



**Expertní analýza
a výzkum podmínek přechodu osob
s těžkým zdravotním postižením
ze vzdělávání do světa práce
a samostatného života**

© Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených, 2023

PaedDr. Pavlína Baslerová, Ph.D.
prof. Mgr. PaedDr. Jan Michalík, Ph.D.

Základní údaje o projektu

Objednatel:

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, z.s.
se sídlem Partyzánská 1/7, 170 00 Praha 7
zastoupena: Mgr. Václav Krása, předseda NRZP
IČ: 70856478; tel.: 266 753 421
e-mail: nrzpcr@nrzp.cz; www.nrzp.cz
bankovní spojení: ČS, a.s., číslo účtu: 291778399/0800

Zhotovitel:

Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených, z. s.
tř. 17. listopadu 43, 772 00 Olomouc
korespondenční adresa: Chaloupky 33, 779 00 Olomouc
IČ: 2659959; tel.: 777 809 040
e-mail: vcizp@seznam.cz

Výzkumný tým zhotovitele:

Mgr. Jana Barvíková
PaedDr. Pavlína Baslerová, Ph.D.
Mgr. Lenka Cole
Mgr. Eva Čadová
Bc. Pavel Flekač
PaedDr. Petr Hanák, Ph.D.
Mgr. Jana Janková
Mgr. Jiří Kameník
Mgr. Lucie Loutocká

Mgr. Jaromír Maštaliř, Ph.D.
Mgr. et Bc. Daniela Maštaliřová, DiS.
prof. Mgr. PaedDr. Jan Michalík, Ph.D., vedoucí
Mgr. Jana Ochotová, MBA
PaedDr. Petr Petráš
Ing. Karel Rychtář
Ing. Martina Simmerová
Mgr. Renáta Vrbová, Ph.D.
Mgr. Zuzana Žampachová

Prohlášení:

Tento dokument byl vypracován s finanční podporou partnera pro financování Citi Foundation a Evropského fóra osob se zdravotním postižením (EDF). Názory v něm vyjádřené jsou názory autorského týmu Výzkumného centra integrace zdravotně postižených, a proto je nelze v žádném případě považovat za oficiální stanovisko financujícího partnera ani EDF.

Obsah

Základní údaje o projektu.....	2
ČÁST A: EXPERTNÍ ANALÝZA – UPLATNITELNOST ABSOLVENTŮ S TĚŽKÝM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE V ČR.....	6
1 Charakteristika těžkého postižení.....	7
1.1 Pojem „těžké postižení“ v odborné literatuře a v legislativních normách.....	7
1.2 Návrh na použití termínu „těžké postižení“ pro potřeby analýzy.....	11
2 Možnosti a formy středního vzdělávání žáků s těžkým postižením v České republice	13
2.1 Praktická škola jednoletá a dvouletá (střední škola kategorie C).....	13
2.2 Střední škola kategorie J.....	14
2.3 Učební obory kategorie E.....	14
2.4 Další střední školy určené pro vzdělávání žáků se zdravotním postižením (bez škol přímo určených pro vzdělávání žáků s mentálním postižením)	15
3 Tranzitní program a jeho místo v systému podpory osob s těžkým postižením.....	16
3.1 Pojetí tranzitního programu v širším smyslu a s akcentem na školní prostředí.....	16
3.2 Pojetí tranzitního programu v užším smyslu a akcentem na školní prostředí	18
3.3 Realizace tranzitního programu s akcentem na oblast zaměstnávání	18
3.3.1 Vybrané principy práce při realizaci tranzitního programu s akcentem na oblast zaměstnávání	19
4 Sociální služby a jejich postavení v podpoře osob s těžkým postižením a jejich rodin	20
5 Specializovaní zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením v České republice	24
5.1 Vztah zdravotního postižení a využitelného pracovního potenciálu	24
5.1.1 Motivace osob se ZP k pracovnímu uplatnění.....	24
5.2 Trh práce a uplatnění OZP	25
5.3 Vývoj trhu práce a jeho požadavků vs. vývoj typů ZP, změny, trendy	27
5.3.1 Bariéry, administrativa, absence praktické podpory	27
5.4 Podporovaný (chráněný) trh práce	28
5.4.1 Počet, struktura, regionální rozložení	29
5.4.2 Trendy 2016–2021.....	31
5.4.3 Stručná historie, vývoj a formy podpory, pozitiva a negativa systému podpory.....	32
5.4.4 Ekonomika, konkurenceschopnost, pozitivní a negativní role subvence	34
5.4.5 Personalistika a management	35
5.4.6 Příležitosti, hrozby, rizika a možná řešení.....	36
5.4.7 Spolupráce se stakeholdery, zejména se školami	37
6 Možnosti úřadu práce v oblasti poradenství osobám se zdravotním postižením.....	38
6.1 Informační a poradenská střediska Úřadu práce České republiky.....	39
6.1.1 Pro koho je poradenství určeno	39
6.1.2 Skupinové poradenství	39
6.1.3 Individuální poradenství.....	40

6.2 Další činnost Informačních a poradenských středisek Úřadu práce České republiky a faktory ovlivňující současné poradenství	40
6.3 Poradenství pro uchazeče a zájemce se zdravotním postižením	42
6.3.1 Pro koho je poradenství určeno	42
6.3.2 Poradenské činnosti	42
6.4 Pracovní rehabilitace (PR).....	43
6.4.1 Formy pracovní rehabilitace.....	44
6.4.2 Příprava k práci	44
6.4.3 Ergodiagnostické vyšetření	44
6.4.4 Specializované rekvalifikační kurzy.....	44
7 Aspekty ovlivňující aktuálně trh práce.....	46
7.1 OZP před vstupem na trh práce	46
7.2 OZP na chráněném trhu práce	46
7.3 OZP na otevřeném trhu práce.....	48
8 Rešerše informačních zdrojů vztahujících se k volbě středního vzdělávání a zaměstnání.....	52
8.1 Volba povolání	52
8.2 Vybrané webové stránky zaměřené pro osoby se ZP	54
9 Ostatní faktory ovlivňující zaměstnanost osob s těžkým postižením (včetně mýtů a pověr).....	61
9.1 Koncept společenské (firemní) odpovědnosti	62
9.2 Informace, znalost a zkušenost zaměstnavatelů vůči OZP	63
9.3 Mýty, předsudky a generalizace k zaměstnávání OZP.....	63
9.4 Výhody zaměstnávání OZP a profil „disabled friendly“ zaměstnavatele	65
ČÁST B: VÝZKUM PODMÍNEK PŘECHODU OSOB S TĚŽKÝM ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM ZE VZDĚLÁVÁNÍ DO SVĚTA PRÁCE A SAMOSTATNÉHO ŽIVOTA	67
Východiska a stručná anotace výzkumu.....	68
1 Pozadí a cíle výzkumu.....	71
2 Metodologický rámec výzkumu	76
2.1 Zjišťování postojů pedagogů k otázkám týkajícím se vzdělávání žáků praktických škol.....	76
2.2 Zjišťování postojů rodičů (zákonných zástupců) k otázkám týkajícím se společného vzdělávání žáků se znevýhodněním a žáků intaktních	78
2.3 Zjišťování názorů expertů na vzdělávání žáků v praktických školách.....	80
3 Výsledky výzkumného šetření	82
3.1 Dotazníkové šetření mezi pedagogy praktických škol a zákonnými zástupci jejich žáků	82
3.1.1 Příležitosti, které poskytuje vzdělávání na praktické škole	83
3.1.2 Možnost pracovního uplatnění absolventů praktických škol.....	94
3.1.3 Tranzitní program.....	99
3.1.4 Prognóza další životní dráhy absolventů praktické školy.....	101
3.1.5 Volné odpovědi respondentů k dalším otázkám vzdělávání a přípravy na pracovní uplatnění žáků praktických škol	106

3.2 Analýza a interpretace dat získaných z rozhovorů s experty na vzdělávání žáků praktických škol.....	109
Přehled hlavních zjištění výzkumu.....	123
4 Návrhy a náměty pro revizi RVP praktických škol.....	127
5 Sociální služby v systému podpory o osoby s těžkým postižením nebo s kombinovaným postižením.....	132
6 Podpora zaměstnanosti a trh práce u osob s těžkým postižením nebo s kombinovaným postižením.....	144
Závěr.....	150
Literatura a další zdroje.....	153
Příloha 1: Seznam praktických škol v České republice.....	156
Příloha 2: Dotazník pro zákonné zástupce	162
Příloha 3: Dotazník pro školy.....	164

ČÁST A

EXPERTNÍ ANALÝZA

UPLATNITELNOST ABSOLVENTŮ S TĚŽKÝM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE V ČR

1 Charakteristika těžkého postižení

Cílem předkládané Analýzy uplatnitelnosti absolventů s těžkým postižením na trhu práce (dále také Analýza) je předložit aktuální stav vzdělávacích a pracovních příležitostí a aktivit podporovaných zejména sociálními službami a vedoucích k dosažení co nejvyššího stupně kvality života osob s těžkým postižením.

Vzhledem k tomu, že pojem „těžké postižení“ není v české odborné literatuře jednoznačně vymezen, považujeme za důležité popsat jej tak, jak jej vnímáme v kontextu přechodu jedince s postižením ze světa práce a také současné strategie v posuzování speciálních vzdělávacích potřeb. Strategii, která namísto příčiny znevýhodnění (diagnózy) upřednostňuje dopady tohoto znevýhodnění do života jedince jako východisko pro nastavení potřebné podpory.

Po studiu dostupných teoretických pramenů i na základě odbornosti tvůrců této analýzy byly zváženy následující limity:

- potřeba sjednocení komunikace,
- vymezení jednotného odborného jazyka ve výstupech projektu,
- snaha definovat rozhodující prvek ovlivňující (nejen) pracovní úspěšnost dané skupiny žáků.

Nejednoznačnost speciálněpedagogické terminologie

Nejednoznačnost speciálněpedagogické terminologie, které jsme dnes svědky, je tak svým způsobem přirozeným odrazem měnících se obecných společenských podmínek. Nadále zůstává základním přístupem snaha o zvýraznění přístupu „člověk na prvním místě“. Hodnoticí/klasifikační kritérium – „adjektivum“ – je pak skutečným přídatkem stojícím (téměř) vždy až za osobností nositele dané charakteristiky.

Uvedený vývoj je přirozený. Na druhé straně se tím značně komplikuje komunikace uvnitř vědní disciplíny a tvorba normativních, metodických i odborných výstupů.

1.1 Pojem „těžké postižení“ v odborné literatuře a v legislativních normách

Pojem „těžké postižení“ má v české odborné (speciálněpedagogické) literatuře velmi neurčitý a různě pojímaný obsah. Marie Vítková (2003, s. 152) chápe těžké postižení jako „*komplex omezení člověka jako celku ve všech jeho prožitkových sférách a výrazových možnostech*“. Tato definice dává uživatelům širokou možnost výkladu a pro potřeby kategorizace skupiny žáků, kteří mají být příjemci podpory, je velmi ovlivněna osobní zkušeností. Otázkou je, zda je nějaké přesnější vymezení vůbec možné. Pro potřeby normování podpory je však nutné.

