazených ve složce uživatele služeb vedené v občanském sdružení), které žák se svými blízkými vyplnil, si do budoucna v oblasti práce přeje pracovat v knihovně.

U.: „*skončit, Andrejko* (pozn. autora: Andrea je třídní učitelka), *prosim dělat to s ředitelkou že smím dělat každý den do práce a díky*“ (Protokol č. 20)

U.: „... *za tři roky práci knihovně ...* “ (Protokol č. 20)

Rodiče jeho volbu i působení na pracovním místě na otevřeném trhu práce podporují.

U.: „... *mamka a taťka mi řekli, že je to moje věc ...* “ (Protokol č. 13)

Vztah uživatele k práci ovlivňuje i postoj k práci ostatních členů rodiny.

U.: „*Tatka pracuje jako inženýr, doma, má tam firmu, má tam muzikanty a v kanceláři zpívá. Mamka je inženýrka, má kancelář u železniční stanice, má bílý plášť, pracuje s ní sestra, která je její kamarádka.*“ (Protokol č. 13)

U.: „*Babička taky pracuje u nás v kanceláři, má psací stroj, posílá poštu. Když zavolá zákazník, tak zvedne telefon, zavolá tatku a zase zvedne telefon.*“ (Protokol č. 13)

U.: „*Když jsme doma, tak si povídám s mamkou, co v práci dělala, a ta mi to řekne. Tatka říká, že se v práci mají dobře. Nenadávají na ní.*“ (Protokol č. 13)

Hledání zaměstnání vidí uživatel velmi optimisticky. Neúspěch si nepřipouští.

U.: „*Řeknu mamce, že chci chodit do práce a mamka mi to dovolí.*“ (Protokol č. 13)

U.: „*Práci si sám najdu, nebo mi jí najde mamka.*“ (Protokol č. 13)

11.3.2 Analýza rozhovoru s pracovním asistentem

Dle výpovědi pracovního asistenta ovlivnil výběr zaměstnání uživatele služeb právě jeho zájem o knihy a také jeho přání pracovat v kanceláři. Z toho vycházela volba pracovního konzultanta a učitele, že by pro uživatele bylo vhodné pracovat v prostředí jako je knihovna.

PA: „*Kdykoliv ho potkáte, má u sebe knížku, nejradši čte zábavnou beletrii, teď zrovna zamilovanou od kubánské autorky Delli Fiallo.*“ (Protokol č. 14)

PA: „*Škola vybere několik svých žáků, kteří jsou způsobilí k výkonu praxe a společně se sdružením pro každého individuálně vytipuje ideální místo praxe....*“ (Protokol č. 14)

Úspěšnost uživatele na praxi ovlivňuje mimo jiné i postupné získávání pracovních dovedností. Postupně se učí i zvládat sociální situace, které v souvislosti s prací vznikají. Úspěšnost konání praxi a pozdější možnost vzniku pracovního poměru ovlivňuje i to, že práce, kterou uživatel vykonává, je pro zaměstnavatele užitečná a snad i ekonomicky výhodná.

PA: „*Žák obaluje knihy, udržuje jejich čistotu a třídí časopisy. Dohlížím, aby vše dělal pečlivě a radím mu s nejsložitějšími úkony. V podstatě ale vše zvládá sám. Spíše se někdy snažím usměrnit jeho chování mezi lidmi a radit ve společenských otázkách.*“ (Protokol č. 14)

PA: „Učí se, co to obnáší chodit do práce, mít za něco odpovědnost, učí se mít pracovní návyky – přestávky, chození do práce v určitém čase, atd. Knihovníci se od něj učí, jak žít s postiženými, učí se nebát se komunikovat. Praxe v knihovně je pro něj i pro knihovnu oboustranně výhodná, knihovna potřebuje pravidelnou údržbu knižního fondu a žák si prostřednictvím praxe zvykne v pracovním prostředí.“ (Protokol č. 14)

Osvojování si sociálních situací usnadňovala i vzájemná komunikace mezi zaměstnavatelem, spolupracovníky a uživatelem služeb, které napomáhala postupnému začleňování do pracovního kolektivu. „Zdomácnění“ na pracovišti usnadňuje i trvalá přítomnost pracovního asistenta, který pomáhá jak uživateli, tak pracovníkům řešit vznikající problémy.

PA: „Knihovna mu práci zadala hned na počátku školního roku. Pokud něco neví, co se týká samotné práce, jde za zaměstnavatelem, který mu řekne co má dělat nebo jak. Konkrétní pracovní úkony určují pracovníce z regionálního oddělení knihovny.“ (Protokol č. 14)

PA: „S pracovníky jsem neustále v kontaktu. Pokud se vyskytne nějaký problém, ihned ho s nimi řeším. Praxi řešíme a rozebíráme všechny detaily i problémy.“ (Protokol č. 14)

Pracovní asistent provádí i hodnocení praxe. To je pak důležité v několika souvislostech. Škola musí ohodnotit výkony svého žáka v předmětu praktická cvičení, žák potřebuje získat zpětnou vazbu o tom, jakým způsobem vykonává praxi a zaměstnavatel z hodnocení získává informace o prospěšnosti a efektivnosti práce osoby s postižením.

PA: „Průběh praxe zapisuji do speciálního sešitu, kde se snažím stručně charakterizovat zlepšení či naopak zhoršení v určitých úkonech. Praxi hodnotí škola na základě informací od asistenta.“ (Protokol č. 14)

11.3.3 Analýza rozhovoru s pracovním konzultantem

Výběr vhodného zaměstnání ovlivňuje kromě přání a zájmu uživatele i způsob hledání pracovního místa a vlastní úsudek pracovního konzultanta. Na získání zaměstnání má vliv i stabilita a finanční prosperita (zajištěnost) firmy.

PK: „Při hledání pracovního místa se snažíme kontaktovat zaměstnavatele firem nebo institucí, kde by mohl mít žák šanci získat zaměstnání. Snažíme se vyhledávat firmy, kde není dravé konkurenční prostředí nebo jsou to stabilní velké organizace. Většinou se jedná o školy, krajské instituce nebo o velké zahraniční firmy.“ (Protokol č. 15)

Do výběru zaměstnání se promítá i pohled pedagogického pracovníka i zájmy a představy rodičů. Potřeby uživatele by však měly stát na prvním místě.

PK: „Tranzitní program probíhá formou individuálních i skupinových konzultací a pomocí praxe na pracovišti. Vše v závislosti na potřebách klienta. Praxi na pracovištích vykonávají žáci v době školního vyučování, skupinové schůzky organizujeme odpoledne.“ (Protokol č. 15)

To, jestli žák vybrané zaměstnání získá a po ukončení studia začne pracovat, může ovlivnit i postoj a podpora rodinných příslušníků. Často právě rodina může mít obavy ze ztráty jistého finančního zajištění finančních dávek. Stejně jako ztracené pracovní návyky rodičů, které jsou se svým dítětem doma.

PK: „Na individuálních schůzkách řešíme, co žák pro úspěšné zaměstnání potřebuje. Mnohdy konzultujeme s rodinou i nárok na různé sociální dávky, o které by rodina mohla přijít. Z toho mají strach. Program skupinových schůzek není nijak určen. Záleží na našich aktuálních nápadech.“ (Protokol č. 15)

Získání zaměstnání ovlivňují nejen postoje rodinných příslušníků, ale i připravenost na vznik mimořádných situací a potřebné pracovní dovednosti. Stejně tak tvorba individuálního nebo krizového plánu také může vést ke zvýšení úspěšnosti možnosti vzniku zaměstnaneckého poměru.

PK: „Díky zpětné vazbě od asistenta se snažíme vytvořit plán, co se klient musí naučit. Nejčastěji se jedná o nácvik nejrůznějších sociálních situací.“ (Protokol č. 15)

11.3.4 Analýza rozhovoru se zaměstnavatelem

Při kontaktování zaměstnavatelů a hledání vhodného pracovního místa se pracovní konzultant setkává s různými reakcemi. Mezi nimi můžeme nalézt i strach a obavy.

Z.: *„Že takového zaměstnance nemůžeme zaměstnat na žádném postu.*

Jak ho přijmou kolegové a kolegyně a jak se bude projevovat (nemám žádné zkušenosti ze svého okolí).“ (Protokol č. 16)

Pracovní konzultanti uvádějí, že reakce můžeme rozdělit do dvou kategorií. Buď s osobou s postižením nemá zaměstnavatel žádnou zkušenost a pak se bojí nebo neví, zda má žáka přijmout, nebo má zkušenost například z rodiny, a pak v přijetí na praxi nevidí žádný problém. Pracovní konzultanti také uvádějí, že reakce zaměstnavatelů jsou v přijetí na práci lepší než při hledání zaměstnání na trvalý pracovní poměr. (Protokol č.3)

Dle výzkumného šetření, které provedl Hohn, uvádějí zaměstnavatelé jako důvody přijetí vlastní sociální odpovědnost více než důvody finanční, výkon osob s postižením, hospodárnost provozu. Finanční důvody (ztráty) se ukazují jako nevýznamné.⁹⁵

Pokud se zaměstnavatel rozhodne žáka přijmout, musí být nalezena vhodná pracovní pozice a náplň práce. Ta by měla odpovídat schopnostem, dovednostem a hlavně osobním možnostem žáka s postižením. Zároveň by prováděná práce měla být efektivní a plnohodnotná.

Z.: *„nejtěžší bylo vymyslet práci, která by byla vhodná pro žáka a nebyla úplně zbytečná pro knihovnu“ (Protokol č. 16)*

Z.: *„Šatnu a úklid potřebujeme, ostatní práce ne, možná je neumíme vymyslet.“ (Protokol č. 16)*

⁹⁵ HOHN, K. Perspektivy, jednání a rozhodování různých aktérů v procesech přechodu ze školy do pracovního života. In BARTOŇOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005, s. 8 - 18. ISBN 80-86633-31-4.

Pokud bude pracovní náplň zvolena nevhodným způsobem, může být žák neúspěšný a jeho šance na získání trvalého zaměstnání se sníží. Téměř vždy je nutné pracovní náplň dle potřeb upravovat a měnit. Prvním předpokladem úspěchu je jednoduchost a pravidelnost pracovního výkonu. V průběhu osvojování si pracovních činností je důležitý i přístup spolupracovníků a vzájemná komunikace. Tu může podpořit i pracovní asistent.

Z.: „Úspěšnost žáka na pracovišti ovlivňuje náplň práce, komunikace a sociální vztahy na pracovišti, kde je žák zařazen“ (Protokol č. 16)

Nejen kvalitně zvládnuté pracovní a sociální dovednosti se promítají do získání zaměstnání. Získání zaměstnání po ukončení školní docházky ovlivňují i zákonné normy České republiky, a to zejména zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dále pak vnitřní organizační směrnice zaměstnavatele, jeho možnosti a potřeby, vyplývající z vnitřního provozu organizace.

Z.: „Bohužel zaměstnavatelé nejsou vzdělaní v problematice mentálně retardovaných občanů, nelze tedy po nich chtít jinou odpovědnost, než kterou jim dává Zákoník práce a etický postoj. Proto nelze očekávat, že budeme hledět na to, zda žák bude či nebude úspěšný, ale na to, zda nevzniknou jeho zaměstnáním problémy, které by mohly být velmi nepříjemné jak pro žáka, tak pro zaměstnavatele. Přijetí žáka do zaměstnání ovlivní zákony zaměstnanosti, které staví jako povinnost zaměstnavatelům rovnost všech zaměstnanců.“ (Protokol č. 16)

11.3.5 Analýza rozhovoru se spolupracovníky

Výběr zaměstnání na počátku hledání místa pro praxi může ovlivňovat představa žáka o sociálně kulturním prostředí v místě výkonu práce.

S.: „prostředí – asi si nepřejí jít třeba někam do továrny, kde je těžká fyzicky náročná práce knížky jsou mu příjemné, tak si myslel, že i prostředí v knihovně mu bude příjemné.“ (Protokol č. 17)

S.: „těžko říci, když má někdo rád knížky, tak jde do knihovny, nevím, jestli výběr nějak ovlivňují i učitelé, jestli doporučují, kam by mohl a kam ne.“ (Protokol č. 17)

Sociálně kulturní prostředí spoluvytváří i spolupracovníci žáka na pracovišti a mohou mít vliv na pracovní výkon žáka v rámci školní praxe i na vznik a průběh nejrůznějších sociálních situací. Jejich působení tedy přímo ovlivňuje činnost žáka na pracovišti. Do ní se na počátku může promítat strach a obavy.

S.: „možná trochu ano, sami bychom jsme s tím nepřišli, ale když nám bylo navrženo, tak jsme souhlasili. Záleží na tom, jak to člověk přijme. Spolupráce může být obohacením pro obě strany. Většinou člověk nepřijde s postiženým do styku, pokud ho nemá třeba v rodině. Jde o nekonkrétní obavy.“ (Protokol č. 17)

Působení žáka na pracovišti a jeho úspěšnost v rámci školní praxe může podle spolupracovníků žáka ovlivňovat vlastní vnímání práce a vlastní pocit, který z vykonané práce člověk má. Také záleží na pomoci okolních osob, ať spolupracovníků nebo pomáhajících a na výběru vhodné pracovní náplně.

S.: „záleží na něm - práce se mu líbí, baví ho to, na přístupu pracovníků toho oddělení a na asistentovi, když ho práce baví, je v ní úspěšnější, je to stejné jako u zdravých lidí.“ (Protokol č. 17)

S.: „jestli má pocit, že na ni stačí a jestli ho nestresuje a může jí dělat“ (Protokol č. 17)

S.: „Práce je plnohodnotná, pokud se mu vybere adekvátně.“ (Protokol č. 17)

Úspěšnost ovlivňuje i to, zda ostatní (zaměstnavatel) vnímají práci jako potřebnou. O přijetí zaměstnance s postižením může rozhodovat nejen kvalita vykonané práce, ale i dotace, které zaměstnavatel může v rámci aktivní politiky zaměstnanosti čerpat od úřadu práce.

S.: „pokud jde o spolupracovníky, je žák schopen určité práce, na kterou ostatní zaměstnanci nemají čas - je schopen ji dělat, a dělá ji dobře, jeho činnost nenarušuje činnost oddělení, naopak v některých momentech pomáhá. Pokud jde o zaměstnavatele, nevím, tam je to asi i otázka úlev a podobně ...“ (Protokol č. 17)

Podporu, kterou žák k úspěšnému přechodu potřebuje, mu mohou poskytnout nejen rodiče, pracovní asistent a pracovní konzultant, ale i spolupracovníci a zaměstnavatel. Nicméně možnosti ze strany zaměstnavatele jsou mnohdy omezené organizací provozu na pracovišti.

S.: „asistent, vůle ze strany zaměstnanců, aby byli vstřícní k tomu člověku, přijali ho jako kolegu, kamaráda.“ (Protokol č. 17)

S.: „záleží na asistentovi, těžko to mohou udělat lidi, kteří jsou jinak zavaleni svoji prací, můžou mu to vysvětlit, nebo to vysvětlí asistentovi. Ostatní spolupracovníci se nemohou až tak angažovat, když mají svojí práce mnoho.“ (Protokol č. 17)

S.: „na pracovišti mu ukázat, vysvětlit co by se mělo dělat a jak, případně ho i kontrolovat ze začátku, pomáhat mu, a časem on se do toho dostane tak, že je schopen fungovat samostatně.“ (Protokol č. 17)

11.3.6 Analýza rozhovoru s rodiči

Rodiče se o možnosti účasti jejich dítěte v tranzitním programu často dozvědí z informačních materiálů, prostřednictvím osob poskytujících sociální služby nebo prostřednictvím školy, například při třídní schůzce nebo již při přijímacím řízení či na informační schůzce pro rodiče.

R.: „O možnosti našeho syna pracovat jsme se dozvěděli, když šel na praktickou školu. Škola nabízela, že může v rámci vyučování chodit na praxe.“ (Protokol č. 18)

Po poskytnutí základních informací musí mít žák i rodiče dostatek času na zvážení vlastní situace, zda žák do programu vstoupí. Na další informační schůzce jsou vyjasněny otázky a obavy rodičů. Poté rodiče teprve potvrdí svůj zájem o poskytování služeb.

R.: „Ze začátku jsme měli strach, jak ho v knihovně přijmou, ale je to dobré. V knihovně ho mají rádi.“ (Protokol č. 18)

Důvody, proč se rodiče rozhodnou pro účast v programu mohou být různé. Jejich rozhodnutí pak ovlivní i výběr zaměstnání.

R.: „Chodit do práce je pro něj velmi důležité, naučí se spoustu nových věcí.“ (Protokol č. 18)

R.: „Pokud by si ho nechal zaměstnavatel na pracovišti, bylo by to fajn, nemusel by být doma a nudit se. Mohl by se dál rozvíjet.“ (Protokol č. 18)

Po vytipování vhodného pracovního místa a ošetření všech právních náležitostí (podpis smlouvy o zajištění praxe) může žák na praxi nastoupit. Po začátku realizace praxe je role rodičů více pasivní než v počátečních fázích tranzitního programu. Rodiče si mohou jít prohlédnout pracoviště, mohou se účastnit i individuálních i skupinových schůzek. Svým rozhodnutím a svou účastí mohou ovlivnit proces poskytování podpory žáku s postižením při přechodu ze školského zařízení na pracoviště.