Jedním z dokumentů, které by měly průkazně identifikovat pojem těžké postižení, jsou metodické pokyny vztahující se k výkaznictví škol (např. metodický pokyn k výkazu M3 o základní škole), které mají přímý dopad na čerpání státního rozpočtu.

V položkách zaměřených se vykazování žáků podle druhů zdravotního postižení (tabulky statistických výkazů pod čísla VIII a IX) se u položek týkajících se mentálního postižení objevuje rozdělení na středně těžké, těžké, hluboké s poznámkou, že se jedná o žáky, „kteří nemají souběžné postižení více vadami“. Pomineme-li problém s dalším nevyjasněným pojmem „souběžné postižení více vadami“ (viz dále v textu), neměl by být se zařazením žáků s mentálním postižením do jednotlivých kategorií problém, neboť to vychází ze standardně realizované diagnostiky.

Jinak je tomu u skupin žáků se sluchovým postižením, zrakovým postižením, se závažnými poruchami řeči a s tělesným postižením. Výkaznictví zde žádá uvést počet žáků s těmito druhy postižení a z nich specifikovat ty, kteří jsou diagnostikováni v rámci těchto postižení jako „z toho těžkým“, přičemž dopady pro výběr a výkon povolání jsou kvalitativně odlišné od skupiny žáků s mentálním postižením.

Ve vykazování žáků se zrakovým postižením by bylo možné řídit se aktuálně zveřejněnou tabelární částí MKN-10, kde jsou pro jednotlivé kategorie využívané pojmy lehká, středně těžká a těžká zraková vada, viz <https://mkn10.uzis.cz/prohlizec/H53-H54>.

Je zřejmé, že pojem zraková vada není totéž jako pojem zrakové postižení/znevýhodnění. Pro vzdělávání jsou důležité i další faktory osobnostní a sociální, i když vidění (zraková vada) hraje zásadní roli. Možná je zde také prostor pro zamyšlení se nad nutnými změnami ve vykazování jedince se závažným zrakovým postižením v základním a dalším vzdělávání. Zásadní změna ve vykazování v oblasti školství ve středním a vyšším odborném vzdělávání může nastat při hodnocení požadavků na praktickou část výuky. Zde je žák se zrakovým postižením nejen výrazně omezen ve výběru oborů, ale i u vybraných (doporučených) oborů je často třeba zvolit vyšší stupeň podpůrných opatření (úprava pracoviště, bezpečnost při práci, navýšení časových limitů).

Potřeba zvýšené podpory zejména při praktické výuce se následně promítá do volby povolání, uplatnění na trhu práce. Zde je často třeba podpora poskytovaná v gesci MPSV.

U tělesného postižení se nezdá setkávat s tím, že pojem těžké postižení (které tedy ze zdravotního hlediska může znamenat omezení pohybu a motoriky všech čtyř končetin) bývá definován v různých systémech různě.

- Pro účely zdravotnictví se vychází z různých diagnóz a pojem těžké tělesné postižení se spíše neuvádí.
- V rámci MPSV se rozlišují dopady tělesného postižení na oblast mobility přidělením průkazu TP, ZTP a ZTP/P, případně příspěvku na péči, přičemž se hodnotí schopnost samostatného života osoby v jejím přirozeném sociálním prostředí v rozsahu 1. stupně (lehká závislost), 2. stupně (středně těžká závislost), 3. stupně (těžká závislost) a 4. stupně (úplná závislost).

Potřeba klasifikace a třídění závažnosti postižení ve školství vyplývá z nutnosti nastavit adekvátní stupeň podpory promítající se nejen do podpory samotného vzdělávání, ale také do

přípravy na povolání vedoucí ke skutečnému zařazení do pracovního procesu. U klientů s tělesným postižením se však k jednotné klasifikaci nedopracujeme. Jedná se totiž o příliš širokou skupinu klientů s vysokou variabilitou postižení a onemocnění. Značnou část dopadů ve vzdělávání lze kompenzovat podpůrnými opatřeními, při volbě povolání se však situace mnohdy dramaticky mění.

Pokud žák není kognitivně vybaven tak, aby zvládal nároky studijního oboru s maturitou, zásadně se mění jeho možnosti zapojení do učňovského školství (zaměření na zvládání manuálních činností může být v přímém rozporu s fyzickými možnostmi jedince). U žáků s tělesným postižením, často s diagnózami, které bychom neoznačili jako vyloženě těžké, zjišťujeme, že dopad na volbu povolání je výrazně větší než do vzdělávání na základní škole. V nabídce oborů v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 211/2010 jsou uvedeny pod čísly 1 až 28 zdravotní problémy limitující doporučení na střední školy, které vydávají lékaři žákům před odevzdáním přihlášek ke studiu. Žáků s tělesným postižením a žáků zdravotně znevýhodněných se týkají body 1 až 19 a bod 25. To znamená, že z 28 bodů je 20 limitujících pro žáky s tělesným postižením a zdravotním znevýhodněním. Pro tyto žáky bude třeba nastavovat zcela specifické podmínky a podpory, aby se jim podařilo alespoň některé obory s podporou a úpravou zvládnout.

Ještě komplikovanější je pak zařazování těchto žáků do praxe. Mnoho z nich je v běžném pracovním procesu nezaměstnatelných. Pokud bychom odvíjeli pojem těžké postižení v pracovním procesu od dopadů a zaměstnatelnosti, pak by se právě tyto problémy měly promítnout i do definice těžkého postižení.

Není tedy zřejmé, podle jakých parametrů přistupovat k zařazování žáků do skupin „postižení“ a „těžké postižení“.

Podobně komplikovaná je situace u vykazování žáků s poruchami autistického spektra. Zde statistický výkaz vůbec nespécifikuje závažnost postižení. Obecně je totiž autismus považován za postižení těžké. Do identifikátoru uváděného v doporučení ke vzdělávání pracovníci uvádějí tzv. lehké dopady na vzdělávání a těžké dopady na vzdělávání. Nikde však není uveden žádný parametr, který dokáže míru dopadů do vzdělávání rozlišit, navíc chybí tzv. dopady střední závažnosti. Zařazení do jednotlivých „skupin“ závisí zcela na empirii poradenských pracovníků, což může vést k rozdílným výkladům v jednotlivých školských poradenských zařízeních (ŠPZ).

Metodický list pro školská poradenská zařízení určený k zařazování žáků do kategorií zdravotních znevýhodnění za účelem je jejich zařazení do vzdělávání – terminologický výklad pojmů k 1. 9. 2016 nikde nespécifikuje, jakým způsobem mají být žáci s těžkým postižením identifikováni.

Logicky se nabízí vysvětlení, že závažnost postižení bude uvedena v doporučení ke vzdělávání, které vydává školské poradenské zařízení a které disponuje jasným vymezením pojmu těžké postižení daným závazným metodickým materiálem.

V návaznosti na legislativně ukotvené právo žáka na podpůrná opatření (§ 16, novela školského zákona č. 82/2015 Sb.) byla pro potřeby ŠPZ vydána Metodika pro vyplňování identifikátoru znevýhodnění (Identifikátor znevýhodnění). Ta je vodítkem pro uvedení identifikátoru, který lépe vystihuje postižení z hlediska vzdělávání lépe než jen uvedením, že je vada lehká, středně těžká nebo těžká, kdy se vychází (zejména u smyslových postižení) z lékařské diagnózy.

Bohužel vágnost této metodiky závažně komplikuje práci školských poradenských pracovníků.

Provázanost pojmu „těžké postižení“ se školskými normami je minimální a identifikace těchto žáků více méně záleží pouze na míře altruismu každého poradenského pracovníka (případně na striktních instrukcích zřizovatele ŠPZ, vedeného snahou snížit finanční náklady na podpůrná opatření). Neurčité vymezení pojmu „těžké postižení“ může mít kromě dopadů do využitelnosti dat statistických výkazů MŠMT ČR také dopad ekonomický.

Další skupinou, z níž většina účastníků jistě naplňuje výše uvedenou charakteristiku, jsou žáci se souběžným postižením více vadami.

O definování tohoto pojmu se snaží česká speciální pedagogika již mnoho let. Často se můžeme setkat s pojmy jako „kombinované postižení“ či „vícečetné postižení“, které jsou chápány jako identické s pojmem „souběžné postižení více vadami“.

L. Monatová (1990, s. 26) uvádí, že jde o „*kombinované neboli sdružené defekty do různých oblastí, které jsou mnohočetné. Nejčastěji se vyčleňuje slepohluchota, defekt pohybový a zrakový, pohybový a sluchový, pohybový a řečový, duševní a zrakový a dále kombinace různých organických defektů s neurotickými projevy*“.

Další autoři (např. Švarcová, 2013, nebo Teplá, 2012) tyto pojmy užívají, ale nevysvětlují je. Školský zákon i školská statistika operují výhradně s pojmem „souběžné postižení více vadami“.

MŠMT ČR v roce 1997 vymezilo pojem souběžné postižení více vadami následovně: „*Za vícenásobně postiženého se považuje dítě, respektive žák postižený současně dvěma nebo více na sobě kauzálně nezávislými druhy postižení, z nichž každé by jej vzhledem k hloubce a důsledkům opravňovalo k zařazení do speciální školy příslušného typu*“ (Věstník MŠMT č. 8/1997, č. j. 25602/97-22).

Aktuálně však chybí metodika, která by poradenské pracovníky instruovala v tom, jakého žáka „vykazovat“ jako žáka s vícečetným postižením.

Praxe vykazuje, že aktuálně nejvíce respektovanou definicí souběžného postižení je definice nestora české speciální pedagogiky Miloše Sováka z roku 1986. Ten uvádí, že jde o „*kombinaci postižení jako sdružení několika vad u téhož jedince, kde určujícím činitelem závažnosti vady je spíše hledisko metodické než etiologické*“. Tato definice je v souladu s aktuálně realizovanou praxí, která před kauzální nezávislostí jednotlivých znevýhodnění upřednostňuje potřebu nastavit podpůrná opatření ve prospěch žáka komplexně – bez ohledu na druh postižení (např. je zřejmé, že narušená komunikační schopnost žáka se sluchovým postižením má kauzální

závislost, přesto je tento žák často vykazován jako vícenásobně postižený, protože jinak nelze žákovi se sluchovým postižením doporučit pomůcku určenou pro žáka s NKS).

1.2 Návrh na použití termínu „těžké postižení“ pro potřeby analýzy

Pro vymezení cílové skupiny žáků, kteří by měli být zařazeni do tranzitního programu je však tato definice poměrně nevypovídající.

Praktické odborné zkušenosti získané v rámci ověřování tranzitního programu u žáků praktických škol ukazují, že jde o následující skupiny žáků:

- absolventi základní školy speciální (žáci se středně těžkým a těžkým mentálním postižením),
- část žáků s lehkým mentálním postižením (zejména těch, u kterých je výrazně oslabena oblast adaptivního chování),
- část skupiny žáků z nepodnětného rodinného prostředí (zejména z rodin závislých dlouhodobě na dávkách v nezaměstnanosti),
- část skupiny žáků, kteří ukončili povinnou školní docházku v nižším než v 9. ročníku,
- část skupin žáků s odlišným mateřským jazykem,
- absolventi praktické školy jednoleté i dvouleté,
- část skupiny žáků absolvujících vzdělávání u učebních oborech kategorie E, J (zejména těch, u kterých je výrazně oslabena oblast adaptivního chování či nemají dostatečnou podporu ve svých rodinách),
- část skupiny žáků, kteří opustili vzdělávací systém předčasně – před absolvováním střední školy,
- část skupiny žáků učebních oborů kategorie H a studijních oborů kategorie L, M (zejména těch se souběžným postižením více vadami se středně závažnými dopady na vzdělávání v kombinaci především se sociálním znevýhodněním a s těžkým smyslovým nebo tělesným postižením, NKS, SPUCH).

Pro potřeby tranzitního programu z výše uvedeného vyplývá:

- Tranzitní program by se měl realizovat u naprosté většiny žáků, kteří jsou ohroženi předčasným odchodem ze vzdělávání bez ohledu na míru jejich speciálních vzdělávacích potřeb.
- V souladu se zaměřením tranzitního programu, který není chápán pouze jako prostředek k přestupu žáka ze světa školy do světa práce, má tranzitní program zásadní postavení i v plánování dalšího vzdělávání těch skupin žáků základních škol, kteří k tomu potřebují podporu. Zde se tranzitní program může krýt do velké míry s kvalitním kariérovým poradenstvím – tedy takovým, které není založeno pouze na sdělování informací, ale zahrnuje také konkrétní aktivity, jako jsou osobní plánování, exkurze, stáže...
- Tranzitní program je strategií pro fungování praktických škol a jeho zavedení do jejich kurikula navrátí tyto školy k jejich skutečnému poslání.

- Tranzitní program je výhodný i pro řadu žáků učebních oborů (zejména kategorie E). Jde o skupinu žáků s vysokou mírou problematického postoje ke vzdělávání a k pracovnímu uplatnění a s disproporcemi v oblasti samostatnosti a sebehodnocení. Intenzivní podpora prostřednictvím tranzitního programu může zvýšit uplatnitelnost těchto absolventů na trhu práce.
- Mezi absolventy maturitních oborů středních škol i mezi absolventy vysokých škol je množina žáků zejména s těžkým smyslovým a tělesným postižením, která spolu s rapidně zvyšujícím se počtem osob s duševním onemocněním nenachází přes svou vysokou odbornost místo ve světě práce.
- U žáků základních škol jde v tranzitním programu primárně o podporu vedenou ve prospěch dalšího vzdělávání.
- U žáků učebních oborů, oborů kategorie J a maturitních oborů středních škol se primárně počítá s tranzitním programem zacíleným na přechod do světa práce.
- Míra dopadů postižení žáků praktických škol na jejich vzdělávání a života obecně je rozhodujícím faktorem pro to, zda tranzitní program povede k přechodu do světa práce či k přechodu do další etapy života bez pracovního uplatnění (ke zvýšení kvality života).

Tranzitní program by měl být základnou pro spolupráci v oblastech zdravotnictví, školství a MPSV.

2 Možnosti a formy středního vzdělávání žáků s těžkým postižením v České republice

Většina žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v rámci středního vzdělávání navštěvuje běžné střední školy spolu se svými intaktními spolužáky.

Přesto v naší vzdělávací soustavě jsou zřízeny školy, které primárně slouží ke vzdělávání žáků se zdravotním postižením. Tyto školy nabízejí svým žákům vzdělávání odpovídající náročnosti s využitím možnosti sníženého počtu žáků ve třídě (6–14 žáků v případě postižení a 4–6 žáků v případě těžkého postižení).

Následující text uvádí charakteristiku středoškolských oborů určených primárně pro žáky s těžkým postižením.

2.1 Praktická škola jednoletá a dvouletá (střední škola kategorie C)

Podle textu v úvodu stávající verze RVP PrŠ jednoleté je tento typ vzdělávání určen pro „*žáky s těžkým stupněm mentálního postižení, souběžným postižením více vadami a autismem, kteří ukončili základní vzdělávání v základní škole speciální podle vzdělávacího programu určeného pro tuto skupinu žáků (Rámcový vzdělávací program pro základní školu speciální – díl II)*“ (RVP PrŠ 1, s. 5).

Dvouletý obor je pak určen pro žáky se středně těžkým mentálním postižením, případně lehkým mentálním postižením v kombinaci s dalším zdravotním postižením (RVP PrŠ 2, s. 7).

Ve skutečnosti jde o skupinu žáků se závažným postižením, s takovými dopady na vzdělávání, které žákům znemožňují absolvovat jiný, náročnější vzdělávací program.

Počet žáků ve třídách se řídí závažností dopadů postižení žáků. Mohou tak být vytvořeny třídy v režimu 6–14 žáků, ale i 4–6 žáků).

Cílem vzdělávání v praktických školách je připravit absolventy na zvládání jednoduchých pracovních činností a organizování soukromého života s využitím co nejvyššího stupně samostatnosti a soběstačnosti. Její míra je u jednotlivých žáků zpravidla velmi specifická, proto i samotné vzdělávání (včetně jeho cílů a obsahu) musí respektovat především individuální možnosti a schopnosti každého žáka.

Studium oboru je ukončeno závěrečnou zkouškou a absolvováním oboru žáci dosáhnou středního vzdělání.

Revizí obsahu stávající verze obou RVP PrŠ se zabývají tři dokumenty zpracovávané v rámci projektu Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP v ČR:¹

¹ Dokumenty jsou dostupné na Portálu společného vzdělávání Univerzity Palackého v Olomouci (<https://spolecnevzdelavani.upol.cz/pdf-portal-vzdelavani/>).

- Analýza koherence aktuálně platného RVP a skutečných možností stávajících absolventů praktických škol,
- Návrh revize RVP praktické školy jednoleté,
- Návrh revize RVP praktické školy dvouleté.

Cílem obou revizí je především implementace principů a postupů tranzitního programu do vzdělávacích programů obou typů škol.

2.2 Střední škola kategorie J

Jedná se o dvouleté studijní programy určené primárně pro žáky bez studijních aspirací. I přesto, že tyto obory nejsou de facto určeny žákům se SVP, jsou často jedinou vzdělávací příležitostí pro žáky s těžkým postižením bez kombinace s mentálním postižením. V ČR je aktuálně provozováno 16 škol, jejichž součástí je vzdělávání v oboru vzdělání kategorie J:

- 6 škol s oborem: Obchodní škola,
- 5 škol s oborem: Pečovatelské služby,
- 2 školy s oborem: Pedagogika pro asistenty ve školství,
- 2 školy s oborem: Zubní instrumentář/ka,
- 1 škola s oborem: Ladění klavírů.

Obor Obchodní škola je součástí zejména vzdělávání ve školách vzdělávajících žáky s tělesným postižením, obor Ladění klavírů je součástí konzervatoře pro zrakově postižené.

2.3 Učební obory kategorie E

Podstatná část žáků s lehkým mentálním postižením se vzdělává v učebních oborech kategorie E. Jde o zpravidla tříleté učební obory zakončené výučním listem, který absolventa opravňuje k výkonu jednoduchých prací v rámci dělnických povolání a ve službách. Výuční list je formulován (na rozdíl od tradičních učebních oborů – např. kuchař) tak, že absolvent je oprávněn v daném oboru provádět práce (např. kuchařské práce). Ve skutečnosti však profesní dráhu absolventa determinují i jiné faktory (šikovnost, pracovitost, volní vlastnosti).

Vzdělávání v učebních oborech kategorie E může být organizováno:

- ve třídě zřízené podle § 16 odst. 9 – pak je počet žáků ve třídě 6–14 a jsou do nich zpravidla zařazováni žáci s LMP;
- ve třídě tzv. běžné – zde jsou vzděláváni žáci bez LMP v běžném počtu žáků třídy učiliště.

V České republice existuje síť učilišť, která byla zřízena jako instituce v systému speciálního školství. Tato učiliště se nadále specializují zejména na vzdělávání žáků se SVP.

Při řadě běžných středních odborných škol vznikly kromě tradičních učebních oborů kategorie H i učební obory kategorie E, které zpravidla vzdělávají žáky v režimu běžných tříd.

2.4 Další střední školy určené pro vzdělávání žáků se zdravotním postižením (bez škol přímo určených pro vzdělávání žáků s mentálním postižením)

Většina žáků se zdravotním postižením se vzdělává v době středoškolské přípravy na tzv. běžných středních školách. Přesto v ČR existuje řada škol zřízených podle § 16 odst. 9, které jsou určeny pro získání úplného středoškolského vzdělání.

Jedná se o školy určené pro vzdělávání žáků se zrakovým, sluchovým a tělesným postižením. Dnes jsou součástí škol, které často poskytují vzdělání žákům s daným postižením od předškolního až po střední vzdělání.

Žákům poskytují vzdělání ve studijních oborech kategorie H, L, M a K.

Obor kategorie H: tradiční učební obory zakončené výučním listem (např. učební obor Prodavač: Střední škola, základní škola a mateřská škola pro zdravotně znevýhodněné, Brno, Kamenomlýnská 2).

Obor kategorie L: úplné střední odborné vzdělání s odborným výcvikem a maturitou (např. Masér sportovní a rekondiční: Střední škola, základní škola a mateřská škola pro zdravotně znevýhodněné, Brno, Kamenomlýnská 2).

Obor kategorie M: úplné střední odborné vzdělání s maturitou (např. Gymnázium pro zrakově postižené a Střední odborná škola pro zrakově postižené, Praha 5, Radlická 115).

Obor kategorie K: všeobecná příprava v 4letých a víceletých gymnáziích s maturitou (Gymnázium pro zrakově postižené a Střední odborná škola pro zrakově postižené, Praha 5, Radlická 115).

Jak již bylo uvedeno v úvodu této kapitoly, samostatně zřízené školy a třídy pro žáky se zdravotním postižením představují dnes jednu z možností vzdělávací dráhy žáků s postižením. Většina těchto žáků se dnes vzdělává v mainstreamovém proudu škol. Přesto je důležité, aby pro ně i nadále existovala možnost vzdělávání ve specializovaných zařízeních.

3 Tranzitní program a jeho místo v systému podpory osob s těžkým postižením

Tranzitní program (dále také TP či plánování přechodu) představuje podporu a pomoc při přechodu z jedné životní etapy do další. Tato podpora či pomoc se může uskutečnit v přechodu ze školy do dalšího života, kdy se především soustředí na získání co nejvíce možné míry soběstačnosti a samostatnosti v běžných denních činnostech (např. další vzdělávání, bydlení, volný čas, zaměstnání, život v komunitě apod.) (Krejčířová a kol., 2005).

V tom nejširším slova smyslu je tedy tranzitní program chápán jako plánování nejen pracovního života jedince, ale také řešení samostatného bydlení, finanční nezávislosti, partnerských vztahů, smysluplného volného času apod. (Bělohávková, 2009).

V České republice je však TP spíše vnímán v užším slova smyslu, tedy nejčastěji se věnuje pouze plánování přechodu ze školy do práce. Tento typ podpory bývá většinou realizován prostřednictvím sociálních služeb, tj. sociální rehabilitace, ve spolupráci se základními školami zřízenými dle § 16 odst. 9, praktickými školami jednoletými či dvouletými, kdy žáci těchto škol docházejí na individuální či skupinovou praxi do běžných firem za podpory asistenta. V rámci praxe se pak učí pracovním, sociálním a dalším dovednostem potřebným pro výkon práce (cestování, plánování, nácvik práce apod.).