11.3.7 Analýza rozhovoru s třídní učitelkou

Jak už bylo zmiňováno, výběr zaměstnání ovlivňují zájmy a osobní zaměření uživatele služeb. Svědčí o tom i výpověď třídní učitelky uživatele služeb. Kriteria výběru - zájmy, zdravotní stav, přání rodiny a další, pak ovlivňují i samotný průběh tranzitního programu.

TŘ.: „ ... velmi ho ovlivnila "láska" k seriálům, které začaly postupně vycházet i v knižní podobě... začal více číst, knihy u něho stouply v oblibě a to už byl krůček k tomu, kde by chtěl po skončení školy pracovat - jednoznačně to vyhrála knihovna. Velkým plusem byl i přístup zaměstnanců v knihovně, kteří ho přijali velmi pěkně a zapojili ho do svého kolektivu.“ (Protokol č. 19)

TŘ.: „ Výběr zaměstnání se volí vždy vzhledem ke zdravotnímu stavu žáka, dalším velmi podstatným faktorem jsou zájmy žáka, co ho baví, co rád dělá, k čemu má blízko, co ho uspokojuje a přináší mu pocit užitečnosti.“ (Protokol č. 19)

Realizaci tranzitního programu ovlivňuje i motivace žáka a možnost získání budoucího zaměstnání. Žák, stejně jako zaměstnavatel k zadávaným úkolům přistupují jiným způsobem, když mají na mysli, že by po ukončení vzdělávání mohlo dojít k uzavření pracovního poměru. Vykonávaná práce se pak jeví jako efektivnější, finančně hodnotnější.

TŘ.: „ Velkou motivací byla vidina a možnost budoucího zaměstnání v knihovně.“ (Protokol č. 19)

Do kvality vykonané práce se promítá i příprava na budoucí povolání a samostatný život. Na ně jsou orientovány i ostatní vyučované předměty oboru Praktická škola jednoletá (viz kapitola 6).

TŘ.: „ *Praktická škola jednoletá - část teoretické přípravy ve škole (3 dny) a část praktické přípravy přímo na pracovišti, tzn. v knihovně, pod vedením osobního asistenta (2 dny).*“ (Protokol č. 19)

Učitel může tedy v procesu přípravy na budoucí povolání hrát hlavní roli. A to nejen při výběru zaměstnání, ale i v průběhu školního roku při přípravě v ostatních vyučovaných předmětech. Příprava na budoucí povolání tedy může tvořit stěžejní téma ve všech vyučovaných předmětech. Celé studium se stává jakýmsi projektem, na kterém žáci nejen s pomocí svého učitele pracují.

TŘ.: „ *Učitel je nedílnou součástí tranzitního programu, a to v tom, že žáky, kteří jsou účastníky tranzitního programu, zná - zná je po stránce školní, což zahrnuje i stránku pracovní, dále po stránce osobní, ví, kde mají žáci svá silná, ale i slabá místa...to jsou velmi cenné poznatky, které je třeba v tranzitním programu využít. Je třeba vždy brát celou osobnost...vše souvisí se vším.*“ (Protokol č. 19)

11.3.8 Analýza složky uživatele služeb

Snaha o nalezení vhodné praxe pro žáka byla započata v červnu 2004, kdy rodiče byli při přijímání žáka do vzdělávací instituce informováni o možnosti vstupu do tranzitního programu. V průběhu školních prázdnin bylo vytipováno vhodné pracovní místo a byl osloven potenciální zaměstnavatel.

V září 2004 byla uzavřena Dohoda o zabezpečení praktické výuky mezi vzdělávací institucí a zaměstnavatelem žáka. Obě zainteresované strany se dohodly na podmínkách zajištění praktické výuky.

V září téhož roku byla podepsána Dohoda o poskytování služeb v rámci Tranzitního programu mezi uživatelem služeb programu a o.s.. Rodiče byly zároveň požádáni o poskytnutí informace, zda si přejí, aby jejich syn po ukončení vzdělávání pracoval.

Od září 2004 začal uživatel docházet na pracoviště. Postupně byla nalezena a upravena pracovní náplň i představa zaměstnavatele o možnostech fungování žáka na pracovišti. Volbu

pracovní náplně ovlivnila potřeba jednoduchosti a opakovatelnosti pracovních úkonů na straně zaměstnance a potřeby vyplývající z organizace provozu zaměstnavatele. Žák začal pracovat v regionálním oddělení, kde se podílí na údržbě knihovního fondu. Dále pak v dětském oddělení a v oddělení pro dospělé čtenáře. Na obou místech opravuje poškozené knihovní jednotky, připravuje prostory pro besedy dětí a školení zaměstnanců.

V průběhu září a října byl žák i jeho pracovní asistent proškoleni v oblasti požární ochrany a bezpečnosti práce.

Během druhé poloviny roku 2004 zvládl žák potřebné pracovní úkony a jeho přítomnost na pracovišti nevyžadovala přítomnost asistenta. Nicméně asistent byl z důvodu požadavku zaměstnavatele neustále přítomen se žákem na pracovišti. Jeho funkce byla neformální, zaměstnavatel požadoval jeho přítomnost z důvodu možného, nicméně neočekávaného, vzniku mimořádných událostí.

Chování žáka bylo k ostatním zaměstnancům velmi přátelské, takže během školního roku získal neformální kontakty v různých odděleních v knihovně.

O letních prázdninách 2005 se za přispění pomoci jednoho zaměstnance (který plnil funkci asistenta) podařilo zaměstnat žáka na dohodu o provedení práce v rozsahu 64 hodin.

V září 2005 získalo občanské sdružení finanční prostředky k posílení činnosti v rámci tranzitního programu. Začaly být tedy realizovány individuální a skupinové schůzky s budoucími absolventy. Každý měsíc byly realizovány minimálně dvě skupinové schůzky. Jedna schůzka trvala 60 – 90 minut. Témata schůzek byla vybírána s ohledem na potřeby žáků a zvýšení možnosti jejich uplatnění, ale i aktuální nápady a organizační možnosti ze strany pracovních konzultantů. Témata byla následující: zpětná vazba z praxe, osvojení a opakování základních pojmů (pracovní konzultant, pracovní asistent, zaměstnavatel, zaměstnanec), příprava na vznik mimořádných situací, budování představy o budoucím uplatnění, obsah jednotlivých pomocných profesí, budování sítě sociální opory, dovednosti, schopnosti potřebné pro výkon jednotlivých profesí, pracovní aktivity členů rodiny (osvojení pojmů pracovní doba, pracovní smlouva, mzda, pracovní smlouva).

V dubnu 2006 pracovní konzultant vstoupil v jednání o možnosti vzniku trvalého pracovního poměru s knihovnou a s úřadem práce. Bylo ověřováno, zda lze čerpat dotaci v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v situaci, kdy práce není hlavním zdrojem příjmů, protože žák je uživatelem invalidního důchodu dle § 42 odstavce 1 zákona č. 155/1995 o důchodovém zabezpečení.

Vyřízení dotace z kapitoly aktivní politiky zaměstnanosti se zprvu jevilo pro zaměstnavatele složité. Nakonec byla realizována možnost, kdy žák byl zařazen do oblasti služeb pracovní rehabilitace. Úřad práce tedy hradil náklady na jeho mzdu, mzdu pracovního asistenta, potřebné skupinové či individuální konzultace. V srpnu 2006 byla podepsána dohoda o ukončení účasti v tranzitním programu mezi uživatelem programu a pracovním konzultantem.

Žák byl zaměstnán v knihovně v rámci pracovní rehabilitace. Od srpna 2006 je veden v evidenci úřadu práce jako osoba zdravotně postižená. Evidován je z důvodu zařazení do pracovní rehabilitace. Pracovní rehabilitace bude ukončena v červnu 2008. Podpora poskytovaná uživateli v rámci služeb pracovní rehabilitace je považována za předstupeň přechodu z tranzitního programu přímo do zaměstnání. Podpora v době přechodu ze školy do zaměstnání u tohoto žáka trvá 4 roky.

11.3.9 Analýza pracovního místa

A aby se zjistilo, že nalezené místo vyhovuje požadavkům uchazeče o zaměstnání, je většinou nutné uskutečnit hodnocení pracovního místa. V případě člověka s mentálním postižením nestačí všeobecné znalosti o pracovních povinnostech a pracovních postupech.⁹⁶

Analýza pracovního místa se skládá z analýzy pracovních postupů, analýzy úkolů, analýzy úkolů spojených s prací, analýzy kultury práce a sociálně kulturního prostředí na pracovišti.⁹⁷

Analýza pracovních postupů a úkolů (mapování úkolů, které mají být hotovy, požadovaný čas a produktivita)

Žák o příchodu na pracoviště informuje nadřízeného. Dle jeho pokynů k práci si připraví pracovní pomůcky a prostředky. V regionálním oddělení knihovny, kde se žák podílí na

⁹⁶ RYTMUS. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: Rytmus, 2006. 127 s. ISBN: 80-903598-0-9.

⁹⁷ RYTMUS. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: Rytmus, 2006. 127 s. ISBN: 80-903598-0-9.

úpravě knihovního fondu, jsou to: dva posuvné knihovní vozíky, skládací aluminiové schůdky, vysavač, kýbl, hadr, teplá voda, mycí a čisticí prostředky. Dále jsou to prostředky sloužící k údržbě poškozených knižních jednotek – lepicí páska, černý fix a samolepící štítky. Po přípravě pracovních pomůcek začne ukládat knižní jednotky do připraveného vozíku v pořadí, v jakém jsou umístěné v regálu. Jedna strana vozíku je označena červenou páskou, která značí začátek. Po vynětí všech knižních jednotek z regálu, vyčistí polici. Knižní jednotky zbaví pomocí vysavače prachu. Čisté knihovní jednotky ukládá do druhého připraveného vozíku a pak je umístí zpět na své místo. Při očištění knih dbá zejména na to, aby nedošlo k záměně pořadí jednotlivých svazků.

Během čtyřhodinové pracovní doby by měl očistit alespoň 4 metry knižních jednotek. Po ukončení práce uklidí všechny pomůcky na připravené místo a informuje nadřízeného.

Práce je tedy rozfázována do jednotlivých malých kroků, které je žák schopen se naučit.

Analýza úkolů spojených s prací (úkoly spojené s prací, které ale nejsou součástí placené práce)

Jako úkoly spojené s prací byly na pracovišti u žáka praktické školy v regionálním oddělení identifikovány: ohlášení příchodu na pracoviště nadřízenému, převlečení do pracovního oděvu, předání pracovního úkolu, znalost postupu při mimořádných událostech, týkajících se výkonu pracovního úkolu, například změna uložení pracovních pomůcek, příprava na vznik mimořádných situací, například nemoc.

Analýza kultury práce a sociálně kulturního prostředí na pracovišti

Uvědomění si zákonitostí sociálně kulturního prostředí pomáhá žáku s postižením se přijatelným způsobem zařadit do skupiny pracovníků na místě výkonu práce a nalézt přirozenou oporu, která je pro jeho další fungování na pracovišti nezbytná.

V regionálním oddělení pracuje 5 pracovníků (4 ženy a 1 muž ve věku od 28 do 65 let). Pracovní vztahy na pracovišti jsou hodnoceny jako velmi přátelské. Pracovníci se nepravidelně setkávají i mimo pracoviště. Všichni pracovníci mají vysokoškolské vzdělání a spojuje je i zájem o dění v regionu, zájem o regionální historickou literaturu i o přeshraniční vztahy a kulturní příbuznost sousedních regionů.

Post vedoucího regionálního oddělení zastává žena. Její vedení týmu vytváří přátelskou atmosféru a klidné pracovní prostředí. Vztahy na pracovišti jsou neformální. Vedoucí oddělení by pro žáka s postižením mohla být spojovacím mostem k nalezení vztahu ke všem

osobám na pracovišti a mohla by se stát jeho přirozenou oporou po ukončení školní docházky, tj. v době, kdy na pracoviště bude moci docházet sám bez pomoci pracovního asistenta.

Pracovní asistent pomáhá žákovi na pracovišti zvládnout kvalitně pracovní úkony a navázat vztah k ostatním členům týmu. Funkce pracovního asistenta může být v průběhu realizace tranzitního programu přenesena na vedoucí oddělení.

Analýzou pracovního místa začíná instruktážní proces na pracovišti a jeho 4 hlavních etapy. Jedná se zejména o rozbor pracovních úkonů a situace, schéma pracovního úkonu a jeho případná úprava, poskytování instrukcí, hlavně pracovní asistence, poskytování zpětné vazby uživateli, všeobecná doporučení zahrnující ustupující pomoc asistenta a pracovního konzultanta, sebeřízení a přístup přirozené podpory na pracovišti.⁹⁸ Tímto způsobem se může stát podpora poskytovaná žáku s postižením účinnou a vedoucí možností získání zaměstnání na otevřeném trhu práce.

11.3.10 Souhrn

Uživatel služby, žák Mateřské, základní a praktické školy v jihočeském regionu, vzdělávacího oboru číslo 78-62-C/001 Praktická škola jednoletá, se účastní tranzitního programu již druhý rok. Pracuje v knihovně, kde vykonává pomocné knihovnické a úklidové práce.

Výběr zaměstnání (místa pro praxi) ovlivnily hlavně uživatelovy zájmy. Čte rád knihy – hlavně beletrii pro ženy. Výběr ovlivnilo také jeho přání pracovat v kanceláři. Dle tohoto přání se zúžil okruh hledání vhodného zaměstnání na místo, kde se pracuje s knihami či v kancelářském prostředí.

Výběr vhodného zaměstnání ovlivnil kromě přání a zájmu uživatele i způsob hledání pracovního místa a vlastní úsudek pracovního konzultanta. Na získání místa pro výkon praxe má vliv i stabilita a finanční prosperita (zajištěnost) organizace (firmy), názor pedagogického pracovníka a představy rodičů nejen o zaměstnání, ale o celkové budoucnosti jejich dítěte. Potřeby uživatele však musí stát na prvním místě.

⁹⁸ RYTMUS. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: Rytmus, 2006. 127 s. ISBN: 80-903598-0-9.

Po vytipování vhodného pracovního místa, oslovení zaměstnavatele začal žák vykonávat praxi v knihovně. Jeho úspěšnost při výkonu praxi byla ovlivněna postupným získáváním pracovních dovedností, sociálních situací a začleňováním do pracovního kolektivu (to vše usnadňovala vzájemná komunikace mezi zaměstnavatelem, spolupracovníky a uživatelem služeb). Na vznik a průběh nejrůznějších sociálních situací, stejně jako na pracovní výkon žáka v rámci školní praxe měli vliv spolupracovníci žáka, kteří vytvářejí sociálně kulturní prostředí na pracovišti. Jejich působení tedy přímo ovlivnilo úspěšnost žáka na pracovišti a posléze i při získání zaměstnání.

Úspěšnost žáka na pracovišti v rámci školní praxe mohlo podle jeho spolupracovníků ovlivňovat vlastní vnímání práce a pocit, který z vykonané práce člověk má. Také zaleželo na pomoci lidí ze žákova okolí, ať už spolupracovníků nebo pomáhajících profesionálů. Stejně tak byla důležitá i úroveň sociálního prostředí v místě praxe. Úspěšnost ovlivňuje i to, zda ostatní (zaměstnavatel) vnímali práci jako potřebnou. O přijetí zaměstnance s postižením mohly rozhodnout i dotace, které zaměstnavatel může v rámci aktivní politiky zaměstnanosti při splnění určitých podmínek čerpat od úřadu práce.

Z pohledu zaměstnavatele získání zaměstnání ovlivnila užitečnost práce a ekonomická výhodnost i jeho sociální odpovědnost.

Získání zaměstnání mohl ovlivnit i postoj a podpora rodinných příslušníků. Často právě rodina může mít obavy (někdy oprávněné) ze ztráty jistého zajištění finančními dávkami. Stejně tak mohou celou situaci ovlivňovat ztracené pracovní návyky rodičů, kteří jsou se svým dítětem doma.

Získání zaměstnání ovlivnily nejen postoje rodinných příslušníků, pedagogů a sociálních pracovníků, ale i připravenost žáka na vznik mimořádných situací. Tvorba individuálního plánu nebo krizového plánu pak také může vést ke zvýšení pravděpodobnosti vzniku zaměstnaneckého poměru. Šance na získání trvalého zaměstnání zvýší i vhodně zvolená pracovní pozice a náplň práce odpovídající schopnostem, dovednostem a hlavně osobním zájmům žáka s postižením.

Získání zaměstnání po ukončení školní docházky ovlivnily i zákonné normy České republiky, a to zejména zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále pak vnitřní organizační

směrnice zaměstnavatele, jeho možnosti a potřeby, vyplývající z vnitřního provozu organizace.

Podporu, kterou žák k úspěšnému přechodu potřebuje, mu mohou poskytnout nejen rodiče, pracovní asistent a pracovní konzultant, ale i spolupracovníci a zaměstnavatel.