V rámci projektu je snahou pracovního týmu, aby se do škol a podvědomí veřejnosti dostala oblast TP širším slova smyslu, tj. aby se s žáky se ŠVP pracovalo nejen na podpoře přechodu do případného zaměstnání, ale aby nebyla opomíjena další část jejich běžného každodenního života (volný čas, podpora samostatného bydlení, další vzdělávání, život v komunitě apod.). A právě proto by měl být TP v celé své šíři nedílnou součástí školního vzdělávacího programu.²

3.1 Pojetí tranzitního programu v širším smyslu a s akcentem na školní prostředí

V rámci plánování přechodu ve školním prostředí s žáky směřujícími do další etapy života by se mělo začít nejpozději dva roky před ukončením školní docházky v dané škole. Výstupem procesu plánování přechodu je vytvoření portfolia konkrétního žáka, které obsahuje tzv. přechodové domény (např. vzdělávání, práce, volný čas, rodina, komunita, bydlení, sociální služby apod.). Zde je také uvedeno a popsáno to, co si žák dál po škole (ne)přeje dělat, co jej baví, jaké má sny a v čem by se chtěl i s pomocí druhých dál rozvíjet, jaké jsou příležitosti v místě, kde žije, jaké jsou návazné služby, komunita, rodina, přátelé apod. Zpracované portfolio obsahuje konkrétní cíle žáka včetně definování případné míry potřebné podpory k jejich dosažení. Smyslem celého procesu plánování přechodu je maximálně možné zajištění nejvhodnějších, dostupných a dosažitelných podmínek pro co možná nejvíce plynulý přechod žáka ze školy do další etapy jeho života (Maštalír, 2021).

² TP jako součást ročního plánu výuky a ŠVP je blíže popsáno a specifikováno v publikaci Maštalír a kol. (2022). *Rukověť kariérového poradce žáků se ŠVP – individuální plánování a tranzitní program*. Zároveň je na stránkách projektu umístěno vzorové ŠVP s implementací TP, které si každá škola může přizpůsobit dle svých aktuálních možností a podmínek (<https://karierazp.upol.cz/rvp-a-svp/svp/vzorove-svp-s-implementaci-tp>).

Výstupem takového procesu je portfolio každého žáka (tzv. plán přechodu). To je v ideálním případě syntézou informací zaměřenou na následující oblasti:

- **samostatný způsob života** – podstatou je vytvořit u žáků plán na podporu co nejvíce samostatného způsobu života po škole. Jeho tvorba vychází z mapování situace daného žáka. Hodnoceny a zpracovány jsou vždy: přání, cíle samotného žáka, přání, cíle žáka z pohledu jeho rodiny, možnosti komunity; možnosti a dostupnost návazných služeb, možnosti pracovního uplatnění dle dovedností a schopností žáka, vhodnost a dostupnost forem dalšího vzdělávání apod. Zásadní je zde důraz na samostatnou aktivitu žáka, vždy s přihlédnutím k možnostem a limitům vycházejícím z míry daného postižení;
- **práce/zaměstnání** – oblast je zaměřená na individuální praxe v běžném pracovním prostředí, které by se po skončení vzdělávání mohly stát navazujícím zaměstnáním. Na praxích jsou zajištěny, dle individuální potřeby, asistence prostřednictvím asistenta.

U žáků, kteří jsou motivováni a schopni uplatnit se na trhu práce, bude přechodová doména práce/zaměstnání více popsána, a to včetně individuální či skupinové praxe daného žáka u konkrétního zaměstnavatele.

Po vytipování vhodného pracoviště pro uskutečnění praxe je třeba zejména vytvořit individuální plán praxe (místo výkonu praxe, její časový rozsah, vykonávané pracovní činnosti, nácvik potřebných dovedností apod.). Dále je třeba provést zaškolení v práci a v bezpečnosti práce, provádět přípravu a zadávání práce i její průběžnou kontrolu a hodnocení, a nakonec provést závěrečné vyhodnocení praxe. Aby praxe měla očekávaný přínos, je třeba, aby na jednotlivých krocích spolupracovali všichni zúčastnění – žák, zaměstnavatel, škola, poskytovatel služby tranzitního programu (sociální služba či jiná zainteresovaná organizace).

Klíčovou rolí při podpoře plánování přechodu představuje společné hledání a zjišťování životních cílů konkrétního žáka, znalost a diagnostikování jeho potřeb včetně možností dalšího rozvoje, seberealizace a míry potřebné podpory nutné k dosažení stanovených cílů.

Smyslem plánu přechodu není pouze řešení a zajištění individuálních praxí u běžných zaměstnavatelů, ale komplexní podpora žáků s vysokou mírou potřebné podpory, které jejich zdravotní postižení aktuálně limituje natolik, že se nemohou či nechtějí po ukončení školy dále seberealizovat na otevřeném ani chráněném trhu práce. U nich je nutné plán přechodu více orientovat na řešení a zajištění jejich dalšího života po ukončení vzdělávání.

U všech žáků je doporučeno, aby byly zjištěny všechny přechodové domény (vzdělávání, volný čas, život v komunitě, udržení psychické pohody, práce, návazné služby aj.).

Cílem plánu přechodu je tedy připravit realistický a splnitelný harmonogram činností a aktivit, který zvýší uplatnitelnost žáka v pracovním i ve společenském životě.

Pozn.: V rámci plánování přechodu je doporučeno využívat a pracovat s metodami a technikami přístupu zaměřeného na člověka. Jednotlivé metody a techniky jsou detailně popsány v publikaci *Rukověť kariérového poradce žáků se SVP – individuální plánování a tranzitní program*, a to včetně konkrétních příkladů z praxe.

3.2 Pojetí tranzitního programu v užším smyslu a akcentem na školní prostředí

Jedná se o podporu žáků se SVP zaměřenou na dílčí oblast – pracovní uplatnění. Hlavním cílem je podpořit a v maximální možné míře připravit žáky se SVP na trh práce, například prostřednictvím individuálních praxí (běžní zaměstnavatelé, chráněný trh práce), a to i za podpory „pracovního“ asistenta. Právě prostřednictvím individuální praxe si totiž žák se SVP může vyzkoušet různé typy práce a následně se lépe rozhodnout pro určité povolání či další studium. Jednotlivá pracoviště jsou vybírána s ohledem na individuální dovednosti a schopnosti daného žáka se SVP a také podle jeho vlastního zájmu (srov. Krejčíková, Kozáková, 2013).

Mezi hlavní cíle TP orientovaného na oblast zaměstnávání patří:

- získání představy o budoucím pracovním uplatnění,
- rozvoj pracovních a sociálních dovedností,
- rozvoj dovedností potřebných pro získání a udržení si pracovního místa (např. životopis, vyhledávání pracovního místa, pohovor apod.),
- rozvoj dovedností a schopností souvisejících s přechodem v rámci pracovního procesu (např. doprava do zaměstnání, sebeobsluha, komunikace na pracovišti apod.),
- možnost vyzkoušet si pracovat a naučit se zodpovědnosti směrem k práci (Valentová a kol., 2014).

K výše uvedeným cílům jsou pak nastaveny dílčí aktivity pro naplňování TP, které jsou zaměřené na:

- trénink pracovních a sociálních dovedností,
- trénink dovedností souvisejících s výkonem práce (např. cestování, telefonování apod.),
- zajištění exkurzí u zaměstnavatelů,
- zajištění exkurzí u dalších subjektů (např. úřad práce, střední školy apod.),
- zajištění individuálních praxí na běžných či chráněných pracovištích,
- setkávání s žáky, rodinami a dalšími osobami.

3.3 Realizace tranzitního programu s akcentem na oblast zaměstnávání

V rámci realizace TP u žáků, kteří chtějí směřovat na trh práce, dochází k jasně vymezeným krokům.³

Jedná se zejména o:

- individuální setkání s žákem ohledně jeho představy o budoucím pracovním uplatnění, jeho zájmech, dovednostech a schopnostech,
- v rámci prostředí školy (např. práce ve školních dílnách, cvičných pracovištích apod.), můžeme zjišťovat pracovní potenciál daného žáka.

³ Detailněji popsáno v publikaci: Valentová a kol. (2014). *Tranzitní program – metodický průvodce*.

Žáka lze podpořit při vytváření představy o budoucím pracovním či jiném uplatnění prostřednictvím:

- exkurze u zaměstnavatelů (otevřený i chráněný trh práce), kdy cílem je získat informace o dané firmě, jednotlivých činnostech, výkonu práce, profesích a náplni práce;
- návštěvy škol (např. E-obory v rámci dnů otevřených dveří), kdy cílem je získat informace o dalším vzdělávání v oboru, o který by měl žák zájem či pro které má dovednosti a schopnosti;
- návštěvy u poskytovatelů sociálních služeb (např. sociálně terapeutických dílen), kdy je cílem získat informace o výkonu konkrétní činnosti v rámci daného zařízení.

3.3.1 Vybrané principy práce při realizaci tranzitního programu s akcentem na oblast zaměstnávání⁴

Samotný výkon praxe by měl respektovat přání, dovednosti a schopnosti daného žáka. V průběhu roku by měl žák vyzkoušet nejméně dvě až tři praxe, neboť primárním cílem TP v tomto kontextu není nalezení a udržení si práce, ale to, aby žák získal praktické dovednosti a schopnosti k výkonu dané činnosti a ke zjištění svého pracovního potenciálu.

Praxe u zaměstnavatele z pravidla probíhá 1× týdně v rozsahu 4 hodin (většinou v dopoledních hodinách) po dobu 3–6 měsíců či až po dobu 1 roku. Rozsah a délka je však individuálně přizpůsobený „na míru“ konkrétnímu žákovi dle jeho dovedností a schopností potřebných k osvojení pracovních či mimopracovních činností. Žák tedy může docházet na praxi i 2× týdně po 4 hodinách, nebo 1× týdně po 2 hodinách. Délka praxe se může měnit dle reflexe a hodnocení aktuálních dovedností a schopností.

V rámci samotného výkonu praxe je žák podpořen tzv. asistentem (podporuje žáka při nábízení nejen pracovních a sociálních dovedností, ale také dovedností souvisejících s výkonem praxe – komunikace na pracovišti, cestování, telefonování apod.). Asistentem může být také osoba přímo na pracovišti, tzn. zaměstnanec organizace.

Pedagog mající na starosti praxi ve spolupráci se zaměstnavatelem a asistentem vyhodnocuje výkon praxe – reviduje (ne)vhodnost praxe a dalšího směřování žáka.

Pozn.: Cílem TP v rámci odborného vzdělávání je připravit žáka se SVP na smysluplný osobní, občanský i pracovní život. Škola, která by chtěla zapojit TP jako koordinované a komplexní pojetí podpory v době ukončování školní docházky u žáků se SVP ze školy do další etapy jejich života, se může dozvědět více o principech TP a jeho začlenění do ročního plánu výuky, ŠVP v publikaci: Maštaliř a kol. (2022). *Rukověť kariérového poradce žáků se SVP – individuální plánování a tranzitní program* či na webových stránkách projektu: <https://karierazp.upol.cz/>.

⁴ Detailněji popsáno v publikaci: Maštaliř a kol. (2022). *Rukověť kariérového poradce žáků se SVP – individuální plánování a tranzitní program*.

4 Sociální služby a jejich postavení v podpoře osob s těžkým postižením a jejich rodin⁵

Sociální služby jsou specializované činnosti, které mají podpořit vlastní aktivitu člověka se znevýhodněním při řešení jeho nepříznivé sociální situace. Jejich cílem je zlepšení kvality života lidí se sociálním znevýhodněním.

V České republice upravuje poskytování sociálních služeb zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, a vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. Zákon o sociálních službách definuje sociální službu jako „*činnost nebo soubor činností zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení*“.

Další významný dokument – mezinárodní Úmluva o právech lidí s postižením – zdůrazňuje, že lidé s postižením mají stejné právo žít ve společnosti jako všichni ostatní; nadto mají být respektováni takoví, jací jsou, což znamená, že mají být přijati mezi ostatní. Všichni mají mít v životě stejné příležitosti – na vzdělání, práci, rodinu, mezilidské vztahy, veřejné zapojení apod.

Zákon o sociálních službách dělí sociální služby na 3 základní okruhy:

- **služby sociálního poradenství** (§ 37 zákona o sociálních službách), které poskytují potřebné informace přispívající k řešení nepříznivé sociální situace (základní sociální poradenství) nebo které se zaměřují na potřeby jednotlivých sociálních skupin (odborné sociální poradenství v poradnách);
- **služby sociální péče** (§ 38 – § 52 zákona o sociálních službách), které pomáhají uživatelům s posilováním vlastní soběstačnosti a zapojováním do přirozeného sociálního prostředí (sem patří například služby osobní asistence, podpora samostatného bydlení, odlehčovací služby, denní, týdenní stacionáře nebo chráněné bydlení atd.). Tyto služby jsou poskytovány za úhradu nákladů. Výše úhrad je limitována vyhláškou č. 505/2006 Sb.;
- **služby sociální prevence** (§ 53 – § 70a zákona o sociálních službách), které podporují uživatele sociálních služeb, aby překonávali vlastní nepříznivou sociální situaci a působili tak proti svému vyloučení (zde jsou to například služby rané péče, sociálně aktivizační služby, sociálně terapeutické dílny nebo sociální rehabilitace). Tyto služby jsou poskytovány zdarma.

Zákon kromě typu sociálních služeb definuje také formu jejich poskytování:

- ambulantní služby, za kterými uživatel služby dochází do zařízení sociálních služeb, součástí služby není ubytování;

⁵ Text kapitoly vznikl díky spolupráci autorky s Mgr. Radkou Fiuráškovou, Bc. Vendulou Solovskou a Bc. Davidem Ryglem.

- terénní služby, které jsou poskytovány v přirozeném prostředí uživatele;
- pobytové služby, které jsou poskytovány v zařízení sociálních služeb a jejichž součástí je ubytování.

Ucelený přehled sociálních služeb lze najít v Registru poskytovatelů sociálních služeb <http://iregistr.mpsv.cz>.

Od roku 1989 probíhá s většími či menšími úspěchy proces deinstitucionalizace, který se snaží o přechod od dominantního poskytování pobytových služeb ke službám komunitním, které podporují individualitu člověka a umožní jeho setrvání v přirozeném prostředí.

Příkladem sociální služby poskytující komplexní služby osobám s postižením je SPOLU Olomouc. Organizace podporuje osoby se zdravotním, primárně s mentálním postižením, aby byli rovnocenným a plnohodnotným způsobem co nejvíce začleněni do běžného, každodenního života. Vychází z partnerského a respektujícího přístupu, usiluje o propojování světa „lidí s postižením a bez“ a vidí budoucnost v jejich vzájemném obohacování.

Z důvodu adekvátního pokrytí potřeb zmíněné cílové skupiny poskytuje SPOLU Olomouc čtyři sociální služby: Osobní asistence, Odlehčovací služba, Sociálně aktivizační služba a Sociální rehabilitace.

Sociální službou, která může být nejvíce nápomocná při rozvoji pracovních dovedností a hledání zaměstnání, je sociální rehabilitace. Jejím cílem je podpořit člověka se zdravotním postižením směrem k co největší samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti prostřednictvím rozvoje jeho specifických schopností a dovedností, posilování návyků a nácviku výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností, a to alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí.

Sociální rehabilitace (§ 70) podporuje osoby se zdravotním, primárně s mentálním postižením, aby byly schopny samostatně využívat běžné zdroje společnosti (jako jsou například úřady a další instituce, doprava, nemocnice, obchody, služby, volnočasová zařízení apod.) a uspět na trhu práce (získat zaměstnání).

Služba se prostřednictvím individuálních a skupinových aktivit snaží u uživatelů:

- posilovat návyky, které povedou ke zvýšení míry jejich samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti;
- rozvíjet schopnosti a dovednosti, jež zvyšují jejich zaměstnatelnost;
- podporovat uživatele při získání a udržení pracovního místa na otevřeném trhu práce.

Specifičností v rámci sociální rehabilitace SPOLU Olomouc je využívání metody Podporovaného zaměstnávání, která je přesvědčena o účinnosti zvýšené pozornosti věnované osobě se zdravotním postižením, jež chce pracovat. A to od prvotního podnětu k práci přes dílčí kroky směřující k nalezení pracovního místa až po asistenci přímo na pracovišti, v pracovním procesu.

Protože se ukazuje, že zvládnutí pracovních kompetencí je dlouhodobý proces vázaný přímo na pracovní prostředí, rozvíjí se v rámci metody Podporovaného zaměstnávání jako její předstupeň Transizitní program. Ten probíhá v přechodném období mezi ukončením vzdělávání a plným uplatněním na pracovním trhu. Nejčastěji formou praxí, které probíhají v reálném pracovním prostředí. Trénink potřebných kompetencí ve skutečnosti – nikoliv v přizpůsobené školní realitě – přináší výrazný benefit účastníkům zmíněného programu. Proto je velmi důležitá a nezbytná spolupráce se školami, která může mladým lidem s postižením (zejména studujícím v posledních ročnících) přinést následující výhody:

- rozšíří si své pracovní zkušenosti; zkusí si ještě jinou praxi (třeba lépe odpovídající jejich schopnostem);
- získají cennou informaci; po absolutoriu budou vědět, že existuje sociální služba, která je bude při prvních pracovních krůčcích dále doprovázet;
- získají představu o kontextu sociálních služeb; budou vědět, že jim tato i další návazné sociální služby mohou pomoci s mnohými dalšími praktickými výzvami.

Sociálně aktivizační služba (§ 66) podporuje osoby s mentálním postižením, aby byly schopny s co největší samostatností se zapojit do svého přirozeného sociálního prostředí, ovládat sociální dovednosti potřebné k běžnému životu a využívat běžnou veřejnou nabídku služeb.

Služba se prostřednictvím individuálních a skupinových aktivit snaží u uživatelů:

- posilovat návyky, které povedou ke zvýšení míry jejich samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti (práce s penězi, orientace ve vnějším prostředí, orientace v denní době, péče o sebe apod.);
- posilovat sociální dovednosti, jako jsou komunikace, spolupráce, schopnost rozhodovat se a řešit běžné obtíže, schopnost převzít odpovědnost za vlastní jednání, rozhodovat o svém životě a chápat svá práva a povinnosti;
- rozšiřovat povědomí o významu života ve společnosti dalších lidí a o běžných společenských pravidlech;
- podporovat v navazování a udržování mezilidských vztahů (rodinných, přátelských, partnerských i profesionálních);
- rozšiřovat povědomí o běžné náplni dne ve smyslu dělení času mezi školu/zaměstnání a volnočasové aktivity a seznámit s možnostmi a nároky volnočasových aktivit.

V některých organizacích jsou prostředkem pro naplňování cílů zejména skupinové volnočasové aktivity, jako jsou kroužky s rozličnou náplní, výlety a pobyty. SPOLU Olomouc si klade za cíl rozvíjet osoby s mentálním postižením prostřednictvím skupinových, časově ohraničených rozvojových kurzů a jednodenních a vícedenních aktivit, které si z velké části plánují a připravují sami účastníci. Velký důraz je kladen také na individuální službu, která cílí na konkrétní a aktuální potřeby každého jednotlivce.

Ačkoli sociálně aktivizační služba není zacílena na rozvoj pracovních činností, rozvíjí u osob s mentálním postižením takové kompetence, které jim v procesu hledání a udržení zaměstnání pomáhají.

Osobní asistence (§ 39) „pomáhá“ s posilováním vlastní soběstačnosti a zapojováním uživatelů do přirozeného sociálního prostředí. Využívají ji především uživatelé, kteří potřebují trvalou podporu druhé osoby při každodenních činnostech. Ve spojitosti s pracovním uplatněním lidí s mentálním postižením ji lze využívat především v případech, kdy člověk s postižením potřebuje pomoc s úkony, které souvisejí přímo s jeho základními potřebami. Nejde tak většinou o přímou podporu v pracovním procesu. Jedná se například o doprovod do a ze zaměstnání, pomoc při plánování a přípravě jídla před nebo během práce, doprovod a pomoc při hygieně, pomoc při převlékání pracovního oděvu, ale i v komunikaci s dalšími zaměstnanci. V celkovém konceptu zaměstnávání lidí s postižením tedy hraje důležitou, ale spíše doplňkovou roli.

Plné zapojení osob se zdravotním postižením znamená jejich podíl na ekonomickém, sociálním i kulturním životě společnosti. Znamená mít možnost žít způsobem, který je v české společnosti považován za běžný. Prostor, v němž se začleňování děje, se má co nejvíce blížit tzv. přirozenému sociálnímu prostředí – sem patří zejména rodina, vlastní domácnost, sousedské a kamarádské vztahy, škola, pracovní prostředí, komunitní služby. A je nezbytné si uvědomit, že osoby se zdravotním postižením mohou žít běžný život jako ostatní, pokud dostanou náležitou podporu, ať již od své rodiny, komunity, sociálních služeb, či školy.

5 Specializovaní zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením v České republice

Ve školství je na žáka se speciálními vzdělávacími potřebami nahlíženo z pohledu dopadů jeho znevýhodnění do vzdělávání. Naproti tomu základním kritériem pro získání podpory a specifických přístupů v sociální oblasti a na trhu práce je kritériem stupeň zdravotního postižení, primárně určený pro účely důchodového zabezpečení. Jedná se o dvě úrovně:

- invaliditu 1. až 3. stupně,
- status osoby se zdravotním znevýhodněním (OZZ, pouze pro podporu na trhu práce).

Z praxe je zřejmé, že různé typy postižení (a často i jejich kombinace) mají velmi rozmanitý vliv na uplatnění osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce, a to často nezávisle na získaném stupni invalidity. Kromě vzdělání a kvalifikace je to ovlivněno i povahovými vlastnostmi člověka/absolventa, sociálním zázemím, výchovou v rodině, případně dalšími faktory.