11.4 Souhrn kapitoly výsledky

Kapitola 11.4 představuje výsledky prováděného výzkumu, které jsou řazené podle stanovených výzkumných otázek.

Odpovědi na výzkumnou otázku č. 1:

Výběr zaměstnání u žáka se zdravotním postižením mohou ovlivňovat faktory vztahující se k osobě uživatele služeb, sociální síti uživatele služeb, k trhu práce.

Zejména to jsou:

- zájmy a potřeby uživatele
- nabídka a potřeby trhu práce
- uživatelovy představy o budoucím zaměstnání a životě
- pracovní dovednosti uživatele služeb
- představy o podstatě jednotlivých profesí
- osobní pracovní zkušenosti uživatele a zkušenosti s pracovním prostředím
- osoby, které většinou zprostředkovávají první kontakt žáka s pracovníky agentur nabízející tranzitní program – učitelé ve škole, poskytovatelé jiných sociálních služeb, rodiče
- osobní volba pracovního konzultanta, který provádí kontaktování zaměstnavatelů

Odpovědi na výzkumnou otázku č. 2:

Úspěšné působení žáka na pracovišti v rámci školní praxe mohou ovlivňovat činitele vztahující se k osobě žáka, k pracovišti, k osobám poskytujícím sociální podporu uživateli služeb.

Jedná se o následující činitele:

- zkušenosti uživatele s jednotlivými výkony práce a sociálními situacemi
- pracovní a sociální dovednosti uživatele služeb

- připravenost uživatele na vznik mimořádných situací
- motivace uživatele „být zaměstnán“
- podmínky na pracovišti
- vhodné nastavení pracovní náplně, vhodný výběr pracovní pozice
- přítomnost pracovního asistenta na pracovišti
- individuální i skupinová sociální práce vedená pracovním konzultantem

Odpovědi na výzkumnou otázku č. 3:

Zaměstnavatele při přijímání žáka na praxi a později do zaměstnání ovlivňují následující faktory:

- podmínky a možnosti pracoviště
- výskyt vhodné pracovní činnosti pro žáka, která je současně potřebná pro zaměstnavatele
- informace o žákových možnostech a specifických potřebách
- informace o podpoře poskytované žákovi s postižením
- přítomnost pracovního asistenta na pracovišti
- uzavření právní dohody mezi školou a zaměstnavatelem, v některých případech mezi školou, agenturou pro podporované zaměstnávání (občanským sdružením) a zaměstnavatelem
- znalosti zaměstnavatele o cíli tranzitního programu
- strach a obavy zaměstnavatele
- osobní zkušenost zaměstnavatele s osobami s postižením
- vlastní sociální odpovědnost zaměstnavatele
- zákonné normy České republiky

Odpovědi na výzkumnou otázku č. 4:

Na podpoře žáka se zdravotním postižením při přechodu ze školního do pracovního prostředí se podílí jak vzdělávací instituce, tak i agentury pro podporované zaměstnávání a další spolupracující subjekty v oblasti profesního uplatnění.

Vzdělávací instituce se podílí na podpoře žáka hlavně před samotným přechodem ze školy do zaměstnání, v době jeho profesní přípravy. Škola zjišťuje nejprve představy profesního uplatnění žáků po ukončení studia a v oblasti profesního uplatnění spolupracuje s institucemi,

kteře poskytují žákům a jejich rodičům informace o studijních a učebních oborech, o možnostech uplatnění absolventů v praxi, o situaci na trhu práce, o nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání.

Formy spolupráce jsou ve většině případů dlouhodobého charakteru, jedná se zejména o besedy pro rodiče, pohovory s rodiči, konzultace, zajišťování praktického vyučování žáků, vzdělávací a zájmovou činnost. Po ukončení vzdělávání škola ztrácí se žákem kontakt. Přehled o profesním uplatnění svých žáků mají vzdělávací instituce v méně než jedné třetině případů.

Agentury pro podporované zaměstnávání realizují na podporu žáků se zdravotním postižením tranzitní programy, jejich podoba je velmi různorodá. Na realizaci tranzitních programů neexistuje žádné metodické doporučení. Pracovníci agentur se tedy při realizaci řídí obecně závaznými předpisy, vlastními zkušenostmi a znalostmi z oboru sociální práce. Limitováni jsou omezenými finančními prostředky.

Optimální podpora vedoucí k úspěšnému získání zaměstnání po ukončení školní docházky by měla zohledňovat individuální potřeby žáka, jeho rodiny i zaměstnavatele.

12. Diskuse

12.1 Diskuse o metodách

Autorka práce se na základě formulace výzkumných otázek a cíle práce rozhodla pro kvalitativní typ výzkumu, jehož metody se jeví jako účinné z hlediska splnění cíle práce.

Ač musíme připustit, že je na první pohled zřejmé, že rozdělení psychické a sociální reality na kvantitativní a kvalitativní pohled je umělé, nelze popřít didaktické opodstatnění této dichotomie. Přijmeme-li ji, pak musíme připustit, že se realita jeví v obou svých aspektech – kvalitativním a kvantitativním.⁹⁹

Míra složitosti sociálních jevů a obtíže spojené s jejich poznáním jsou významné faktory, které určují, zda bude realizován výzkum kvantitativní nebo kvalitativní. Určení však není přímé, neplatí, že složitý sociální jev vyžaduje kvalitativní výzkum.¹⁰⁰ V této práci určil sám cíl práce tj. sestavení návrhu metodiky pro práci s uživatelem služeb v tranzitním programu, použití typu výzkumu kvalitativního. Metodika práce s uživatelem služeb představuje optimální model fungování úspěšně realizované přípravy na výkon budoucího povolání.

Disman uvádí, že meze kvantitativního výzkumu jsou často užší, než si myslíme.¹⁰¹ A síla kvalitativních dat nespočívá v množství sledovaných lidí, ale ve schopnosti autora výzkumu dobře poznat několik lidí v kulturním kontextu. Testem kvalitativního výzkumu není odhalit zdánlivě nekonečnou rozmanitost jedinečných lidských bytostí, ale osvětlit život několika dobře vybraných lidí.¹⁰²

Pro část výzkumu **případová studie** byl velmi pečlivě vybírán respondent – žák praktické školy. Výběr nebyl pro realizátorku výzkumu jednoduchý, nakonec se rozhodla pro žáka praktické školy, s kterým pracovala rok jako pracovní asistentka. Po ukončení pracovní asistence s uživatelem služeb pracovala jako pracovní konzultantka v tranzitním programu. Společně se setkávali při individuálních i skupinových schůzkách. Ve stejné době pracovala autorka práce na pracovní pozici knihovník v místě výkonu praxe uživatele. Toto propojení jí

⁹⁹ MORGAN, D.L. *Ohniskové skupiny jako metoda kvalitativního výzkumu*. 1. vyd. Brno : Psychologický ústav Akademie věd, 2001. s. 8. ISBN 80-85834-77-4.

¹⁰⁰ SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2001. s. 25. ISBN 80-7261-038-4.

¹⁰¹ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. s. 9. ISBN 80-246-0139-7

¹⁰² HENDL, J. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1999. s. 24 - 25. ISBN 80-246-0030-7.

umožnilo hluboké ponoření do problematiky a možnost v tomto případě rozplést příčinnou síť proměnných, které poskytují odpovědi na klíčové otázky výzkumu.

Pomocí dlouhodobé přítomnosti autorky v místě výzkumu a jejího včlenění do prostředí byla prováděna kontrola efektu výzkumníka. Kontrola efektu výzkumníka byla současně ošetřena informováním respondentů o záměrech badatele.¹⁰³ V případové studii to byli - uživatel služeb, pracovní asistent, pracovní konzultant, zaměstnavatel, spolupracovníci, rodiče, třídní učitel. Dlouhodobá přítomnost autorky v místě výzkumu s sebou přináší i riziko vlivu dat na autorku výzkumu, které souvisí s nekritickým přijetím odpovědí respondentů. Tento jev byl omezen pomocí metody triangulace. A to jak triangulace metod, tak i zdrojů.

Pro **výzkum části zaměřené na sběr dat ze škol** s obory vzdělávání 78-62-C/001, 78-62-C/002 Praktická škola jednoletá, Praktická škola dvouletá byly osloveny všechny školy v České republice s výše uvedenými akreditovanými obory. Základní soubor tvořilo 77 škol. Pro výběr škol byla použita databáze škol, vedená v Ústavu pro informace ve vzdělávání. Výzkumný rozhovor se podařilo uskutečnit se 35 respondenty (45% výzkumného souboru).

Ve výzkumné části práce, **zaměřené na inventarizaci metod sociální práce** používaných v tranzitních programech, byly osloveny všechny agentury pro podporované zaměstnávání v České republice. Z celkového počtu 43 agentur pro podporované zaměstnávání jich pouze 12 poskytuje komplex služeb, zajišťujících tranzitní program. Se všemi byl uskutečněn výzkumný rozhovor.

Autorka zvolila výzkum kvalitativní také pro to, že v případě výzkumu, který se týkal výběru a získání zaměstnání u žáka se zdravotním postižením, nebylo možné realizovat výzkum kvantitativní.

Výzkum kvantitativní lze realizovat tehdy, jde-li o jevy relativně jednoduché a do určité míry poznání. Jednoduché v tom smyslu, že nejsou skryty smyslovému poznání, mají jednoznačný výraz, je možné se jich zmocnit prostřednictvím používaných nástrojů zajištění hromadných dat.¹⁰⁴ Kvalitativní výzkum vyzývá výzkumníka, aby bez předpokladů přistupoval k interpretaci většinou narativního materiálu a aby s předmětem svého výzkumného zájmu zacházel přirozeně. Pokud výzkumník vstoupí na pole kvalitativního výzkumu, musí se vzdát objektivit, jednoduchosti, hierarchičnosti, determinismu. Naopak získá komplexnost,

¹⁰³ ČERMÁK, I., ŠTĚPANÍKOVÁ, I. Kontrola validity dat v psychologickém výzkumu. *Československá psychologie*, 1998, č. 1, s. 50 - 62. ISSN 0009-062X.

¹⁰⁴ SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2001. s. 24. ISBN 80-7261-038-4.

perspektivu, výzkum bude obohacen sdílením, důvěryhodností zjištění, které nahrazuje klasické pojetí validity.¹⁰⁵

Podle Silvermana se kvalitativní výzkum snaží interpretovat pohledy subjektů tím, že výzkumník přijímá jejich perspektivu. Jde o porozumění akcím a významům v jejich sociálním kontextu. Dává se přednost otevřeným a nestrukturovaným výzkumným plánům. Neredukuje se počet proměnných ani vztahů mezi nimi, o jejich redukcii spolurozhodují zkoumané subjekty. Analýza vychází z velkého množství informací o malém počtu jedinců. Převažuje zájem o reálné celky, interakce mezi aktéry a individuální osudy.¹⁰⁶ Autorka práce se snažila o interpretaci pohledů jednotlivých subjektů na tranzitní program, který tvořil reálný celek dějů, v jehož rámci dochází ke spolupráci jednotlivých aktérů za účelem podpory žáka praktické školy při přechodu ze školy na pracovní trh.

Reálná situace, prostředí a kultura mají vliv na realizaci tranzitního programu.

Bez situace, prostředí a kultura jsou získaná data bezvýznamná.¹⁰⁷

Dle Hendla zvolila pro výzkum metody kvalitativního dotazování – rozhovor pomocí návodu a rozbor dokumentů (složky uživatele vedené v agentuře pro podporované zaměstnávání).

Pro provedení rozhovoru ve školách s obory Praktická škola jednoletá a Praktická škola dvouletá byla zvolena telefonická forma rozhovoru. Telefonická forma snížila zásadním způsobem finanční a časové nároky na výzkum.

Časově a finančně nejobtížnější bylo provedení rozhovorů v agenturách pro podporované zaměstnávání, z důvodu potřeby osobního kontaktu tazatele (autorky výzkumu) s pracovními konzultanty. Průměrná doba trvání rozhovoru byla 60 minut.

Největší nároky na autorku výzkumu kladla případová studie a to hlavně její část rozhovor se žákem s mentálním postižením. Jako technika byl zvolen rozhovor bez facilitátora. Facilitátor pomáhá klientovi s mentálním postižením vyjádřit jeho názory, bourá komunikační bariery.

¹⁰⁵ ČERMÁK, I. Myslet narativně (kvalitativní výzkum „on the road“). In ČERMÁK, M., MIOVSKÝ, M. (ed). *Kvalitativní výzkum ve vědách o člověku na prahu třetího tisíciletí*. Brno: Psychologický ústav AV ČR, 2000, s. 11 – 25. ISBN 80-86620-03-4

¹⁰⁶ HENDL, J. Poznávání pomocí kvalitativního výzkumu. *Čes. kinantropologie*, 1997, č. 1, s. 19 – 28. ISSN 1211-9261.

¹⁰⁷ DONALEK, J. G. An Introduction to Qualitative Research Methods. *Urologic nursing*, 2004, vol. 24, no. 4, p. 356 – 356.

Používá se hlavně v rozhovorech s klienty, kteří trpí vadou řeči. Hlavním nárokem na facilitátora je dlouhodobý kontakt s respondentem a jeho dobrá znalost. Může se jednat například o rodiče či některého člena rodiny.

Rozhovor s facilitátorem vychází z myšlenky, že lidé s mentální retardací zpravidla nemají potíže své názory a preference srozumitelně a čitelně vyjadřovat, ale mají potíže o nich hovořit a prosadit je mezi ostatními lidmi. K prosazování svých zájmů a k rozhovoru o svých názorech tedy potřebují podporu zvnějšku.¹⁰⁸

Autorka zvolila formu rozhovoru bez facilitátora i přes to, že klient trpěl vadou řeči, protože po jednom a půl roce intenzivní sociální práce s uživatelem služeb by se facilitátorem mohla stát sama.

Rozhovor nebyl při výzkumu jediným zdrojem dat. Doplnkový zdroj dat k rozhovorům tvořil rozbor dokumentů a textů v složce uživatele.

Použité metody a techniky kvalitativního výzkumu umožnily autorce podívat na tranzitní program z sociální, institucionální a osobní perspektivy a pomohly splnit cíl výzkumu a odpovědět na výzkumné otázky.

12.2 Diskuse o výsledcích analýzy

Etické dokumenty a zákonné normy stanoví právo osob s postižením na práci, na svobodnou volbu zaměstnání a na ochranu proti nezaměstnanosti. Realizace a výkon těchto práv není však v praxi vůbec jednoduché a bezproblémové.

Rodiče se často setkávají s informací, že jejich dítě může pracovat na otevřeném trhu práce až v době studia žáka na praktické škole. I přes to, že Baslerová a Hanák¹⁰⁹ uvádějí, že v současné době je stále důrazněji prosazováno kariérové poradenství jako proces, kdy konečné volbě a rozhodnutí o profesní volbě, výběru školy předchází důkladná příprava. Výsledná volba by měla být výsledkem uváženého rozhodnutí, které je v souladu se zájmy žáka, jeho schopnostmi, osobnostními předpoklady, vlastnostmi a měla by korespondovat s motivací žáka.

¹⁰⁸ LEČBYCH, M. Psychologické aspekty podporovaného zaměstnávání u osob s mentálním postižením: rigorózní práce. Olomouc: 2006. 154 s. Rigorózní práce na Univerzitě Palackého v Olomouci.

¹⁰⁹ BASLEROVÁ, P., HANÁK, P. Střední školství pro mentálně postižení v České republice. *Pedagogicko-psychologické poradenství: zpravodaj*. 2007, č. 50, s. 23 - 30. ISSN 1214-7230.

Obor Praktická škola jednoletá a Praktická škola dvouletá však poskytuje žákům a jejich rodičům mnoho možností k profilaci a výběru směru orientace profesní přípravy až v průběhu studia. Výběr oboru a místa pracovního uplatnění ovlivňují podle zjištěných skutečností zájmy, potřeby uživatele, uživatelovy představy o budoucím zaměstnání a životě, jeho současné pracovní dovednosti a zkušenosti i představy o tom, co je součástí a podstatou jednotlivých profesí.

Hohn uvádí, že rozměr vlastních přání, a potřeb se u těchto osob prolíná ve vztahu k práci, volnému času, bydlení i otevřené budoucnosti.¹¹⁰ Proto se jeví jako účelné, vycházet při hledání budoucího zaměstnání a praxe v rámci školního vyučování právě z nich.

Doose píše, že pomoc poskytovaná při přechodu ze školy do zaměstnání je orientovaná právě na identifikaci zájmů, sklonů, silných stránek a vlastností, schopností a snů. Identifikace těchto oblastí předpokládá správný výběr zaměstnání tak, aby odpovídala potřebám a možnostem žáka.¹¹¹ Vhodně zvolené zaměstnání je pak předpokladem vzniku dlouhodobého pracovního poměru.