5.1 Vztah zdravotního postižení a využitelného pracovního potenciálu

Mění se nejen trh práce, ale i struktura zdravotního postižení v segmentu lidí schopných pracovat. S vývojem medicíny v zásadě klesá podíl překážek v podobě pohybových a dalších tělesných postižení, naopak roste podíl postižení coby následků civilizačních onemocnění. Z pohledu laické veřejnosti je stále více postižení „neviditelných“ pro okolí.

V ČR stále přetrvává deficit koordinace rehabilitace OZP, přes několik pokusů (od roku 1998) se dosud nepodařilo překonat kompetenční bariéry v řízení léčebné, sociální, profesní a pracovní rehabilitace. Po ukončení léčebné rehabilitace zpravidla následuje rozhodnutí o zabezpečení invalidním důchodem, eventuálně sociálními službami a příspěvků, a to dříve, než se klient stává (dobrovolně) uchazečem nebo zájemcem o práci, případně vstupuje do fáze pracovní rehabilitace.

Analogický průběh často sledujeme i u absolventů primárního (běžného nebo speciálního) vzdělávání. Mnoho z nich je fakticky „vzděláváno k pasivitě“, klíčovou roli vedle osobnosti člověka hraje zde rodina.

Zaměstnání v pracovněprávním vztahu je finální fází – cílem, kterého logicky nedosáhne každý.

5.1.1 Motivace osob se ZP k pracovnímu uplatnění

Výsledky statistických a projektových šetření ukazují, že výrazná většina OZP chce pracovat, seberealizovat se, nebýt závislá. Praxe z pohledu zaměstnavatelů (personalistů), a to i u specializovaných zaměstnavatelů s více než 50 % OZP (ZZP), však je poněkud pestřejší. Klíč spočívá v představě většiny OZP o podmínkách a nárocích vhodné pracovní pozice v kombinaci s vyšší odměny za tuto práci na straně jedné a v nedostatku znalostí zaměstnavatelů o specifických potřebách OZP, v jakémsi „strachu z neznámého“, kterým velká část potenciálních zaměstnavatelů dosud trpí (zejména běžných firem a organizací), na straně druhé.

Příčinou je nedostatečná praktická pomoc a podpora běžným zaměstnavatelům. Úřad práce jako jediná kompetentní instituce poskytuje 90 % kapacity poradenství osobám uchazečů, nevnímá však zaměstnavatele jako rovnocenného klienta – účastníka trhu práce. Chybí (na rozdíl od vyspělých zemí) praktické poradenství zaměstnavatelům.

V současném konzumně materiálním prostředí hraje ještě důležitější roli pro motivaci OZP k práci výše očekávané (a nejisté) mzdy, která je pragmaticky porovnávána se souhrnem (jistých) důchodů a dalších sociálních příspěvků. Zde je nutné se zmínit o negativním vlivu administrativního zvyšování nároku na minimální mzdu (zaručený mzdový tarif u vyšších tarifních tříd).

Pokud zaměstnavatel nemá jistotu, že uchazeč odvede alespoň přiměřený výkon odpovídající osobním nákladům minimální mzdy, rozhoduje se negativně. Pokud uchazeči není nabídnuta mzda alespoň o třetinu vyšší, než je souhrn důchodu a dávek, není pro něj přijetí zaměstnání motivující. Navíc v některých případech riskuje snížení nebo odejmutí invalidního důchodu (důchod je koncipován jako „náhrada mzdy“, nikoli kompenzace vyšších osobních potřeb).

5.2 Trh práce a uplatnění OZP

Pokud mluvíme o zaměstnání OZP, je nutno především zdůraznit, že zaměstnání (kohokoliv) znamená vstup na trh práce (= prostředí nabídky a poptávky). Prostředí trhu vychází z podmínky, že (jakkoliv) znevýhodněný zaměstnanec se stane „užitečným spolupracovníkem“ týmu, firmy. Každý zaměstnavatel má o užitečnosti jinou představu. Stejně tak existují různé hranice tolerance, vstřícnosti a pomoci. Závísí to na míře akceptování principů diverzity v daném podniku, ať už formálním, nebo neformálním, přirozeném.

Pracovat může OZP i jinak – pravidelně i nepravidelně, avšak bez uzavření pracovněprávního vztahu. Může se tak seberealizovat, rozvíjet své návyky a pracovní kompetence až do stadia, kdy může (oprávněně) aspirovat na vstup do podporovaného (nesprávně „chráněného“) nebo i do volného trhu práce.

Chráněný trh práce, který je definovaný § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, není chráněný, jsou to zaměstnavatelé, kteří dlouhodobě přizpůsobili svoji integrační funkci ve prospěch OZP, pohybující se na zcela volném obchodním trhu. Pracovní místa OZP zde nejsou chráněna žádným ustanovením zákoníku práce. Uznání ZZP dle § 78 ZoZ je fakticky smlouva se státem, podle níž za přísných podmínek čerpají pouze „smluvní“ podporu v podobě finančního příspěvku.

Tab. 5.1: Formy uplatnění OZP

Princip/typ	Sociální služba	Chráněná práce *)	Integrační zaměstnávání *)
Povaha	Veřejná služba	Veřejná služba	Podnik s podporovanými pracovními místy OZP
Cíl	Zlepšení kvality života klienta	Vyšší kvalita života klienta a cesta k jeho seberealizaci	Profesní a pracovní začlenění, seberealizace a nezávislost znevýhodněného zaměstnance

Zapojení CS	Příjemce služby	Kombinace služby a skutečné práce bez PPV	Skutečná práce za mzdu v PPV v přizpůsobených podmínkách a s nižšími požadavky na výkon
Vliv tržního prostředí	Mimo trh a konkurenci	Účast na trhu je doplňkem poskytované služby	Plná účast zaměstnavatele na konkurenčním trhu bez preferencí a zvýhodnění
Princip	Sociální služba	Chráněná práce *)	Integrační zaměstnávání *)
Financování	100 % veřejných zdrojů	Min. 90 % veřejných zdrojů, doplněných tržbami za produkt z práce klientů	Inkaso z tržeb za produkt (30–90 %) doplněné příspěvkem dle § 78a ZoZ s jednotným limitem
Personální struktura	Klienti služby Sociální pracovníci	Pracující klienti (100 %) Sociální pracovníci Provozní management	Min. 50 % OZP doplněno nepostiženými kvalifikovanými zaměstnanci a managementem
Základní deficit	Potlačena role rodiny a komunity Vliv demografie – růst počtu klientů Výsledek = růst nákladů i nároků na standardy	Stávající STD dle § 67 ZSS neplní roli chráněné práce, nejsou vybaveny a financovány pro tento účel. V ČR chybí skutečné prostředí chráněné práce bez PPV.	Chybí data o struktuře a chování ZZP 50 %+ Zcela chybí podpora podnikatelského rozvoje, bez níž nemohou ZZP plnit integrační funkci směrem k volnému trhu práce.
Rizika, hrozby	Nezvládnutí růstu veřejných výdajů a další oslabení integrační funkce sociálních služeb	„Přebyteční“ OZP z volného a integračního (chráněného) trhu práce vypadnou přímo do sociální sítě (závislosti na důchodu a dávkách) = do pasivity	Dlouhodobě neudržitelný růst výdajů na příspěvek dle § 78a Úpadek části ZZP 50 %+ v případě omezení podpory, růstu MM a plošných škrtů

Zdroj: Asociace zaměstnavatelů ZP ČR.

*) Pozn.: Integrační sociální podnik (jedna z forem sociálního podniku, nikoli jediná) může být nositelem, provozovatelem obou těchto režimů zapojení OZP. Integrační sociální podnik nelze chápat jako nástroj politiky (podpory) zaměstnanosti OZP (jinak znevýhodněných), ale jako prostředí, typ podniku, v němž mohou být nástroje úspěšně uplatněny.

Z následující tabulky je zřejmé porovnání jednotlivých forem, podstatné je, že v ČR je legislativně upravena podpora sociálně terapeutické dílny (§ 67 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). Prostředí chráněné práce (bez pracovního vztahu) popsané ve středním sloupci není v ČR definováno a samostatně podporováno. Jeho roli zčásti plní zaměstnavatelé s více než 50 % OZP, stabilita takových pracovních míst je stále více ohrožována plošným zvyšováním minimálních mezd a tarifů, vývojem trhu práce a požadavků na pracovní kompetence OZP.

Nezávisle stojí různé formy tranzitních programů, v zahraničí běžné, u nás zatím spíše ověřované v rámci projektů ESF EU, nejznámější formou je podporované zaměstnávání. Jedná se o časově omezený program, zpravidla vycházející z nástrojů sociálních služeb, jehož cílem je dostat klienta/uchazeče na trh práce, ideálně na volný pracovní trh, a stabilizovat jej.

Nositelem takového programu může být nezisková organizace, ale i zaměstnavatel disponující potřebným know-how.

Negativním důsledkem zastaralého systému podpory je citelný odliv OZP ze stále náročnějších pracovních pozic na volném trhu práce, růst podílu neaktivních a také mírný růst počtu pracovních míst u podporovaných zaměstnavatelů na chráněném trhu práce. Je navíc nutno

připomenout, že stávající „invalidní“ informační systém MPSV ČR a ÚP ČR neumožňuje efektivní monitoring dat potřebných k rozhodování o účinné změně systému nebo jeho parametrů.

5.3 Vývoj trhu práce a jeho požadavků vs. vývoj typů ZP, změny, trendy

Ubývá manuálních, monotónních, jednoduchých a nekvalifikovaných činností. Přibývá příležitostí k práci z domova, avšak podmíněných kvalifikací, kterou významná část OZP nedosáhne nebo nemůže využít.

Mění se plošně struktura pracovních pozic směrem ke kvalifikaci, digitalizaci a jazykovému vybavení – mluví se o „Trhu práce 4.0“.

Mění se struktura (diagnóz) vážných zdravotních postižení – od tělesných a smyslových (stále kvalitněji kompenzovaných) k civilizačním nemocem, ovlivňujícím schopnost aktivity, komunikace a participace OZP coby významné složky osobnosti zaměstnance, ovlivňující jeho zaměstnání.

Roli hrají též požadavky na psychickou odolnost zaměstnanců vůči zátěži a stresu, střídání pracovních úkolů (roste podíl malých a mikropodniků bez možnosti dělby práce).

5.3.1 Bariéry, administrativa, absence praktické podpory

Existuje „negativní“ nástroj motivace k zaměstnávání OZP na principu povinné kvóty zaměstnaných OZP. Podle § 81 zákona o zaměstnanosti jsou zaměstnavatelé více než 25 zaměstnanců povinni umožnit práci alespoň 4 % OZP. Za neplnění odvádějí sankce ve valorizované výši (aktuálně cca 80 tis. Kč ročně). Diskutabilní je možnost tzv. náhradního plnění povinného podílu, které má negativní i pozitivní stránky. Motivuje na jedné straně běžné zaměstnavatele k zájmu o produkty a služby specializovaných ZZP, čímž pomáhá k jejich ekonomické stabilitě. Na druhé straně umožňuje svou nedokonalostí obcházení hlavního cíle (stalo se „komoditou“ podobnou emisním povolenkám).

Jedinými pozitivními nástroji jsou daňové slevy a příspěvek na zřízení a provoz pracovních míst OZP dle § 75 a § 76 zákona o zaměstnanosti.