Podle Radatze a Koeniga vychází hledání a výběr zaměstnání z přání žáka. To je ověřeno na pracovišti. Pokud není dosažitelné, může být na základě pracovní zkušenosti upraveno a nová představa se stává novým cílem, ke kterému směřuje podpora zaměřená na přechod žáka ze vzdělávací instituce do pracovního prostředí.¹¹²

Výběr zaměstnání mohou ovlivnit také osoby, které zprostředkovávají žákův první kontakt s pracovníky agentur. Bývají to ve většině případů učitelé ve škole, ale může to být i poskytovatel jiné sociální služby, kterou žák využívá. Do výběru zaměstnání je promítnuta také osobní volba pracovního konzultanta, který provádí výběr a kontaktování jednotlivých zaměstnavatelů. Pracovní konzultant při výběru pracovního místa zohledňuje i zájmy a představy rodičů o zaměstnání jejich dítěte i představy o jeho budoucnosti. Rodiče si vytvářejí představy o zaměstnání jejich dítěte mimo jiné také dle informací, které o možnostech tranzitního programu získají. Pracovní konzultant musí také zohlednit poznatky týkající se

¹¹⁰ HOHN, K. Perspektivy, jednání a rozhodování různých aktérů v procesech přechodu ze školy do pracovního života. In BARTOŇOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005, s. 8 - 18. ISBN 80-86633-31-4.

¹¹¹ DOOSE, S. *I want my dream: Persönliche Zukunftsplanung*. 1. vyd. Hamburg: Netzwerk People First Deutschland, 1996. 110 s. ISBN 3-937945-01-6.

¹¹² RADATZ, J., KOENIG, F. Arbeitsweltbezogene Bildungsbegleitung im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 23 – 32. ISSN 1434-2715.

stavu nabídky a potřeb trhu práce. Způsob hledání pracovního místa a vlastní úsudek pracovního konzultanta (do kterého se promítá i viděná šance na získání zaměstnání po ukončení vzdělávání), jsou tedy pro výběr pracovního místa zásadní.

Výběr zaměstnání ovlivňují tedy nejen rodiče, učitelé, sociální pracovníci poskytující sociální služby, ale i další odborný personál (např. lékaři) a osoby patřící do sociální sítě klienta.

Opatřilová¹¹³ ve své práci píše o diagnostickém rozměru práce s osobami s postižením. Ten však dle mého názoru nemá pro sociálního pracovníka velký význam. Sociální pracovník totiž nemá vzdělání ani kompetence provádět speciálně pedagogickou a psychologickou diagnostiku. Může vycházet pouze z doporučení a závěrečných zpráv, které mu poskytnou se svolením klienta spolupracující subjekty. Názory těchto subjektů pak mohou ovlivnit výběr zaměstnání.

Na volbu budoucího zaměstnání může mít dle zjištěných výsledků i představa budoucího absolventa o pracovním prostředí v místě výkonu zaměstnání. Jak uvádí Hynková¹¹⁴, pracovní prostředí je faktorem, které ovlivňuje volbu zaměstnání i u žáků bez specifických vzdělávacích potřeb. Další faktory - plat, prestiž, povahové vlastnosti, stinné stránky povolání, které popisuje Hynková u zdravé populace nebyly u žáků s postižením v této kvalitativní studii identifikovány.

Výběr vhodného místa pro vykonávání praxe stejně jako další sociální práce s uživatelem v průběhu realizace tranzitního programu je zaměřena na zvýšení úspěšnosti žáka na pracovišti. Cílem je podpořit uživatele tak, aby zvládl požadované nároky a mohl být po skončení praktika na pracovišti zaměstnán.

Stejně jako Hromek mohu konstatovat, že úspěšný proces vstupu absolventa do pracovního procesu vyžaduje nejen kvalitní zvládnutí pracovních zručností a návyků, ale i získání

¹¹³ OPATŘILOVÁ, D. Profesionální poradenství. In VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Otázky speciálně pedagogického poradenství*. Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, 2003, s. 102-116. ISBN 80-86633-08-X.

¹¹⁴ HYNKOVÁ, J. Některé aspekty další vzdělávací cesty žáků základní školy. *Pedagogicko-psychologické poradenství: zpravodaj*, 2004, č. 38, s. 77 - 83. ISSN 1214-7230.

přiměřených sociálních dovedností, které významnou měrou ovlivňují úspěšnost nebo neúspěšnost začlenění do pracovního života.¹¹⁵

Zkušenosti některých pomocných škol, ústavů sociální péče a dalších zařízení dle Švarcové ukazují, že je možné při vhodné volbě pracovní činnosti a vytvoření podmínek odpovídajících specifickým potřebám lidí s mentálním postižením mnohé z nich zapojit do produktivní pracovní činnosti.¹¹⁶

Pipeková píše, že v zahraničí se používají na většině speciálních škol vybudovaná cvičná pracoviště, která mají za úkol simulovat budoucí pracovní prostředí se všemi úkoly a problémy se kterými se může pracovník na pracovišti setkat.¹¹⁷

Jak uvádí Böhringer, žáci by měli odborné pracovní kompetence získat nejen ve školních dílnách, nýbrž také v partnerských organizacích. Koncept začlenění žáka přímo na pracoviště může být nabídkou pro všechny žáky, kteří se ho chtějí účastnit.¹¹⁸ Stěžejní je to, že by každá činnost ve škole měla mít určitý smysl, každý produkt by měl mít své použití.

Použitelnost a smysluplnost činností, o které píše Böhringer, zvyšuje motivaci žáků k práci.¹¹⁹ Motivace žáka „být zaměstnán“ pak může ovlivňovat výkon žáka na pracovišti a může ovlivnit dle provedeného výzkumu úspěšnost žáka na pracovišti v rámci školní praxe, respektive při získání zaměstnání. Dle zjištěných skutečností může úspěšnost ovlivňovat i užitečnost práce a její ekonomická výhodnost.

¹¹⁵ HROMEK V. Hamet – Diagnostický program pre volbu profesijnej prípravy pre žakov s mentálnym postihnutím. *Pedagogicko-psychologické poradenství: zpravodaj*, 2007, č. 51, s. 23 - 30. ISSN 1214-7230.

¹¹⁶ ŠVARCOVÁ, I. *Aktuální otázky psychopedie*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 1998. s. 33. ISBN 80-7083-272-X.

¹¹⁷ PIPEKOVÁ, J. *Karierové poradenství pro žáky se zdravotním postižením*. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2004. s. 17 - 21. ISBN 80-86856-01-1.

¹¹⁸ BÖHRINGER, K.P. Von der Werkstufe über die Eingliederungswerkstufe zur Berufsvorbereitenden Einrichtung des Enzkreises. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*. 2005, č. 36, s. 3 – 12. ISSN 1434-2715

¹¹⁹ BÖHRINGER, K.P. Von der Werkstufe über die Eingliederungswerkstufe zur Berufsvorbereitenden Einrichtung des Enzkreises. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 3 – 12. ISSN 1434-2715.

Důležité je dle Dietzové nabízet žákům v rámci školního praktika takové činnosti, s kterými se mohou setkat i v běžném životě – praní prádla, žehlení, příprava jídla, oprava jízdního kola či jiné drobné opravy, čištění oblečení, úklid. Mimoškolní praktika tak umožňují žákům získávat základní pracovní zkušenosti.¹²⁰

Švarcová píše, že se předpokládá, že žáci najdou své uplatnění ve chráněných pracovištích.¹²¹ To ovšem nemusí být jediné místo, kde se tito žáci uplatní. Pozitivní zkušenosti byly získány uplatněním žáků i v zařízeních sociální péče, ve školství i ve zdravotnických zařízeních.¹²² S tímto tvrzením si dovolím nesouhlasit. Praxe v zařízeních sociální péče – přímo v provozu u lůžka pacienta - ukazuje, že žák ve většině případů není schopen reagovat na potřeby pacientů. Žák je pak v pracovních činnostech a sociálních aktivitách neúspěšný a může se tím snižovat jeho šance na získání trvalého zaměstnání.

V souhlase s Radatzem a Koenigem mohu konstatovat, že zlepšení šancí na získání zaměstnání osob se zvláštními vzdělávacími potřebami zahrnuje zlepšení individuálních předpokladů pro výkon povolání, zlepšení schopností souvisejících s integrací v místě pracovního působení, zlepšení a navázání nových vztahů na pracovišti.¹²³ Švarcová v této souvislosti hovoří o tzv. neformálním dohledu, o chráněné integraci. Jde o to, aby žáci s postižením dobře a bez problémů vykonávali pracovní povinnosti. Pomoc, která je jim poskytována, je však zaměřena i na činnosti při organizování práce i pracovního volna a na jejich ochranu před využíváním jejich naivitu a důvěřivosti.¹²⁴ Lépe snad tento stav vystihuje pojem přirozená opora v sociálním prostředí. Organizování pracovního volna a zájmových aktivit není nutné, pokud má žák dostatek kontaktů mimo pracoviště. V tom mohou napomoci různé neziskové organizace, zaměřující se na volnočasové aktivity osob s postižením.

¹²⁰ DIETZ, A. Putz im JuZ. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 13 – 14. ISSN 1434-2715.

¹²¹ ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. s. 84. ISBN 80-7178-506-7.

¹²² ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. s. 85. ISBN 80-7178-506-7.

¹²³ RADATZ, J., KOENIG, F. Arbeitsweltbezogene Bildungsbegleitung im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 23 – 32. ISSN 1434-2715.

¹²⁴ ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. s. 85. ISBN 80-7178-506-7.

Pomoc, která je žákům poskytována, by měla zahrnovat i aktivity, které žáka připraví na běžné i mimořádné situace. Sociální pracovník vypracovává proto s klientem tzv. individuální a krizový plán. Rozsah poskytované pomoci však ovlivňuje i financování služby.

Doose píše, že podpora poskytovaná osobě s postižením v průběhu pracovního procesu může zapříčinit, že člověk s postižením bude úspěšný a získá zaměstnání.¹²⁵ Pokud je pomoc v důsledku nízkého financování nedostatečná, nemusí uživatel zvládnout nastavené nároky a nemusí pracovní místo získat.

O uzavření pracovní smlouvy nakonec rozhoduje zaměstnavatel. Zaměstnavatele při přijímání žáka na praxi a později do zaměstnání mohou ovlivňovat dle zjištěných výsledků informace, které na počátku realizace tranzitního programu získává.

Může jít o informace, týkající se programu praxe, možností a specifických potřeb žáka.¹²⁶ Hlavně na počátku mohou zaměstnavatele ovlivňovat také předchozí osobní zkušenost s osobami s postižením, strach a obavy.

Nastavení podmínek praxe a příprava na uzavření pracovního poměru, která zahrnuje nastavení pracovní náplně a pozice může také ovlivňovat přijetí budoucího zaměstnance. Vhodně nastavená pracovní náplň, vhodně vybraná pracovní pozice, tak, aby odpovídala schopnostem, dovednostem a hlavně osobním možnostem žáka, aby žák pracovní aktivity zvládl a byl pro zaměstnavatele přínosem, je důležitá pro pracovní výkon. Výkon osob s postižením a hlavně výsledek práce může hrát při přijímání žáka důležitou roli.

I pokud není na konci tranzitního programu pracovní poměr uzavřen, může dlouhodobé praktikum předcházet nalezení jiného místa na otevřeném trhu práce. Praktikum je důležité také v tom, že kromě pracovních zkušeností zde žáci získávají i ostatní osobní zkušenosti. Ve skutečných podmínkách se musí žáci přizpůsobovat daným pracovním podmínkám a musí se podrobit cizímu hodnocení zaměstnavatele.¹²⁷

¹²⁵ DOOSE, S. *I want my dream: Personliche Zukunftsplanung*. 1. vyd. Hamburg: Netzwerk People First Deutschland, 1996. 110 s. ISBN 3-937945-01-6.

¹²⁶ NECHVÁTALOVÁ, V. Inventarizace metod používaných při práci s klientem s mentálním postižením v tranzitních programech. *Auspicia : Recenzovaný časopis pro otázky společenských věd*, 2007, č. 1, s. 69-71. ISSN 1214-4967.

¹²⁷ DIETZ, A. Putz im JuZ. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 13 – 14. ISSN 1434-2715.

V souhlase s Hohnem, musím vyjádřit názor, že zaměstnavatelé a vedoucí praxe hodnotí je jednoznačně vzhledem k jejich funkci jako možné ukazatele cesty k získání dlouhodobého pracovního poměru. Využívání odborných kompetencí a výkon hrají pak velkou roli při zhodnocení praxe a při zvážení ekonomické rentability při přijetí praktikanta. To může kladně ovlivnit i poskytnutí finančního příspěvku.¹²⁸ Zaměstnavatel zvažuje nejen rentabilitu praktikanta, ale také stabilitu a finanční prosperitu (zajištěnost) firmy. Přijetí osoby s postižením do zaměstnaneckého poměru ovlivňují také zákonné normy České republiky a to zejména zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dále pak vnitřní organizační směrnice zaměstnavatele, jeho možnosti a potřeby, vyplývající z vnitřního provozu organizace. Zaměstnavatele také může ovlivňovat vlastní etický postoj a sociální odpovědnost.

Podpora, poskytovaná zaměstnavateli v průběhu tranzitního programu, je v širším slova smyslu i podporou pro uživatele. Účinná podpora žáka při přechodu ze školy do nového prostředí – do zaměstnání – by měla probíhat i ve spolupráci s rodiči a školou.

Podpora, poskytovaná žákům během realizace tranzitního programu, musí být u každého uživatele individuálně přizpůsobená jeho potřebám. Některé organizace se kromě realizace praxe na pracovišti a individuální práce s klientem zaměřují i na skupinovou sociální práci. Podoba realizace a probíraná témata jsou však velmi různorodá.

V souladu s Trautweinem a Schöpferem mohu konstatovat, že možnost uplatnění na otevřeném trhu práce nestojí na skupinové práci ve vzdělávacím procesu, ale na individuálním integrativním procesu, zahrnujícím školní přípravu na povolání, profesní výcvik na pracovišti i podporu, poskytovanou na poli sociálním. Podpora žáka zahrnuje tři úrovně činnosti: rovina přesahující práci (poskytování informací o možnosti pracovat), rovina nezávislá na práci (podpora žáka v jeho sociálním poli, budování sociální sítě) a rovina vztahující se k práci (informace, motivování a poradenství v rámci činností přímo na pracovišti).¹²⁹ Doprovod a

¹²⁸ HOHN, K. Perspektivy, jednání a rozhodování různých aktérů v procesech přechodu ze školy do pracovního života. In BARTOŇOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005, s. 8 - 18. ISBN 80-86633-31-4.

¹²⁹ TRAUTWEIN, T., SCHÖPFER, B. PIC – Projekt Integrationscoach. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 15 – 22. ISSN 1434-2715.

podpora jsou poskytovány žákům v takové míře, jak je to nutné. Ne více, protože pak by klient přicházel o vlastní sociální a pracovní kompetence.¹³⁰

Právě rozvoj vlastních sociálních a pracovních kompetencí, rozvoj dovedností a schopností je podle Trautweina a Schöpfera základem konceptu přípravy na přechod do pracovního prostředí. Ten musí být postaven ne na omezeních plynoucích z handicapu, nýbrž na rozvoji schopností a dovedností.¹³¹

Friedrich popisuje podobu přípravy na novou sociální situaci v životě člověka – vstup do pracovního prostředí - ještě konkrétněji než Trautwein a Schöpfer. O konceptu přípravy na přechod do pracovního prostředí píše, že odborná pomoc k zajištění přechodu na otevřený trh práce musí zahrnovat: rozhovory zaměřené na poskytování informací, podporu na pracovišti, spolupráci se zaměstnavateli, poradenství pro zřízení místa pro osobu s postižením, krizovou intervenci, podporu při začlenění na pracoviště, spolupráci s ostatními institucemi a organizacemi.¹³² Obdobným způsobem se vyjadřuje i Woltersdorf. Koncept zvýšení šance k získání pracovního místa pracuje s následujícími oblastmi: individuální schopnosti a možnosti, osobní plánování zaměřené na zlepšení znalostí v rámci školní přípravy, profesní orientace a příprava, budování kontaktů v sociální oblasti, plánování a koordinace přechodu ze školy do práce.¹³³

To, jakým způsobem by měla probíhat příprava na přechod ze školy do zaměstnání, popisuje v kapitole 13 při zvážení výsledků tohoto výzkumu i výsledků jiných autorů metodika práce s uživatelem sociálních služeb v tranzitním programu. Popisovaný koncept přípravy se pokusí ukázat, jakým neoptimálnějším způsobem může probíhat příprava na novou sociální situaci v životě člověka – totiž na vstup do pracovního prostředí.

¹³⁰ BÖHRINGER, K.P. Von der Werkstufe über die Eingliederungswerkstufe zur Berufsvorbereitenden Einrichtung des Enzkreises. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 3 – 12. ISSN 1434-2715.

¹³¹ TRAUTWEIN, T., SCHÖPFER, B. PIC – Projekt Integrationscoach. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 15 – 22. ISSN 1434-2715.

¹³² FRIEDRICH, J. Niedersächsische Qualifizierungs- und Vermittlungsdienste auf dem Weg zum Regelangebot für Beschäftigte in WfbM. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 37 – 38. ISSN 1434-2715.

¹³³ WOLTERSDF, U. Startchancen. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 34 – 36. ISSN 1434-2715.

12.3 Navrhované hypotézy

K výstupům kvalitativního výzkumu patří i navrhované hypotézy, které je možno dále ověřit po operacionalizaci pojmů, které se v nich vyskytují, v dalších výzkumech.

Dle Hubíka: „kvalitativní výzkum směřuje k vytvoření hypotézy, která má funkci interpretační – ta se zpravidla týká jednotlivého případu a nevede ke zevšeobecnění“.¹³⁴

Následující hypotézy byly definovány na základě celého procesu kvalitativní studie:

Hypotéza 1: Na volbu budoucího zaměstnání u osoby s mentálním postižením mají vliv osoby blízké, osobnostní předpoklady, profesní příprava a pracovní prostředí v místě výkonu budoucího zaměstnání.

Představy rodičů, učitelů i sociálního pracovníka mají na vliv na volbu pracovního uplatnění, stejně jako dovednosti, schopnosti, zájmy, představy, pracovní a sociální dovednosti uživatele a zaměření profesní přípravy ve vzdělávací instituci.

Hypotéza 2: Vyšší úspěšnost při získání pracovního místa na otevřeném trhu práce budou mít osoby s mentálním postižením, které absolvovaly dlouhodobé praktikum.

Individuální tréninkový program, během kterého se žák praktické školy učí potřebné sociální a praktické dovednosti, umožňuje žákům s postižením získat zaměstnání v místě výkonu praktika či na jiném místě na otevřeném trhu práce.

Hypotéza 3: Podpora poskytovaná zaměstnavateli ze strany sociálního pracovníka úspěšně ovlivňuje sociální událost získání zaměstnání u osoby s postižením.

Podpora poskytovaná zaměstnavateli je i podporou pro uživatele služeb. Zohlednění potřeb zaměstnavatele, informování, komunikace a včasné řešení vznikajících problémů může předejít nedorozuměním, které by vedly k přerušení vzájemné spolupráce v tranzitním programu s následkem neuzavření pracovní smlouvy s uživatelem.

¹³⁴ HUBÍK, S. *Hypotéza : metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2006. 80 s. ISBN 80-7040-842-1.

Hypotéza 4: Individuální podpora poskytovaná sociálním pracovníkem v tranzitním programu zaměřená na zvýšení šance k získání pracovního místa pro osobu s mentálním postižením musí zohledňovat potřeby všech zúčastněných aktérů.

Do tranzitního programu nevstupuje jen žák praktické školy, ale i jeho rodina, učitelé školy, zaměstnavatel, spolupracovníci i pracovní asistent a pracovníci úřadu práce. Pokud budou u potřeby všech těchto stran zohledněny při realizaci tranzitního programu, bude zvýšena šance k získání pracovního místa pro žáka s mentálním postižením.

13. Návrh metodiky práce s uživatelem služeb v tranzitním programu

Návrh metodiky práce s uživatelem služeb odpovídá na to, jaká má být sociální podpora žáka se zdravotním postižením při přechodu do nového prostředí a jakým neoptimálnějším způsobem má probíhat příprava na novou sociální situaci v životě člověka – totiž na vstup do pracovního prostředí.

13.1 Průběh a realizace tranzitních programů

Tranzitní program je soubor služeb, který pomáhá žákům praktických škol přejít ze školního do pracovního prostředí. Je realizován v těchto fázích: úvodní společné setkání učitelů, rodičů a sociálních pracovníků na informační schůzce, individuální konzultace pro žáky a jejich rodiče, individuální a skupinové konzultace zaměřené na výběr a možnosti profesní orientace, skupinový tréninkový program na cvičných pracovištích a individuální tréninkový program na pracovišti na otevřeném trhu práce, průběžné individuální a skupinové konzultace, průběžná sociální práce se zaměstnavatelem.

Úvodní společné setkání učitelů, rodičů a sociálních pracovníků na schůzce je důležité hlavně pro poskytování a získávání informací o možnostech práce žáků na otevřeném trhu práce, o průběhu a realizaci tranzitního programu, o možnostech vzájemné spolupráce mezi žákem (rodinou), školou, agenturou pro podporované zaměstnávání a později i zaměstnavatelem.

Po informační schůzce získává rodina čas na to, aby si rozmyslela, zda se žák bude účastnit tranzitního programu za účelem snahy o získání zaměstnání po ukončení vzdělávání. Poté následují individuální konzultace pro žáky a jejich rodiče. Cílem těchto schůzek je vyjasnit nedořešené otázky, týkající se účasti v tranzitním programu (hlavně ze strany žáka a jeho rodiny), a zjistit konkrétní očekávání a požadavky uživatelů ve vztahu k budoucímu zaměstnání. Konečným výstupem této schůzky může být podepsání dohody o spolupráci v tranzitním programu mezi sociálním pracovníkem a žákem praktické školy, případně jeho zákonným zástupcem.

Podepsáním dohody o spolupráci začínají další fáze tranzitního programu – individuální a skupinové konzultace zaměřené na identifikování individuálních zájmů, přání, schopností, dovedností žáků a jejich možností v oblasti profesní orientace. V průběhu individuálních

schůzek se sociální pracovník zaměřuje na získávání informací, důležitých pro vznik budoucího pracovního poměru, na identifikaci osobních potřeb, přání, zájmů, dovedností a schopností žáka a na požadovaný stupeň poskytované podpory. Na základě získaných informací hledá sociální pracovník oblast vhodnou pro hledání zaměstnání. Oblast by se měla v základních charakteristikách pracovního prostředí, pracovní činnosti, pomůcek shodovat s profilací a přáním žáka. Na základě vybrané oblasti, která je utvářena v rámci individuálních, skupinových konzultací, ale i prostřednictvím tréninkového skupinového programu (viz dále), vytipovává sociální pracovník po konzultaci se žákem a jeho rodinou několik potencionálních zaměstnavatelů, které následně se souhlasem žáka osloví.

Skupinové schůzky jsou zaměřené na předání informací o možnostech pracovního uplatnění po ukončení vzdělávání, na získávání informací o jednotlivých profesích, o různorodosti pracovních činností, pracovního prostředí a pomůcek. Pro skupinové schůzky může sociální pracovník využívat pracovní listy č. 1 – 5, které jsou součástí příloh této práce.

Souběžně s individuálními a skupinovými konzultacemi je realizován tréninkový skupinový program na cvičných pracovištích. Žáci ve skupině 3 – 5 osob navštěvují dvakrát v týdnu cvičná pracoviště, kde se prakticky seznamují s možnostmi jednotlivých pracovních aktivit, nároků, s různým pracovním prostředím apod. Tréninkový skupinový program na cvičných pracovištích by měl trvat 1 – 2 měsíce a žáci by během něj měli navštívit několik různých pracovišť a měli by mít možnost vyzkoušet si různé pracovní postupy a činnosti. V případě oboru Praktická škola dvouletá může tréninkový skupinový program trvat i 5 měsíců. Doba potřebná na výběr zaměstnání je v tomto případě stejná.

Na základě informací získaných v rámci skupinových, individuálních konzultací a zkušeností ze skupinového programu na cvičných pracovištích je realizován individuální tréninkový program na pracovišti na otevřeném trhu práce. Pracovní místo je vybráno z několika navrhovaných možností po schůzce pracovního konzultanta, žáka a potenciálního zaměstnavatele.

Na skupinový tréninkový program navazuje individuální tréninkový program na pracovišti. Ten je orientován na získávání, upevnění a rozvoj pracovních a sociálních dovedností. Individuální tréninkový program, realizovaný na otevřeném trhu práce, řeší jeden ze základních problémů, který mají osoby s mentálním postižením, a to nepřenositelnost naučených dovedností. Proto je vhodné, aby se žák učil pracovní činnosti přímo v prostředí,

ve kterém je bude později vykonávat. V průběhu tréninkového programu poskytuje žákovi s postižením oporu na pracovišti pracovní asistent.

Souběžně s individuálním tréninkovým programem probíhají průběžné skupinové a individuální konzultace. Průběžné skupinové konzultace jsou zaměřené na získávání znalostí i nácvik dovedností potřebných k získání a udržení si pracovního místa, na rozšíření sociálních vazeb a na řešení problémů, vznikajících v souvislosti s výkonem praxe. Pro skupinové schůzky může sociální pracovník využívat pracovní listy č. 6 – 8, které jsou součástí příloh této práce.

Současně se skupinovými konzultacemi probíhají průběžné individuální konzultace, které jsou orientovány na poradenství týkající se pracovních právních otázek, možností řešení sociálních problémů, poskytování sociálních dávek a dalších sociálních služeb.

Sociální pracovník v průběhu tranzitního programu nepracuje jen s uživatelem služeb, ale také se zaměstnavatelem. Podpora poskytovaná zaměstnavateli je současně podporou pro žákovi s postižením. Sociální pracovník se spolu se zaměstnavatelem může podílet na řešení těchto otázek: vyhledávání vhodné pracovní pozice a pracovní náplně, pomoc s vyjednáváním pracovních podmínek praxe, zajišťování předání informací ze školení o bezpečnosti práce, komunikace mezi školou a úřady práce, hodnocení pracovních a sociálních dovedností žákovi a vytváření plánu na jejich zlepšování, pomoc s úpravou pracovního prostředí a získáním potřebných kompenzačních a pracovních pomůcek, řešení individuálních pracovních problémů žákovi. Zároveň sociální pracovník může napomáhat vzájemné komunikaci a spolupráci mezi žákem a ostatními pracovníky v místě působení žákovi.

Vítková píše, že podpora poskytovaná žákovi by měla zahrnovat tři základní úrovně – informace, poradenství, výchovu a vzdělávání.¹³⁵ K tomu bych ještě blíže specifikovala, že poskytovaná podpora by měla zahrnovat činnosti dle par. 35 a 70 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (viz kapitola 4).

¹³⁵ VÍTKOVÁ, M. *Karierové poradenství*. In Pipeková, J. *Karierové poradenství pro žáky se zdravotním postižením*. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2004. s. 17 - 21. ISBN 80-86856-01-1.

13.2 Spolupráce zainteresovaných subjektů

Pokud mluvíme o zainteresovaných subjektech, mám tím na mysli subjekty podílející se na realizaci tranzitního programu - speciální školy, úřad práce, agentury pro podporované zaměstnávání, zaměstnavatele, speciálně pedagogické centrum a žáka se speciálními potřebami i jeho rodiny. Popřípadě se celého procesu mohou účastnit i další subjekty.

Spolupráci je možné vnímat na dvou úrovních:

- spolupráce na úrovni vytipování vhodného zaměstnání a sociální opory přímo v pracovním procesu
- spolupráce na úrovni realizace tranzitního programu

Obě úrovně se mohou prolínat a jednotliví aktéři mohou být součástí obou úrovní.

Při hledání aktérů pro spolupráci na úrovni vytipování vhodného zaměstnání a sociální opory přímo v pracovním procesu se jeví jako vhodné použití techniky hledání sociální opory přímo se žákem, kdy žák sám určuje, koho by oslovil, kdyby potřeboval pomoc v oblasti zaměstnání. Sociální pracovník může při hledání sociální opory se žákem využít pracovní list č. 9, který je součástí této práce.

Pokud mluvíme o spolupráci na úrovni realizace tranzitního programu, je velmi vhodná a finančně nejméně zatěžující spolupráce s vysokou školou nebo vyšší odbornou školou speciálně pedagogického nebo sociálního zaměření.

Tato spolupráce je výhodná :

- pro studenty vysoké školy
- pro praktické školy
- pro samotné žáky

Studenti vysoké školy mohou vykonávat v rámci volitelného předmětu práce s klientem nebo vlastní praxe pod vedením pedagoga velmi dobře činnost pracovního asistenta a tak získat pracovní zkušenosti. Svou kvalifikaci z teoretických předmětů tak mohou ověřit v praxi. Domnívám se, že místo pracovního asistenta je pracovní pozice, která je může profesně velmi obohatit a zároveň je to místo, které odpovídá jejich odborné kvalifikaci, ale často nulovým praktickým zkušenostem.

Pro žáky praktických škol je toto spojení velmi užitečné, protože pracovní asistenti jsou mladí lidé – studenti vysoké školy - s podobnými zájmy či koníčky. Navázáním kontaktů a přátelství vznikají vazby, které rozšíří sociální síť žáků.

Pro praktické školy a agentury podporovaného zaměstnávání je tato spolupráce také velmi výhodná, protože odlehčí jejich finančnímu zatížení. Kalkulace financování tranzitních programů pak nemusí obsahovat náklady na mzdy asistentů. Poskytovaná sociální služba je tedy levnější a dostupnější.

Realizace tranzitních programů se týká tedy následujících aktérů:

- žák
- praktická škola – ve většině případů třídní učitel žáka nebo učitel zajišťující výuku předmětu praktické vyučování
- vysoká škola zajišťující pracovní asistenty
- zaměstnavatel
- pracovníci úřadu práce
- agentura pro podporované zaměstnávání

Pracovní konzultant agentury pro podporované zaměstnávání se podílí v průběhu tranzitního programu na následujících činnostech:

- účast na třídních schůzkách - informování rodičů o tranzitním programu
- vytipování vhodných zaměstnavatelů ochotných umožnit výkon praxí
- pomoc při výběru pracovních asistentů z řad studentů
- intenzivní kontakt se zaměstnavateli, zjišťování potřeb zaměstnavatele a jejich požadavků na žáka např. školení o bezpečnosti práce, konkrétní pracovní dovednosti
- případová supervize pro pracovní asistenty
- zjišťování zájmu rodičů na zaměstnání dítěte (prostřednictvím dotazníku)
- příprava a realizace individuálních schůzek s klientem
- příprava a realizace skupinových schůzek s klienty

Pokud mají být mladí lidé, absolventi speciálních škol, trvale integrováni na trh práce, musí být individuálně připraveni a musí jim být poskytnuta opora, doprovod a potřebná kvalifikace. Dosažení tohoto cíle vyžaduje spolupráci všech partnerů na úrovni rodiny, školy i obce,

ve které se nacházejí firmy či podniky.¹³⁶ Zažitá závislost na institucionální pomoci připravuje osoby s postižením spíše na život a pracovní uplatnění ve speciálních zařízeních než na integraci v otevřeném světě.¹³⁷

13.3 Role školy při přechodu žáka se speciálními potřebami ze školy na trh práce

Speciální škola má nezastupitelnou úlohu nejen při přechodu žáka se speciálními potřebami ze školy na trh práce, ale ještě před ním. Ve škole se žák připravuje na budoucí povolání - naučí se vykonávat určitou profesi. Žák má možnost nahlédnout do různých oborů v rámci různých výchov či školních předmětů a začíná se profilovat. Právě učitelé, kteří znají velmi dobře žáka, mohou být jedním z jeho poradců při volbě povolání a vytipování vhodného zaměstnavatele.

Škola může také žákovi poskytovat poradenství týkající se dalšího vzdělávání. Právě výchovný poradce by měl mít největší povědomí o jiných školách a jejich oborech. Profesní a kariérové poradenství poskytuje žákům škola ve spolupráci s speciálně pedagogickými centry. Jak ale uvádí zpráva Asociace pracovníků speciálně pedagogických center, například pro kariérové poradenství pro žáky s mentálním postižením nejsou dosud k dispozici vhodné diagnostické nástroje.¹³⁸

Významným nástrojem přípravy na pracovní uplatnění je uplatňování individuálního vzdělávacího plánu. Ten pomáhá přizpůsobit požadavky školy žáku s postižením. Individuální vzdělávací plán by měl být vypracován jeden pro všechny předměty, pro kariérové poradenství je provázanost individuálního přístupu v jednotlivých předmětech mimořádně důležitá. Individuální vzdělávací plán pak můžeme zakomponovat do komplexu dalších forem vzdělávání např. zájmových útvarů.¹³⁹ Provázanost individuálního přístupu i získávání

¹³⁶ Integrace mladých osob s postižením na trhu práce z transnacionálního pohledu. In BARTOŇOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005, s. 8 - 18. ISBN 80-86633-31-4.

¹³⁷ OPEN DOORS. Integrace mladých osob s postižením na trhu práce z transnacionálního pohledu. In BARTOŇOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005, s. 8 - 18. ISBN 80-86633-31-4.

¹³⁸ APSPC. *Speciálně-pedagogické vyšetření pro děti s MP* [online]. c2000 - 2006, poslední revize 3.2.2007 [cit. 2007-01-08]. Dostupné z : <<http://www.apspc.cz/aktuality>>.

¹³⁹ HON, J. Zkušenosti z praxe kariérového poradenství u žáků se zdravotním postižením. In PIPEKOVÁ, J. *Kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením*. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2004, s. 17 - 21. ISBN 80-86856-01-1.

jednotlivých poznatků, dovedností a návyků lze podpořit i v rámci tzv. projektového vyučování. Nebo se v rámci jednotlivých předmětů učitelé mohou zaměřit na témata související s prací - vytváření žákových portfolií, seznamování se s profily jednotlivých povolání, vyplňování pracovních listů, osvojování pracovně právních pojmů.