Možnost uplatnění slevy na dani z příjmu zaměstnavatele je dána všem zaměstnavatelům, tedy i s méně než 25 zaměstnanci, což je pozitivní. Sazba slevy (18 tis. Kč ročně za zaměstnanou OZP v 1. nebo 2. stupni invalidity) byla stanovena v roce 2000, vlivem inflace její hodnota odpovídá dnešním cca 6 tis. Kč. Pouze za zaměstnanou osobu v 3. stupni invalidity je možno uplatnit slevu ve výši 60 tis. Kč (dnešních cca 20 tis. v paritě k roku 2000).

Na zřízení a provoz pracovního místa OZP je možno získat od ÚP příspěvek ve výši prokázaných nákladů, na provoz takového místa pak až do 48 tis. Kč ročně. Podmínkou je však udržení takového pracovního místa po dobu nejméně tří let plus nezbytná administrativa spojená s uzavřením dohody a kontrolou oprávněnosti čerpání.

V porovnání s ostatními nástroji podpory pracovních míst OZP je však tento nástroj využíván jen marginálně.

V souvislosti s vývojem nedostatku pracovních sil na trhu práce a také proto, že stále větší počet zaměstnavatelů využívá postupů založených na strategii společenské odpovědnosti podnikání, jejíž součástí bývá sociální pilíř a principy diverzity, obecně roste zájem o využití pracovního potenciálu znevýhodněných zaměstnanců. Vytvoření potřebného prostředí po technické, komunikační a vztahové stránce v celé firmě je však proces dlouhodobý, vyžadující určité odborné znalosti, zpravidla spolupráci s externími odborníky. V ČR však neexistuje jiná plošně působící instituce než Úřad práce ČR, který od roku 2017 realizuje systémový projekt zaměřený na segment uchazečů z řad OZP. Přes dílčí výsledky, pokles počtu OZP mezi uchazeči, nedává zákon ani uvedený projekt potřebný prostor ani kapacitu k praktickému poradenství vstřícným zaměstnavatelům.

5.4 Podporovaný (chráněný) trh práce

Prostředí, poněkud nepřesně nazývané „chráněným trhem práce“, nabízí dnes v ČR více než 65 000 pracovních míst osobám se zdravotním postižením (OZP) v široké paletě oborů činnosti. Jedná se převážně o obchodní korporace (zpravidla společnosti s ručením omezeným), družstva, podnikající fyzické osoby, ale i neziskové organizace. Společnou základní podmínkou je dosažení alespoň 50 % zaměstnaných osob se zdravotním postižením (OZP). Drtivou většinu z nich představují malé organizace. Z celkového počtu cca 3 700 zaměstnavatelů tvoří cca 2/3 subjekty s méně jak 25 zaměstnanci (průměrně 18 OZP na jednu organizaci zaměstnavatele).

Zabývají se velmi rozmanitými činnostmi – od klasických chráněných dílen s velmi jednoduchými činnostmi na rozhraní mezi zaměstnáním a sociálně pracovní terapií⁶ až po vyspělé, technicky zaměřené firmy s moderní technologií. Tomu odpovídají i požadavky na kvalifikaci a pracovní kompetence OZP, které na jednotlivých pozicích pracují. Moderní trh práce často umožňuje výkon kvalifikované práce i velmi těžce postiženým osobám, pokud mají potřebnou kvalifikaci a přizpůsobené pracovní podmínky. Na druhé straně rapidně ubývá jednoduchých manuálních činností, vhodných pro dílenskou nebo domácí práci osob bez alespoň minimální potřebné kvalifikace.

Podpora těchto zaměstnavatelů je upravena zákonem o zaměstnanosti (§ 78 a 78a zákona č. 435/2004 Sb., prováděcí vyhláškou). Přestože úroveň a potřeby podpory jednotlivých zaměstnavatelů OZP (ZZP) se často velmi liší, podpora je poskytována v jednotné struktuře do jednotného limitu, stanoveného zákonem. Tato podpora není ze zákona valorizována, což zejména v souvislosti se zvyšováním nároků na doplatek minimálních mezd a dnes také v souvislosti s rostoucími náklady a inflací způsobuje ekonomické a finanční problémy rostoucímu počtu ZZP.⁷

⁶ Zažitý pojem „chráněná dílna“ vypadl z legislativních pojmů z okruhu nástrojů politiky zaměstnanosti už před 10 lety.

⁷ V roce 2016 došlo v zájmu nediskriminace k zrušení výjimky z doplatku minimálních mezd OZP, které od roku 2020 není přiměřeně kompenzováno zvýšením příspěvku.

System podpory zaměstnávání OZP v ČR není na rozdíl od většiny vyspělých zemí spojitý, není dostatečně motivační, chybí zde mezistupeň mezi sociální službou (cílem je zlepšení kvality života klienta) a skutečným zaměstnáním v pracovněprávním vztahu (kde je vyžadován alespoň částečný pracovní výkon – tržní hodnota práce). V rámci podpory státu (dotace mezd a některých provozních nákladů ZZP) chybí podpora jejich profesního a investičního rozvoje, zvětšuje se propast mezi chráněným a volným trhem práce (jen minimum OZP z tohoto prostředí odchází na volný trh práce). Souvisí to též s nekoordinovanou rehabilitací, systémem důchodového zabezpečení a posudkové služby.

Přestože již v letech 2012 a 2018 došlo k určitým změnám legislativy i exekutivy správným směrem, na skutečné systémové řešení odpovídající potřebám „Trhu práce 4.0“ ve 21. století stále čekáme.

5.4.1 Počet, struktura, regionální rozložení

Jak již bylo uvedeno, ze statistik MPSV ČR vyplývají následující údaje o počtu a struktuře ZZP a zaměstnaných OZP v ČR (září 2021):

Tab. 5.2 Počet a struktura ZZP a zaměstnaných OZP (září 2021)

Počet OZP u ZZP	66 994
Počet ZZP	3 698
Evidovaní OZP – uchazeči o práci na ÚP ČR	39 936
Počet OZP v ČR (odhad ČSÚ)	1 100 000
Počet ekonomicky aktivních OZP	459 000

Zdroj: MPSV ČR.

Počet OZP zaměstnaných na volném trhu práce není evidován. Zaměstnavatelé více než 25 zaměstnanců jsou povinni hlásit ročně plnění povinného podílu zaměstnaných OZP (§ 81 a následující zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Menší firmy a organizace tuto povinnost nemají.

Také pro účely podpory na trhu práce je klíčové získání statusu osoby se zdravotním postižením ve smyslu § 39 zákona č. 155/1995 Sb.

Zákon rozlišuje stupeň invalidity jako „míru poklesu schopnosti pracovat“ pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav ve třech pásmech:⁸

- 1. stupeň invalidity (35 % – 49 % ztráty schopnosti),
- 2. stupeň invalidity (50 % – 69 % ztráty schopnosti),
- 3. stupeň invalidity (více než 70 % ztráty schopnosti).

Zákon o zaměstnanosti rozlišuje navíc status osoby se zdravotním znevýhodněním – i o tomto statusu (v pásmu pod 35 %) rozhoduje posudkový lékař. Jednotlivé stupně zdravotního postižení jsou u zaměstnaných OZP na chráněném trhu práce zastoupeny následovně:

⁸ Rozhodnutí o přiznání invalidity 1. až 3. stupně nelze zaměňovat se získáním průkazu ZP; ZTP nebo ZTP/P, které slouží k získání výhod v občanském životě.

Tab. 5.3: Počty OZP

Celkem OZP	67 000	100 %
Počet OZZ	5 500	8,2 %
Počet OZP v 1. a 2. stupni ID	49 200	73,4 %
Počet OZP ve 3. stupni	12 313	18,4 %

Zdroj: MPSV ČR.

Tab. 5.4: Evidování uchazeči na ÚP ČR

Celkem OZP	39 936	100 %
Počet OZZ	6 097	16,0 %
Počet OZP v 1. a 2. stupni ID	31 878	83,6 %
Počet OZP ve 3. stupni	154	0,4 %

Zdroj: ÚP ČR.

Ze zákona vyplývá, že OZP s invaliditou 3. stupně nemohou být automaticky evidovány jako uchazeči o práci na ÚP ČR, pouze ve speciálních případech. Mohou se však evidovat jako zájemci o práci ve smyslu § 23 zákona o zaměstnanosti a využít tak nástrojů a programů stejně jako uchazeči.

Ze zkušeností v praxi však plyne, že pro konkrétní pracovní pozice v přizpůsobeném prostředí ZZP nerozhoduje pouze stupeň přiznané invalidity – roli hrají i kvalifikace, osobnostní profil dané osoby, její osobní zázemí, bydlení, doprava do zaměstnání a další faktory. Neexistuje automatická korelace mezi stupněm invalidity a aktuálním pracovním potenciálem OZP, rekomandace je vždy individuální.

Velmi složitá situace je pak u osob s duševním, psychickým nebo mentálním postižením, kterým je zpravidla přiznán nižší stupeň invalidity, avšak specifické potřeby a podmínky pro jejich úspěšné zaměstnání bývají často velmi náročné. Podobně je tomu u osob s postižením kombinovaným, kde rozhodnutí o invaliditě se opírá o „hlavní“ diagnózu – často získají jen nejnižší stupeň invalidity nebo status OZZ.

Struktura činností ZZP je velmi rozmanitá, jak vyplývá z přehledu v roce 2021 (MPSV ČR):

Tab. 5.5: Struktura činností ZZP

Obory činnosti (jen významnější)	Počet ZZP	Počet zaměstnaných OZP
Zemědělství	148	1 025
Zpracovatelský průmysl	624	11 670
Energie, voda, stavebnictví	170	1 200
Obchodní činnosti (maloobchod, velkoobchod)	719	8 687
Služby	526	3 879
Administrativní a podpůrné činnosti	474	28 178
Zdravotní a sociální péče	133	2 791
Vzdělávání	30	216
Ostatní činnosti a nezjištěno	474	5 590

Zdroj: MPSV ČR.

Portfolio činností je tedy velmi rozmanité, poskytuje rovněž přehled o pravděpodobných požadavcích na výkon pracovních pozic v těchto oborech. Velmi častá je i kombinace více oborů činnosti u jednoho zaměstnavatele, z hlediska obchodně ekonomické stability výhodná.

Počet ZZZP a počet zaměstnaných OZZP v rozdělení podle krajů ukazuje, že i zde zcela neodpovídá zastoupení demografickým údajům, působí zde mnoho faktorů.

Některé velké společnosti disponující sítěmi provozovanými v ČR mají často sídlo v Praze, v omezené míře to platí i pro Brno a Ostravu. Roli hraje i nerovnoměrné rozmístění průmyslu, neboť významný podíl ZZZP ve zpracovatelském oboru a ve službách je navázán na průmyslové kooperace a služby velkým podnikům.

Tab. 5.6: Zastoupení ZZZP v krajích

Kraj	Počet ZZZP	Počet zaměstnaných OZZP
Hlavní město Praha	442	11 927
Jihomoravský	497	10 392
Moravskoslezský	406	7 938
Olomoucký	225	7 550
Jihočeský	380	4 735
Ústecký	350	4 653
Středočeský	240	3 747
Královéhradecký	206	3 334
Zlínský	199	2 902
Pardubický	184	2 815
Liberecký	169	2 609
Plzeňský	147	2 484
Kraj Vysočina	196	1 226
Karlovarský	57	682
Celkem	3 698	66 994

Zdroj: MPSV ČR.