V průběhu školního roku se v rámci Praktických cvičení mohou žáci účastnit tzv. tranzitního programu. Praktická cvičení probíhají ve školách většinou následujícím způsobem: všichni žáci pracují a učí se ve školních dílnách – prostorech zařízených pro praktickou výuku nebo všichni žáci navštěvují společně jedno pracoviště, například školní kuchyni. V tomto případě se jedná o tzv. hromadné praxe. Poslední způsob, kdy žáci tráví čas předmětu Praktická cvičení přímo na skutečném pracovišti u potencionálního zaměstnavatele, je nazýván individuální praxí. Takzvané individuální praxe realizují školy ve spolupráci s agenturami pro podporované zaměstnávání v rámci tranzitních programů.

Škola nemusí být jen pasivním účastníkem tranzitních programů, ale může převzít roli koordinátora. Učitel – třídní nebo vyučující předmětu Praktická cvičení - může být organizátorem a koordinátorem všech aktivit, které v rámci tranzitního programu probíhají. Může zastávat roli prostředníka mezi všemi účastníky. To znamená, že se účastní individuálních i skupinových konzultací, pokud si to žáci přejí. Organizuje a doprovází žáky na cvičných pracovištích v tréninkovém skupinovém programu, jedná se zaměstnavatelem a účastní se i ostatních schůzek mezi zúčastněnými subjekty v tranzitním programu. Aktivní role školy však klade velké nároky nejen po stránce personální, ale i finanční a hlavně časové na učitele školy.

13.4 Financování tranzitních programů

V souvislosti s financováním tranzitních programů je nutné pokusit alespoň rámcově (na základě praktické zkušenosti) vyčíslit náklady, spojené s jejich realizací. Níže uvedená tabulka znázorňuje výpočet nákladů na období jednoho měsíce a jednoho uživatele služeb (viz obr. č. 12).

položka	výpočet	částka celkem
mzda pracovního asistenta	8hodin týdně x 4 týdny x 75 Kč na hod	2400,-

mzda učitele	8hodin týdně x 4 týdny x 100 Kč na hod	3200,-
mzda pracovníka na pracovišti, který provádí zacvičení v práci	8hodin týdně x 4 týdny x 75 Kč na hod	2400,-
účetní režie	-	50,-
mzda pracovního konzultanta ve skupinovém poradenství	8hodin týdně x 4 týdny x 100Kč na hod	3200,-
režijní náklady – kancelář, telefon, papíry, psací potřeby	-	500,-
odvody na sociální a zdravotní pojištění 47,5%	zdravotní pojištění - zaměstnanec 4,5 % z hrubé mzdy, zaměstnavatel 9 % z hrubé mzdy, sociální pojištění - zaměstnanec 8 % z hrubé mzdy, zaměstnavatel 26 % z hrubé mzdy	5320,-
Celkem		17070,-

Obrázek č. 12. Zdroj: vlastní.

Pro srovnání je nutné vyčíslit i náklady na období jednoho měsíce a pět uživatelů služeb (viz obr. č. 13).

položka	výpočet	částka celkem
mzda pracovního asistenta	8hodin týdně x 4 týdny x 75 Kč na hod x 5 osob	12000,-
mzda učitele	8hodin týdně x 4 týdny x 100 Kč na hod	3200,-
mzda pracovníka na pracovišti, který provádí zacvičení v práci	8hodin týdně x 4 týdny x 75 Kč na hod x 5 osob	12000,-
účetní režie	-	125,-
mzda pracovního konzultanta ve skupinovém poradenství	8hodin týdně x 4 týdny x 100Kč na hod	3200,-
režijní náklady – kancelář,	-	1250,-

telefon, papíry, psací potřeby		
odvody na sociální a zdravotní pojištění 47,5%	zdravotní pojištění - zaměstnanec 4,5 % z hrubé mzdy, zaměstnavatel 9 % z hrubé mzdy, sociální pojištění - zaměstnanec 8 % z hrubé mzdy, zaměstnavatel 26 % z hrubé mzdy	14440,-
Celkem		57015,-

Obrázek č. 13. Zdroj: vlastní.

Z výše uvedeného spíše rámcového odhadu než výpočtu vyplývá, že náklady nejsou zrovna nízké. Snížit je lze buď využíváním dobrovolníků jako pracovních asistentů, nebo využíváním průběžných praxí studentů v rámci studia na školách se sociálním zaměřením. Obě tyto možnosti jsou však omezeny určitými limity.

Tranzitní program lze hradit z prostředků získaných ze strukturálních fondů EU. Žadatelem v tomto případě může být Agentura pro podporované zaměstnávání nebo sama praktická škola.

14. Závěr

Oblast zaměstnávání osob s mentálním postižením si vyžaduje více pozornosti, než je jí v současné době věnováno. Sociální událost v životě člověka, jakou je přechod ze školního prostředí do zaměstnání a sociální událost získání zaměstnání je komplikovaná a často oddalovaná i u osoby bez postižení. Z hlediska zaměstnatelnosti jsou osoby s kumulovanými sociálními a zdravotními handicap – osoby s mentálním postižením, absolventi s nízkou úrovní kvalifikace (cílová skupina této práce) ohroženou skupinou na trhu práce, která spoluvytváří početnou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných.

Autorka v této disertační práci ukazuje, rozkrývá a rozplétá příčinnou síť proměnných, které ovlivňují výše jmenovanou sociální událost a přináší odpovědi na otázky formulované již v úvodu této práce.

Výběr zaměstnání u žáka se zdravotním postižením mohou ovlivňovat faktory vztahující se k osobě uživatele služeb, sociální síti uživatele služeb, k trhu práce. Jeho úspěšné či neúspěšné působení při vykonávání školního praktika mohou ovlivňovat činitelé vztahující se k osobě žáka, k pracovišti, k osobám poskytujícím sociální podporu uživateli služeb.

Zaměstnavatele při přijímání žáka na praxi a později do zaměstnání ovlivňují faktory, které se vztahují k podmínkám a možnostem pracoviště, k informacím poskytovaným pracovníky agentur pro podporované zaměstnávání o žákových možnostech a specifických potřebách, průběhu a možnostech tranzitního programu, k osobě zaměstnavatele, k zákonným normám České republiky.

Na podpoře žáka se zdravotním postižením při přechodu ze školního do pracovního prostředí se podílí jak vzdělávací instituce, tak i agentury pro podporované zaměstnávání a další spolupracující subjekty v oblasti profesního uplatnění.

Na základě výsledků výzkumu byl sestaven návrh metodiky práce s uživatelem služeb v tranzitním programu. Ten může napomoci rozvoji sociálních opatření, ošetřujících přechod ze školního do pracovního prostředí na poli sociálním. Na poli pedagogickém může napomoci rozšíření metod v rámci vyučování na praktických školách, které budou orientovány na oblasti práce. Současně může inspirovat školy v možnostech nabídky profesního vzdělávání a může

napomoci rozšíření tranzitního programu, který slouží jako nástroj prevence nezaměstnanosti absolventů speciálních škol.

Tranzitní program jako možnost optimální podpory žáka s mentálním postižením vedoucí k úspěšnému získání zaměstnání po ukončení školní docházky by měl být postaven na spolupráci všech zúčastněných subjektů a měl by zohledňovat individuální potřeby žáka, jeho rodiny i zaměstnavatele.

15. Seznam použitých zdrojů

APSPC. *Speciálně-pedagogické vyšetření pro děti s MP* [online]. c2000 - 2006, poslední revize 3.2.2007 [cit. 2007-01-08]. Dostupné z : <<http://www.apspc.cz/aktuality>>.

BASLEROVÁ, P., HANÁK, P. Střední školství pro mentálně postižení v České republice. *Pedagogicko-psychologické poradenství: zpravodaj*. 2007, č. 50, s. 23 - 30. ISSN 1214-7230.

BÖHRINGER, K.P. Von der Werkstufe über die Eingliederungswerkstufe zur Berufsvorbereitenden Einrichtung des Enzkreises. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*. 2005, č. 36, s. 3 – 12. ISSN 1434-2715.

BUCHTOVÁ, B., aj. Psychologie nezaměstnanosti. In BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Brno: Grada, 2002, s. 75 – 128. ISBN 80-247-9006-8.

ČERMÁK, I. Myslet narativně (kvalitativní výzkum „on the road“). In ČERMÁK, M., MIOVSKÝ, M. (ed). *Kvalitativní výzkum ve vědách o člověku na prahu třetího tisíciletí*. Brno: Psychologický ústav AV ČR, 2000, s. 11 – 25. ISBN 80-86620-03-4

ČERMÁK, I., ŠTĚPANÍKOVÁ, I. Kontrola validity dat v psychologickém výzkumu. *Československá psychologie*, 1998, č. 1, s. 50 - 62. ISSN 0009-062X.

Déclaration de l'Organisation des Nations Unies: Declaration des droits du deficient mental [online]. c1996 – 1999 [cit.2008-01-05]. Dostupný z : <http://www.unhchr.ch/french/html/menu3/b/m_mental_fr.htm>.

DIETZ, A. Putz im JuZ. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 13 – 14. ISSN 1434-2715.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 374 s. ISBN 80-246-0139-7

DOLEŽELOVÁ, M. Komprehenzivní (ucelená) rehabilitace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v edukačním procesu základní školy. *Pedagogicko-psychologické poradenství: zpravodaj*. 2006, č. 46, s. 32 - 34. ISSN 1214-7230.

DONALEK, J. G. An Introduction to Qualitative Research Methods. *Urologic nursing*, 2004, vol. 24, no. 4, p. 356 – 356. ISSN 1053816X

DOOSE, S. *I want my dream: Personliche Zukunftsplanung*. 1. vyd. Hamburg: Netzwerk People First Deutschland, 1996. 110 s. ISBN 3-937945-01-6.

FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 256 s. ISBN 80-7178-367-6.

FRIEDRICH, J. Niedersächsische Qualifizierungs- und Vermittlungsdienste auf dem Weg zum Regelangebot für Beschäftigte in WfbM. *Impulse: Zeitschrift der*

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung, 2005, č. 36, s. 37 – 38. ISSN 1434-2715.

HAMADOVÁ, P. Poradenský pracovník projektu EQUAL na speciální základní škole pro zrakově postižené v Brně. *Pedagogicko-psychologické poradenství: zpravodaj*. 2005, č. 41, s. 64 - 65. ISSN 1214-7230.

HEJČ, K. *Sociální aspekty lidských práv*. České Budějovice: ZSF JU, 2002. s. 5.

HENDL, J. Poznávání pomocí kvalitativního výzkumu. *Čes. kinantropologie*, 1997, č. 1, s. 19 – 28. ISSN 1211-9261.

HENDL, J. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1999. 408 s. ISBN 80-246-0030-7.

HOHN, K. Perspektivy, jednání a rozhodování různých aktérů v procesech přechodu ze školy do pracovního života. In BARTOŇOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005, s. 8 - 18. ISBN 80-86633-31-4.

HROMEK V. Hamet – Diagnostický program pre volbu profesijnej prípravy pre žakov s mentálnym postihnutím. *Pedagogicko-psychologické poradenství: zpravodaj*, 2007, č. 51, s. 23 - 30. ISSN 1214-7230.

HUBÍK, S. *Hypotéza: metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2006. 80 s. ISBN 80-7040-842-1.

HYNKOVÁ, J. Některé aspekty další vzdělávací cesty žáků základní školy. *Pedagogicko-psychologické poradenství: zpravodaj*, 2004, č. 38, s. 77 - 83. ISSN 1214-7230.

IRA, V. *Speciální pedagogika – psychopedie*. 1.vyd. České Budějovice: ZSF JU, 2006. 13 s.

KRÁLOVÁ, L. Postoje pedagogických pracovníků k funkci a činnosti výchovného poradce na speciálních školách. *Pedagogicko-psychologické poradenství: zpravodaj*. 2006, č. 46, s. 49 - 53. ISSN 1214-7230.

Kritické připomínky Výboru OSN pro lidská práva. Praha: Výbor pro práva dítěte, 2003. s. 10

LEČBYCH, M. Psychologické aspekty podporovaného zaměstnávání u osob s mentálním postižením: rigorozní práce. Olomouc: 2006. 154 s. Rigorozní práce na Univerzitě Palackého v Olomouci.

MATOUŠEK, O., aj. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 380 s. ISBN 80-7178-548-2.

Mioviský, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha : Grada, 2006. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

MORGAN, D.L. *Ohniskové skupiny jako metoda kvalitativního výzkumu*. 1. vyd. Brno : Psychologický ústav Akademie věd, 2001. 99 s. ISBN 80-85834-77-4.

Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006 [online]. Poslední revize 25.10.2005 [cit. 2006-03-26]. Dostupný z : <
http://www.mpsv.cz/files/clanky/2831/NAPSI_tisk_cz.pdf >.

Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006 ČR [online]. [cit.2007-12-05]. Dostupný z :
http://www.esfcr.cz/files/clanky/1282/napz_2004-6.pdf>.

Národní lisabonský program 2005 – 2008 [online]. c2007. [2008-28-01]. Dostupný z :
<http://www.vlada.cz/assets/cs/eu/oeu/lisabon1/ls_a_cr/npr_cr/narodni_program_reforem_cz.pdf>.

Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009, přijatý usnesením vlády ČR ze dne 17. 8. 2005, č. 1004, článek 1.2 [online]. 1. vyd. Praha: 2005. ISBN 80-86734-66-8. [cit.2007-12-05]. Dostupný z :
<<http://wtd.vlada.cz/files/rvk/vvzpo/NPPI-A4.pdf>>.

Národní plán rozvoje vzdělávání v České republice [online]. [cit.2008-01-05]. Dostupný z :
<http://www.varianty.cz/download/doc/books/27.pdf>>.

Národní zprávy o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2006 – 2008 [online]. [cit.2008-01-05]. Dostupný z :
http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2006/nap/czech_cs.pdf>.

NECHVÁTALOVÁ, V. Inventarizace metod používaných při práci s klientem s mentálním postižením v tranzitních programech. *Auspicia : Recenzovaný časopis pro otázky společenských věd*, 2007, č. 1, s. 69-71. ISSN 1214-4967.

NECHVÁTALOVÁ, V. The czech law system and its relation to the employment of persons with mental disabilities. In *6th international Conference of Phd Student: Law*. 1. vyd. Miskolc: University of Miskolc, 2007, s. 209 - 212. ISBN 978-963-661-782-0.

NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 159 s. ISBN 80-7178-197-5.

OPATŘILOVÁ, D. Podporované zaměstnávání. In VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Otázky speciálně pedagogického poradenství*. Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, 2003, s. 102 - 116. ISBN 80-86633-08-X.

OPATŘILOVÁ, D. Profesionální poradenství. In VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Otázky speciálně pedagogického poradenství*. Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, 2003 s. 120 - 125. ISBN 80-86633-08-X.

OPEN DOORS. Integrace mladých osob s postižením na trhu práce z transnacionálního pohledu. In BARTOŇOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005, s. 8 - 18. ISBN 80-86633-31-4.

OSMÝ DEN. *Tranzitní program - ze školy do práce* [online]. c2001. [cit. 2006-03-26]. Dostupný z : <[http:// osmyden.jurta.cz/cs/index.php?action=pro-zajemce_tranzitni-program](http://osmyden.jurta.cz/cs/index.php?action=pro-zajemce_tranzitni-program) >.

PIPEKOVÁ, J. Edukace žáků s mentálním postižením. In VÍTKOVÁ, M. *Integrativní školní (speciální) pedagogika*. Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, 2003, s. 130 - 152. ISBN 80-86633-07-1.

PIPEKOVÁ, J. Humanizační trendy v edukaci jedinců s mentálním postižením. In VÍTKOVÁ, M. *Integrativní speciální pedagogika*. Brno: Paido, 2004, s. 309-324. ISBN 80-73-15-071-9.

PIPEKOVÁ, J. Integrace mladých osob s postižením na trhu práce z transnacionálního pohledu. *Speciální pedagogika*, 2006, č. 1, s. 1 - 8. ISSN 1211-2720.

PIPEKOVÁ, J. *Kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením*. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2004, s. 17 - 21. ISBN 80-86856-01-1.

PIPEKOVÁ, J. Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením. In PIPEKOVÁ, J. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido, 2006, s. 293-298. ISBN 80-7315-120-0.

PROCHÁZKOVÁ, L. Podpora a doprovod lidí s postižením při integraci do zaměstnání v Rakousku. In BARTOŇOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. Brno: MSD, 2005, s. 8 – 18. ISBN 80-86633-31-4.

RADATZ, J., KOENIG, F. Arbeitsweltbezogene Bildungsbegleitung im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 23 – 32. ISSN 1434-2715.

RYTMUS. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: Rytmus, 2006. 127 s. ISBN: 80-903598-0-9.

Sdělení č. 14/2000 Sb.m.s. Ministerstva zahraničních věcí, o Evropské sociální chartě. Uveřejněno v č. 7/2000 Sbírký mezinárodních smluv na straně 139.

SLOMEK, Z., IRA, V. Poradenské služby ve školní praxi. *Kontakt*, 2006, č. 2, s. 335 - 339. ISSN 1212-4117

STUPKOVÁ, V. Podporované zaměstnávání. In KREJČÍŘOVÁ, O. aj. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha : Rytmus, 2005, s.15 – 35. ISBN 80-903598-1-7.

SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4.

ŠVARCOVÁ, I. *Aktuální otázky psychopedie*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 1998. 81 s. ISBN 80-7083-272-X.

ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 160 s. ISBN 80-7178-506-7.

TRAUTWEIN, T., SCHÖPFER, B. PIC – Projekt Integrationscoach. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 15 – 22. ISSN 1434-2715.

VALENTA, M., MÜLLER, O. *Psychopedie: teoretické základy a metodika*. 2. vyd. Praha: PARTA, 2004. 386 s. ISBN 80-7320-063-5.

VÍTKOVÁ, M. *Karierové poradenství*. In Pipeková, J. *Karierové poradenství pro žáky se zdravotním postižením*. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2004. s. 17 - 21. ISBN 80-86856-01-1.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., vyhláška ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Uveřejněno v č. 178 Sbírky zákonů na str. 9935.

Vyhláška č. 73/2005 Sb., vyhláška ze dne 9. února 2005, o vzdělávání dětí, žáků a studentů se vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných. Uveřejněno v č. 20 Sbírky zákonů na str. 503.

Významné mezinárodní dohody k ochraně lidských práv. 1. vyd. Praha: C.K. Beck, 1998. s.25 – 29. ISBN 80 – 7179-204-7

WARD, A. *Nový pohled*. 1. vyd. Praha: Mezinárodní liga společností pro osoby s mentálním postižením, 1993. 112 s. ISBN 2-930078-04-9.

WOLTERS DORF, U. Startchancen. *Impulse: Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterschützte Beschäftigung*, 2005, č. 36, s. 34 – 36. ISSN 1434-2715.

ZÁMEČNÍKOVÁ, D. Pracovní uplatnění zdravotně postižených. In VÍTKOVÁ, M. *Integrativní speciální pedagogika*. Brno: Paido, 2004, s. 201-214. ISBN 80-73-15-071-9.

ZÁMEČNÍKOVÁ, D. Význam edukace pro pracovní uplatnění jedinců se zdravotním postižením. In PIPEKOVÁ, J. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido, 2006, s. 219-228. ISBN 80-7315-120-0.

Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ze dne 27.03.1990. Uveřejněno v č. 19/1990 Sbírky zákonů na str. 0366.

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ze dne 16. prosince 1992. Uveřejněno v č.1/1993 Sbírky zákonů na str. 001.

Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, ze dne 28.09.1995. Uveřejněno v č. 65/1995 Sbírky zákonů na str.3554.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004. Uveřejněno v č. 143/2004 Sbírky zákonů na str. 8270.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ze dne 14. března 2006. Uveřejněno v č. 37 Sbírky zákonů na str.1257.

16. Klíčová slova

tranzitní program

podporované zaměstnávání

agentura pro podporované zaměstnávání

žák praktické školy

zaměstnavatel

pracovní konzultant

pracovní asistent

17. Přílohy

Příloha č. 1 - Tématické okruhy pro rozhovory

Příloha č. 2 - Ukázka výzkumného protokolu č. 19

Příloha č. 3 - Pracovní listy

Příloha č. 1 - Tématické okruhy pro rozhovory

Tématické okruhy pro rozhovory s pracovníky agentur pro podporované zaměstnávání

Jaká je cílová skupina tranzitních programů (počet klientů, věk, charakteristika postižení)?

U jakých zaměstnavatelů a na jakých pozicích uživatelé služeb v tranzitním programu pracují?

Popište prosím, průběh tranzitního programu (jakým způsobem s klientem pracujete, první kontakt s klientem, průběh tranzitního programu, popis používaných metod, poplatky ze službu, délka trvání programu).

Co obsahuje složka klienta v tranzitním programu – vyjmenujte, prosím, formuláře?

S jakými institucemi spolupracujete?

Jak spolupráce probíhá?

Co považujete za největší úspěch v tranzitním programu?

Jaké problémy nejčastěji řešíte v tranzitním programu?

Tématické okruhy pro rozhovory se řediteli škol s obory vzdělávání 78-62-C/001, 78-62-C/002 Praktická škola jednoletá, Praktická škola dvouletá

Zjišťuje Vaše škola představy profesního uplatnění žáků po ukončení studia?

Jakou formou zjišťuje Vaše škola tyto představy?

Spolupracuje Vaše škola s úřadem práce?

Kdo je pro spolupráci pověřenou osobou?

O jaké formy spolupráce se jedná?

Spolupracuje Vaše škola s jinými subjekty zabývající se profesní oblastí?

O jaké subjekty se jedná?

O jaké formy spolupráce se jedná?

Jaké je uplatnění Vašich žáků po ukončení studia?

Jaká je role Vaší školy při přechodu žáka ze školy na trh práce?

Jaké mají absolventi Vaší školy možnosti na trhu práce?

Je praktická příprava na Vaší škole směřována pro konkrétního zaměstnavatele, pokud ano, uveďte pracovní pozice žáků, pokud ne uveďte, prosím, důvody?

Tématické okruhy pro rozhovory s uživatelem služeb, s pracovním asistentem, s pracovním konzultantem, se zaměstnavatelem (ředitelem), se spolupracovníky, s třídní učitelkou uživatele služeb

Rozhovor s uživatelem služeb

Jak ses dozvěděl o možnosti pracovat?

Co tě baví dělat, pokud nejsi ve škole?

Povídáte si o praxi doma, ve škole?

Líbí se ti na praxi?

Co tě v knihovně nejvíce baví?

Kde pracují rodiče?

Co říkají o své práci?

Co bys chtěl po ukončení školy dělat?

Kde bys chtěl po ukončení školy pracovat?

Rozhovor s pracovním asistentem

Jakým způsobem probíhá tranzitní program?

Jakým způsobem žáka praktické školy učíš zvládat praktické dovednosti?

Jakým způsobem probíhá komunikace mezi žákem a zadavatelem práce?

Kdo rozhoduje o tom, jaké pracovní úkony a jakým způsobem bude žák vykonávat?

Co mu dělá největší problémy?

Co je největší úspěch?

Jakým způsobem spolupracujete s pracovníky knihovny?

Jakým způsobem zaznamenáváš průběh praxe?

Jakým způsobem probíhá hodnocení?

Jakým způsobem je dána knihovně zpětná vazba týkající se žáka?

Jakým způsobem je dána škole zpětná vazba týkající se žáka?

Rozhovor s pracovním konzultantem

Zjišťuje Vaše škola představy profesního uplatnění žáků po ukončení studia?

Jakou formou zjišťuje Vaše škola tyto představy?

Spolupracuje Vaše škola s úřadem práce?

Kdo je pro spolupráci pověřenou osobou?

O jaké formy spolupráce se jedná?

Spolupracuje Vaše škola s jinými subjekty zabývající se profesní oblastí?

O jaké subjekty se jedná?

O jaké formy spolupráce se jedná?

Jaké je uplatnění Vašich žáků po ukončení studia?

Jaká je role Vaší školy při přechodu žáka ze školy na trh práce?

Jaké mají absolventi Vaší školy možnosti na trhu práce?

Je praktická příprava na Vaší škole směřována pro konkrétního zaměstnavatele, pokud ano, uveďte pracovní pozice žáků, pokud ne uveďte, prosím, důvody?

Rozhovor se zaměstnavatelem

Co jste si myslela, když Vás oslovili jako zaměstnavatele?

Jak se spolupráce se školou vyvíjela?

Co pro Vás bylo z pohledu zaměstnavatele důležité?

Jakou má žák praktické školy šanci na získání zaměstnání po ukončení vzdělávání?

Jakou cenu má práce, kterou klient vykoná? Je plnohodnotná?

Jakou pracovní náplň pro žáka vybrat?

Jakým způsobem bude (byla) kontrolována práce a případně měněna pracovní náplň?

Co ovlivňuje úspěšnost či neúspěšnost žáka na pracovišti?

Co ovlivňuje zaměstnavatele při přijímání žáka na praxi a později do zaměstnání?

Rozhovor se spolupracovníky

Co může ovlivňovat výběr zaměstnání u žáka se zdravotním postižením?

Co může ovlivňovat úspěšnost či neúspěšnost žáka na pracovišti v rámci školní praxe?

Co může ovlivňovat zaměstnavatele při přijímání žáka na praxi a později do zaměstnání?

Jaká má být podpora žáka se zdravotním postižením při přechodu do nového prostředí?

Jakým neoptimálnějším způsobem má probíhat příprava na novou sociální situaci v životě člověka – vstup do pracovního prostředí?

Jak se s žákem spolupracuje?

Co jste si mysleli, když na Vaše pracoviště žák praktické školy přišel?

Měli jste nějaké obavy?

Jak plní zadané úkoly?

Jakým způsobem je upravována pracovní náplň, zadávány pracovní úkoly?

Rozhovor s třídní učitelkou uživatele služeb

Co bylo důležitého pro žáka praktické školy, při školní přípravě na zaměstnání?

Jak probíhala školní příprava na povolání ve škole?

Co ovlivnilo žáka praktické školy při výběru povolání?

Jak žák praktické školy ve škole pracuje?

Jakou roli hraje učitel v tranzitním programu?

Jaké problémy nejčastěji řeší?

Co ovlivňuje u žáka praktické školy výběr zaměstnání?

Co ovlivňuje úspěšnost či neúspěšnost žáka na pracovišti v rámci školní praxe?

Jaká má být podpora žáka se zdravotním postižením při přechodu do nového prostředí?

Jakým neoptimálnějším způsobem má probíhat příprava na vstup do pracovního prostředí?

Příloha č. 2 - Ukázka výzkumného protokolu č. 19

Záznam rozhovoru s třídní učitelkou uživatele služeb

Co bylo důležité pro žáka, při školní přípravě na zaměstnání?

Velkou motivací byla vidina a možnost budoucího zaměstnání v knihovně.

Jak probíhala školní příprava na povolání ve škole?

Praktická škola jednoletá - část teoretické přípravy ve škole (3 dny) a část praktické přípravy přímo na pracovišti, tzn. v knihovně, pod vedením osobního asistenta (2 dny)

Co ovlivnilo žáka praktické školy při výběru povolání?

... velmi ovlivnila "láska" k seriálům, které začaly postupně vycházet i v knižní podobě... začal více číst, knihy u něho stouply v oblibě a to už byl krůček k tomu, kde by chtěl po skončení školy pracovat - jednoznačně to vyhrála knihovna. Velkým plusem byl i přístup zaměstnanců v knihovně, kteří Martina přijali velmi pěkně a zapojili ho do svého kolektivu.

Jak žák praktické školy ve vyučování pracuje?

... byl pečlivým žákem, některé úkoly plnil s větší pečlivostí (záleželo, o co se jednalo) - velmi rád psal, četl, malbou a kresbou dokázal vyjádřit to, co cítí.

Jakou roli hraje učitel v tranzitním programu?

Učitel je nedílnou součástí tranzitního programu a to v tom, že žáky, kteří jsou účastníky tranzitního programu zná - zná je po stránce školní, což zahrnuje i stránku pracovní, dále po stránce osobní, ví, kde mají žáci svá silná, ale i slabá místa...to jsou velmi cenné poznatky, které je třeba v tranzitním programu využít. Je třeba vždy brát celou osobnost...vše souvisí se vším. Velmi důležitý je i výběr osobního asistenta pro praktickou přípravu žáka.

Jaké problémy nejčastěji řeší?

Problémů je mnoho, co žák to individuální problémy, neustále je však třeba žáka motivovat...ukazovat mu význam a smysl, toho, co dělá. A umět překonávat i neúspěchy, které se dostaví.

Co ovlivňuje u žáka praktické školy výběr zaměstnání?

Výběr zaměstnání se volí vždy vzhledem ke zdravotnímu stavu žáka, dalším velmi podstatným faktorem jsou zájmy žáka, co ho baví, co rád dělá, k čemu má blízko, co ho uspokojuje a přináší mu pocit užitečnosti.

Co ovlivňuje úspěšnost či neúspěšnost žáka na pracovišti v rámci školní praxe?

Změna zdravotního stavu, různé osobní problémy žáka, rodinné prostředí - zda je ze strany rodiny podpora...mnoho faktorů, které si kolikrát nejsme ani schopni v ten moment uvědomit.

Jaká má být podpora žáka se zdravotním postižením při přechodu do nového prostředí?

Podpora ze strany rodiny - to vidím jako na prvním místě. Pokud přechází ze školy do zaměstnání, tak určitě osobní asistent...minimálně pro začátek, protože je to velký skok - ze školy do práce.

Jakým neoptimálnějším způsobem má probíhat příprava na vstup do pracovního prostředí?

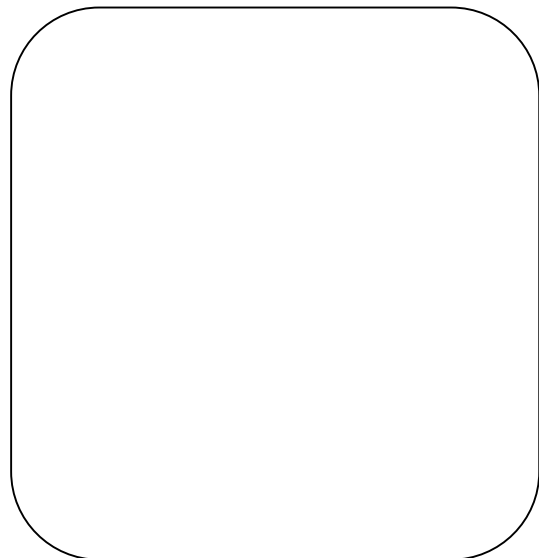
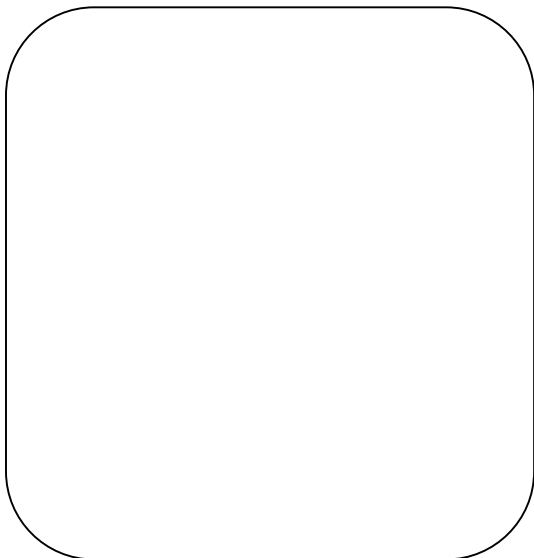
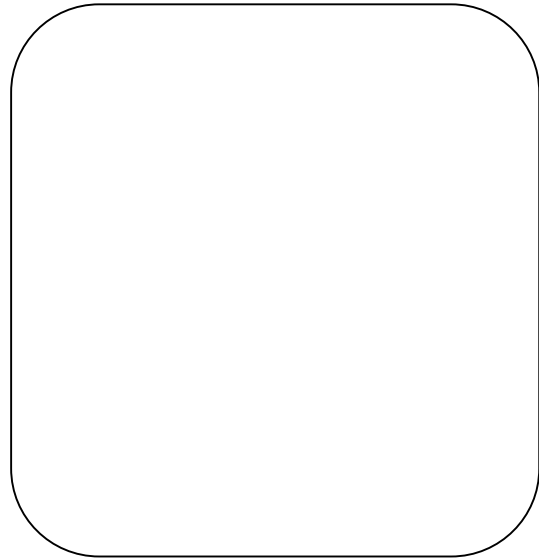
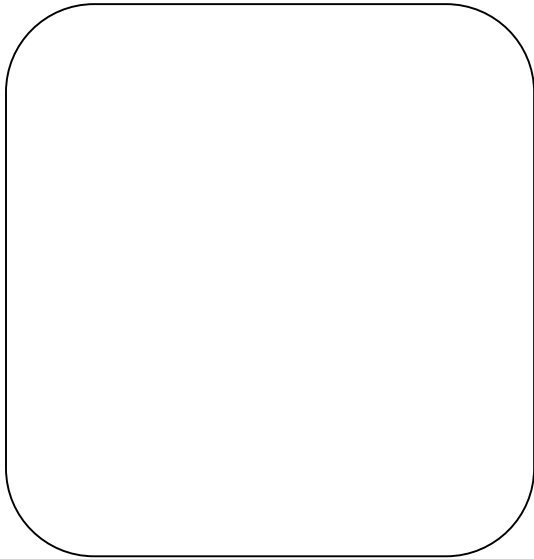
Po dobu školní přípravy vidím velmi ideální praktická cvičení, dále se velmi osvědčil Job klub, na který se žáci velmi těšili a měli možnost mezi kamarády si povídat o svých praktických cvičeních, dále velmi důležitá je osoba osobního asistenta, který je takovým "strážným andělem" a pokud se naváže pozitivní vztah mezi žákem a osobním asistentem, jako tomu bylo u tohoto konkrétního žáka a jeho asistenta, je to ideální stav, který by měl být u každého.

Příloha č. 3 - Pracovní listy

Pracovní list č. 1

Co dělám rád?

Do rámečků nakresli, vyfotografuj nebo napiš, co děláš rád.



Já a moje budoucnost po ukončení školy???

The worksheet features a central rounded rectangular box with a black border. Inside the box, the text "sem nalep svoji fotku" is centered. Surrounding this box are five large, stylized green question marks with a slight glow and a shadow, positioned at the top, bottom, left, and right. The background is plain white.

sem nalep svoji
fotku

To jsem já.

Já jsem

muž

žena

Je mi let.

Doma mě nejvíce chválí za

.....
.....
.....
.....

Nejlepší známky mám ve škole z

.....
.....

Nakresli, co tě nejvíc mě baví dělat, když zrovna nejsi ve škole ...

Co budeš dělat po škole?

Po ukončení školy, můžeš chodit do práce, být v ústavu nebo doma.

Společně si povíme, co to znamená.

Co znamená, ...
že budeš v ústavu



- nebudeš muset pracovat
- pokud budeš pracovat, nebudeš za to dostávat žádné peníze
- nebudeš nakupovat ani vařit, na oběd půjdeš do jídelny
- celý den budeš s lidmi jako ty
- nebudeš moc chodit, kdy chceš a kam chceš
-
-
-
-

Co znamená.....
že budeš pracovat v chráněné dílně



- ▣ budeš chodit do práce třeba jako máma a táta
- ▣ budeš pracovat s lidmi jako ty
- ▣ za práci budeš dostávat peníze
- ▣
- ▣
- ▣
- ▣

Co znamená,
že budeš doma



- nebudeš muset celý den nic dělat
- možná se budeš nudit
- nebudeš dostávat peníze
- nebudeš tolik mezi lidmi
- budeš nejvíce vídat mámu, tátu, bráchu,
sestru
-
-
-
-
-

Co znamená,

že budeš pracovat v



- budeš chodit do práce každý den, pokud budeš chtít
- budeš mezi lidmi
- za práci budeš dostávat peníze, za které si budeš moci něco koupit
- naučíš se nové věci
-
-
-
-

Co budeš dělat po škole?

Budu

pracovat na (v)

pracovat v chráněné dílně

budu v ústavu

budu doma

Já v

(nakresli sebe v práci, v ústavu nebo doma)

Co dělá šatnář?

Vedle jednotlivých obrázků napiš, co dělá šatnář.



.....
.....



.....
.....



.....
.....

Zakroužkuj, co je správně.

Šatnář:

- zalévá květiny
- dává lidem klíčky s číslem věšáku na kterém mají kabát
- nalévá kávu
- obsluhuje hosty
- bere od lidí peníze

Co dělá pomocník u zvířat?

Vedle jednotlivých obrázků napiš, co dělá pomocník u zvířat?.



.....
.....



.....
.....



.....
.....

Zakroužkuj, co je správně.

Pomocník u zvířat:

- krmí zvířátka
- dává jim čistou vodu
- seje proso
- řídí autobus
- uklízí výběh
- natírá okna

Co dělá pomocník v kuchyni?

Vedle jednotlivých obrázků napiš, co dělá pomocník v kuchyni.



.....
.....



.....
.....



.....
.....

Zakroužkuj, co je správně.

Pomocník v kuchyni:

- loupe brambory
- zametá výběh
- prosívá písek
- prosívá mouku
- myje pekáče
- vydává obědy

Co dělá pracovník upravující veřejnou zeleň?

Vedle jednotlivých obrázků napiš, co dělá pracovník upravující veřejnou zeleň.



.....
.....



.....
.....



.....
.....

Zakroužkuj, co je správně.

Pracovník upravující veřejnou zeleň:

- točí zmrzlinu
- seká trávu
- nalévá kávu
- zalévá stromy a trávník
- mění písek v pískovišti

Pracovní prostředí

Pracovní prostředí je místo, kde budeš pracovat.

Kde pracují tvoji rodiče a sourozenci?

- máma
- táta
- bratr
- sestra

Zakroužkuj, co je pracovní prostředí.

- knihovna
- kancelář
- vařečka
- auto
- zahradnictví
- pošta
- škola

Můžeš pracovat venku nebo v nějaké budově – například v kanceláři nebo továrně.

Napiš, co je lepší a proč?.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pracovní a ochranné pomůcky

*Pracovní pomůcky člověk používá, aby mohl dobře vykonávat svou práci. Například kuchař musí ke své práci použít hrnec, aby mohl uvařit polévku. Uklízečka, aby mohla vytrít podlahu jako ty doma, potřebuje smeták a hadr, také kýbl, vodu a mycí prostředky. To vše jsou **pracovní pomůcky**.*

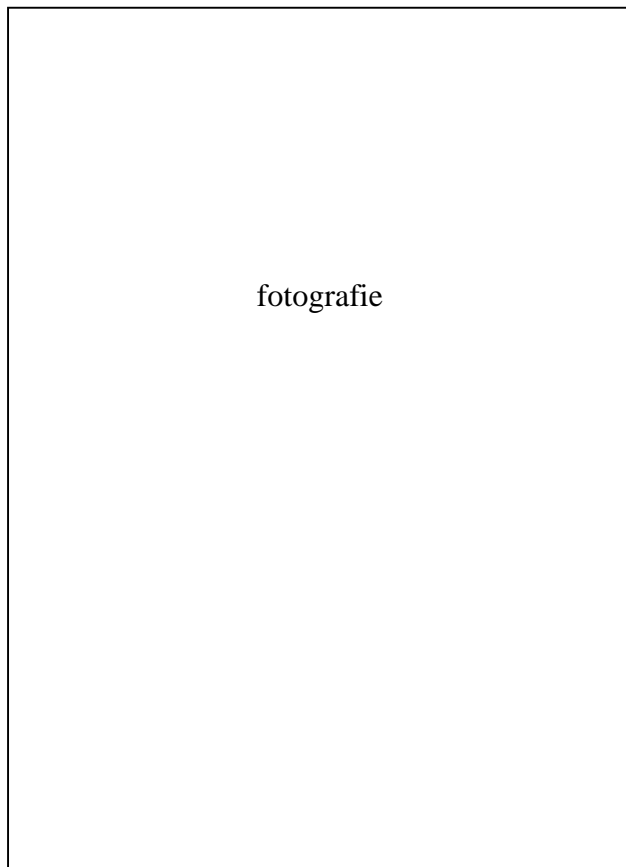
*Ochranné pomůcky člověk používá k tomu, aby chránil sebe a své zdraví nebo zdraví ostatních. Například, aby si kuchař v kuchyni nepolil své oblečení omáčkou, kterou vaří, používá zástěru nebo pracovní košili a kalhoty. To jsou **ochranné pracovní pomůcky**.*

Napiš, co kdo při své práci potřebuje (jaké ochranné a pracovní pomůcky používá). Pomůže ti následující obrázek.



Kde pracuješ ty?

Popros někoho blízkého, aby tě v zaměstnání nebo na praxi vyfotil. Fotografie vlož nebo nalep do rámečku. Případně můžeš použít fotografii někoho ze svých kamarádů v zaměstnání, z rodiny.



Jaké pracovní a ochranné pomůcky používáš?

Vypiš je:
.....
.....
.....
.....
.....

Co by se ti ještě mohlo hodit, až budeš chodit do práce?

Znalost některých neznámých slov.....

- pracovní pozice
- zaměstnavatel
- pracovní činnost
- pracovní doba
- mzda
- pracovní smlouva

Kolik členů má tvoje rodina?

Kdo patří mezi členy Vaší rodiny?

.....
.....
.....
.....

Vyber jednoho, který chodí do práce na napiš jeho jméno na volný řádek.

.....

Doplň následující údaje:

..... pracuje v

jako(to, co jsi sem teď napsal se nazývá **pracovní pozice**).

*Firma nebo organizace, u které pracuje se nazývá **zaměstnavatel**.*

Když je v práci, musí dělat:

.....

.....

*To, co dělá v práci se nazývá **pracovní činnost**.*

Každý den pracuje oddo.....

*Čas, který stráví v práci se nazývá **pracovní doba**.*

Za práci, kterou vykonává dostává jednou za měsíc peníze. Každý měsíc dostává Kč.

*Peníze, které dostane za práci se nazývají **mzda**.*

*Aby mohl chodit do práce, musí to mít se svým zaměstnavatelem domluvené. Na potvrzení ústní domluvy podepisuje v práci dopis, který se jmenuje **pracovní smlouva**.*

Zkus si takovou pracovní smlouvu vyplnit. Najdeš ji na dalším pracovním listu.

PRACOVNÍ SMLOUVA

Před tím, než začneš chodit do práce, podepíšeš pracovní smlouvu.

Na ní bude napsáno:

- **kde budeš pracovat**
- **co budeš přesně dělat**
- **kolik za to budeš dostávat peněz**
- **od kdy do kdy budeš trávit čas v práci**

Jednu pracovní smlouvu si zkus vyplnit

PRACOVNÍ SMLOUVA

ZAMĚSTNAVATEL: *(napiš jméno firmy a adresu kde budeš pracovat)*

.....
.....
.....

ZAMĚSTNANEC: *(napiš svoje jméno a adresu kde bydlíš)*

.....
.....
.....

Uzavírají tuto pracovní smlouvu:

Den NÁSTUPU do práce: *(napiš, kdy začneš pracovat)*

.....

Druh PRÁCE: *(napiš, jakou práci budeš dělat)*

.....

MÍSTO výkonu práce: *(napiš, kde budeš pracovat, v jakém městě)*

.....

Pracovní DOBA: *(napiš, kolik hodin budeš pracovat denně nebo týdně)*

.....

Hrubá MZDA: *(kolik peněz dostaneš za svou práci zaplaceno)*

.....

V *(napiš, ve kterém městě se smlouva píše)*.....

dne *(napiš dnešní datum)*

PODPIS zaměstnance
(podepiš se)

.....

Podpis a razítko zaměstnavatele
(tady nic nevyplňuj)

.....

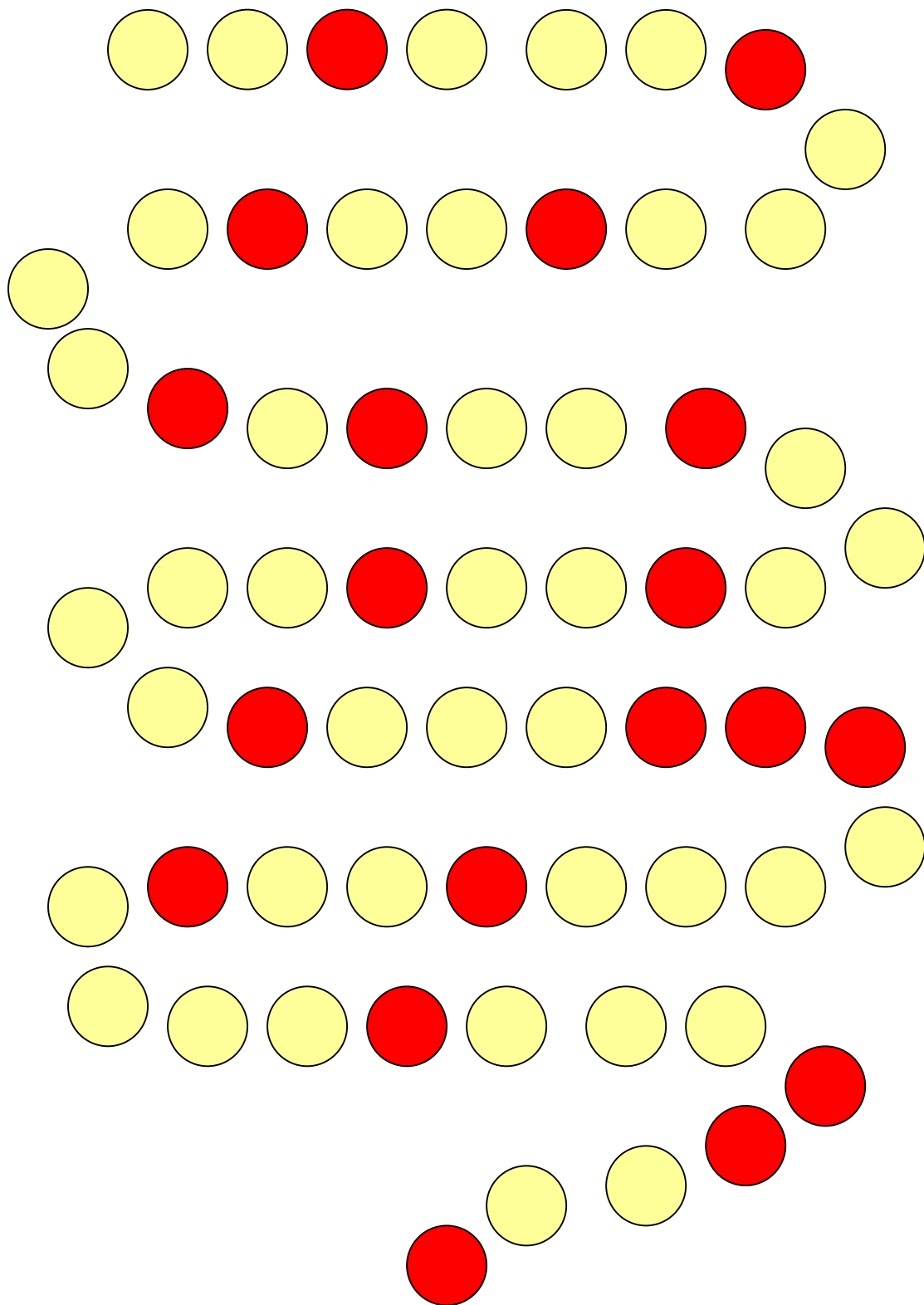
Hra Ze školy do práce

Návod:

1. Připravte si hrací kostku, figurky a hrací plán ze školy do práce.
2. Vystříhněte hrací karty s otázkami.
3. Postavte figurku na start.
4. Hod'te kostkou, kdo hodí nejvyšší číslo, začíná hrát – házet.
5. Kdo stoupne na červené políčko vytáhne si hrací kartu s otázkou, na kterou odpoví. Pokud neví, zeptá se svého kamaráda, svého učitele, svého rodiče,
6. V případě, že je odpověď správná (kontrolu provádí spoluhráči), hráč postoupí o jedno pole vpřed.
7. Vyhrává ten, kdo dojde s hrací figurkou do cíle.

Hrací plán

Škola (start)



Zaměstnání (cíl)

Hrací karty

Co dělá
kuchař?

Nevíš, zeptej
se

Jak pozdravíš,
když přijdeš do
práce?

Nevíš, zeptej
se

Když potkáš
svého vedoucího
(šéfa v práci),
jak mu řekneš,
že máš už práci
hotovou?

Nevíš, zeptej se
.....

Když nemůžeš
přijít do práce,
co uděláš?

Nevíš,
zeptej se
.....

Když
onemocníš a
nemůžeš přijít
do práce,
co uděláš?

Nevíš,
zeptej se....

Když
onemocníš a
nemůžeš přijít
do školy,
co uděláš?

Nevíš,
zeptej se

Co dělá
zahradník?

Nevíš,
zeptej se
.....

Jak dojedeš do
práce?

Nevíš,
zeptej se
.....

Kdo je
pracovní
asistent?

Nevíš,
zeptej se
.....

Když ti ujede
autobus, co
uděláš?

Nevíš,
zeptej se
.....

Když onemocníš
a nemůžeš do
práce, co uděláš?

Nevíš,
zeptej se
.....

Když zaspíš,
co uděláš?

Nevíš,
zeptej se
.....

Když někam
telefonuješ, co
řekneš?

Nevíš,
zeptej se
.....

Když do práce
nepřijde tvůj
pracovní
asistent, co
uděláš?

Nevíš,
zeptej se

Když tě v práci
začne bolet
zub, co uděláš?

Nevíš,
zeptej se
.....

Co potřebuje
uklízečka
k práci?

Nevíš,
zeptej se
.....

Co potřebuje
kuchař k práci?

Nevíš,
zeptej se
.....

Kolikátého
dnes je?

Nevíš,
zeptej se
.....

Co potřebuje
k práci kuchař?

Nevíš,
zeptej se

.....

Když se ti
v práci udělá
špatně, co
uděláš?

Nevíš,
zeptej se

.....

Když v práci
spadneš ze
schůdků, co
uděláš?

Nevíš,
zeptej se

.....

Večer ti není
dobře, ráno se
probudíš, jsi
nemocný, co
uděláš?

Nevíš,
zeptej se

.....

Proč chceš
chodit do
práce?

Nevíš,
zeptej se

.....

Chodí
zaměstnanci o
prázdninách do
práce?

Nevíš,
zeptej se

.....

Co je důchod?

Nevíš,
zeptej se

.....

Když zvedneš
telefon, co
musím udělat?

Nevíš,
zeptej se

.....

Jaký je dnes
den?

Nevíš,
zeptej se

.....

Nevíš,
zeptej se

.....

Nevíš,
zeptej se

.....

Nevíš,
zeptej se

.....

Nevíš,
zeptej se

.....

Nevíš,
zeptej se

.....

Nevíš,
zeptej se

.....

Nevíš,
zeptej se

.....

Nevíš,
zeptej se

.....

Nevíš,
zeptej se

.....

Kdo mi pomůže ...

Vystřihni si z papíru květinu a do jejího středu napiš své jméno. Pak se snaž odpovědět na to, koho bys požádal o pomoc při potížích s prací. Jména napiš do zbývajících polí – „do okvětních lístků.“