5.4.2 Trendy 2016–2021

Dlouhodobě roste počet zaměstnaných OZZP i jejich zaměstnavatelů na chráněném trhu práce, a to dokonce i v období několika vln pandemií covid-19 v letech 2020–2021. Je to ovlivněno zčásti „vypadáváním“ OZZP z volného trhu práce (přesné údaje zatím nejsou k dispozici, nesledovány) v důsledku zvyšujících se nároků na většinu pracovních pozic, věkové struktury OZZP a vývoje jejich zdravotního stavu. Druhým faktorem je systém podpory, která je podmíněně nároková, státní příspěvek působí stabilizačně i v nejistých dobách (bylo tomu tak i v době krize 2009–2010). Negativně je vnímán růst veřejných výdajů, který však nelze posuzovat jen z pohledu absolutních částek. Navíc na rozdíl od ostatních „čistých“ sociálních výdajů se státní příspěvek ZZZP vrací do veřejných výdajů v podobě odvodů zaměstnavatelů z mezd OZZP, generuje příjmy státu z přímých i nepřímých daní zaměstnavatelů i z kupní síly zaměstnaných OZZP.

Dlouhodobě přibývá pracovních pozic ve službách, i když stále převažují služby ostrahy majetku, úklidové a administrativní služby podnikové sféře, stále více vznikají i velmi netradiční služby podnikům, organizacím i občanům, na nichž se uplatní i v budoucnu mnoho OZZP s vhodným pracovním potenciálem.

Samostatným problémem je podpora vstupu OZZP na volný trh práce. Stále existuje mnoho bariér a problémů, které se dlouhodobě v ČR nedaří řešit. Na rozdíl od ZZZP, kteří disponují

potřebným know-how, běžným podnikatelům stále chybí nejen účinné a administrativně schůdné nástroje motivace a podpory, ale zejména praktická pomoc, poradenství k úspěšnému využití aktuálního potenciálu OZP v jejich prostředí.

5.4.3 Stručná historie, vývoj a formy podpory, pozitiva a negativa systému podpory

Přehled existujících nástrojů a opatření působících na podporu zaměstnávání OZP:

- **Antidiskriminační přístup v duchu Úmluvy práv OZP (OSN, Národní plán integrace OZP)**

Zákoník práce, § 16 a § 17 s odkazem na zákon č. 198/2007 Sb. zajišťující rovný přístup a práva osobám se ZP. Zrušení § 4 nařízení vlády ČR k minimální mzdě od 1. 1. 2016. Deklarativní charakter, obtížná vymahatelnost práva, identifikace porušení pravidel. Ke změně dochází v reálném prostředí velmi pomalu. Chybí osvěta a propagace nejen z ÚP, ale i z odborných i všeobecně orientovaných médií.

- **Pracovněprávní ochrana OZP**

V zásadě neexistuje odlišný postup u OZP, prvky ochrany byly postupně ze zákoníku práce odstraněny. Usnadnění přístupu OZP na trh práce, eliminace obav zaměstnavatelů z důsledků možného budoucího ukončení pracovního poměru zvyšuje obavy zaměstnaných OZP ze zneužití v mezních případech, nutná osvěta v první linii (ÚP ČR) i preventivně. Základní problém: v pracovněprávním vztahu jsou v ČR tradičně i OZP, které mají nekonkurenceschopný aktuální pracovní potenciál (odhadem 10–20 %). Chybí však důstojná a reálná alternativa z hlediska věcného i finančního. Chronický problém, narušující systém podpory a znemožňující jeho komplexní řešení.

- **Klasifikace stupně postižení OZP pro trh práce a podnikání**

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (§ 67) ani novela od roku 2018 nevyhovují požadavkům začleňování OZP na trh práce. Posouzení hlavní diagnózy a ztráty funkčních schopností neřeší podstatu znevýhodnění dané osoby v podmínkách, v nichž se nachází (např. věk, kvalifikace, sociální prostředí a osobnost člověka), v praxi není mezinárodní klasifikace přijímána.

- **Ohlašovací povinnost volných pracovních míst pro OZP u zaměstnavatelů dle § 80 zákona o zaměstnanosti**

Povinnost zrušena k 1. 1. 2012, pouze nutno vést evidenci. Chybí podrobnější data, monitoring a statistika segmentu na národní a regionální úrovni.

- **Sleva na dani z příjmu právnických osob**

Jedná se o 18 000 Kč / 60 000 Kč / rok za zaměstnanou osobu se ZP (vyšší sazba u TZP) § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu právnických osob. Jediný jednoznačný a plošně účinný stabilní nástroj pozitivní motivace zaměstnavatelů – úspěšných podnikatelů vykazujících zisk – mimo působnost ÚP. Účinnost klesá s vyměřovacím základem daně, zastaralé sazby slev z roku 2000 ztrácejí motivační účinnost (zejména nižší sazba 18 000 Kč / rok / 1 OZP).

- **Povinný podíl zaměstnaných osob se ZP (zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci)**
§ 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění novely pro rok 2012. Alternativy plnění. Motivuje zaměstnavatele 25 a více OZP k přímému zaměstnání OZP podílem 4 %. Za neplnění je zákonem uložen odvod do státního rozpočtu. Alternativa náhradního plnění odběrem produkce zaměstnavatelů více než 50 % OZP. ÚP do systému aktivně nevstupuje. Týká se pouze zaměstnavatelů více než 25 zaměstnanců. Postrádá pozitivní složku motivace. Je zavedena evidence a kontrola dodržování limitů náhradního plnění.

- **Rekvalifikace, tvorba společensky účelného pracovního místa a další nástroje v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (obligatorně, platí i pro OZP)**

§ 108 a následující zákona č. 435/204 Sb., o zaměstnanosti. Nástroje využitelné plošně, tj. i pro osoby se ZP. Nevylučují se s uplatněním ostatních nástrojů. Nositeli jsou převážně specializované organizace, nespolupracující přímo s trhem práce a nenavazující na jeho potřeby – s nositeli pracovních míst OZP. Akreditace MŠMT ČR, výběrová řízení ÚP ČR apod. Využitelné individuálně podle podmínek. Rekvalifikace je obvyklou součástí individuálního plánu pracovní rehabilitace (§ 69), vzhledem k zanedbatelnému rozsahu využití účinek minimální. Pokud není rekvalifikace určena adresnému pracovnímu místu (resp. zaměstnavateli, okruhu pracovních míst), nemůže modernímu trhu práce vyhovovat.

- **Pracovní rehabilitace**

Individuální plán pracovní rehabilitace OZP dle § 69 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Moderní nástroj respektující individuální potřeby a požadavky uchazeče o zaměstnání nebo klienta, pokud je procesem cíleným ke konkrétní pracovní pozici nebo poptávané profesi. Nástroj využitelný nejen ve spojitosti s většinou ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, ale i se sociálními službami. Prostředek není většinou napojen na ostatní systémy (koordinované) rehabilitace a na konkrétní vhodná pracovní místa. Prostředí (OZP, firmy) není zatím připraveno zapojit se masivněji, chybí akvizice pracovních míst ze strany ÚP či nositele PR. Administrativní bariéry. V případě adresnosti využitelné a účinné. Nový nástroj již od roku 2004 provází řada nejasností a nekonzistence s ostatními systémy. Jeho legislativní podoba se neměnila. Teprve od roku 2017 začíná být metodicky propojován se sociálními službami, s diagnostikou a ergodiagnostikou pro potřeby trhu práce. Aktuálně běží systémový projekt, jehož nositelem je ÚP ČR, posílení specialistů ÚP ČR, vzdělávání zaměstnanců, projekt až do roku 2022.

- **Regionální a individuální projekty a granty OPLZZ ESF (EU), kraje**

Časově omezené projekty s regionální působností zpravidla ÚP ČR. Mohou reflektovat regionální potřeby trhu práce a poměrně významně působit na zaměstnávání ZP. Složitá administrativa, problematická udržitelnost po skončení podpory EU.

Specifické nástroje pro chráněný trh práce (více než 50 % OZP z počtu zaměstnanců organizace):

- **Zákonný příspěvek na zaměstnávání OZP**

Poskytovaný zaměstnavatelům uznaným (§ 78) v režimu dle § 78a zákona č. 435/2004 Sb. (pro zaměstnavatele více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením). Předem daná

podmíněně nároková a dlouhodobá hmotná podpora pracovních míst za zákonem a vyhláškou daných podmínek. Rostoucí administrativní nároky, nutnost čtvrtletně žádat, problematická valorizace.

- **Možnost vyhrazení veřejných zakázek, dle zákona č. 134/2016 Sb.**

Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek. Po zrušení cenového zvýhodnění dle zákona č. 137/2006 Sb. v roce 2016 zůstala zachována pouze možnost vyhrazení zakázky pro zaměstnavatele OZP 50 %+. Další možností je využití kvalitativních kritérií (nejen cenových) v rámci tzv. společensky odpovědného zadávání. Po změně legislativy nejsou postupy podle nové právní úpravy zatím zcela metodicky jasné, v praxi není postup využíván, vůle jej využít zatím velmi slabá. Roli hraje i osobní odpovědnost zastupitelů i starostů obcí, kde lze nejpravděpodobněji aplikovat. Fakticky zůstalo náhradní plnění jediným účinným nástrojem obchodní podpory produkce ZZP 50 %+ na volném trhu. Tito zaměstnavatelé nejsou na trhu ničím chráněni, čelí běžné konkurenci.

- **Náhradní plnění povinného podílu jako preference dodávek a zakázek od ZZP 50 %+**
§ 81 zákona č. 435/2004 Sb. a vyhláška MPSV ČR č. 518/2004 Sb. motivuje odběratele na volném trhu k zájmu o produkci zaměstnavatelů více než 50 % OZP. Je kritizováno spekulativní využívání tzv. přefakturace náhradního plnění s minimálním vlivem na zaměstnanost OZP. Diskutabilní nástroj, původní smysl je potlačen příliš benevolentním nastavením limitů, podmínek a parametrů – stal se samostatnou „obchodní komoditou“. Zavedení elektronické evidence „uznatelných“ obchodních transakcí od roku 2018 a dílčí snížení ročního limitu je správným krokem, ale zatím neřeší okruh komodit, které jsou předmětem náhradního plnění. Často se jedná o obchodní artikl, který jen prochází účetním systémem ZZP. Přes tyto problémy však je možnost náhradního plnění zatím jediným účinným nástrojem obchodní podpory ZZP.

Seznam poskytovatelů náhradního plnění je dostupný zde: <https://www.uradprace.cz/web/cz/seznam-dodavatele-nahradniho-plneni>. K dispozici je i aktuální (dosud nevyčerpaný) roční limit daného dodavatele.

5.4.4 Ekonomika, konkurenceschopnost, pozitivní a negativní role subvence

Především je nutné zdůraznit, že ZZP jsou z více než 90 % podnikatelé, působící na běžném obchodním trhu, státní podpora určená primárně pro kompenzaci mzdových nákladů zaměstnaných OZP tvoří v průměru jen okolo 20 % celkových nákladů podniku (se značnými individuálními rozdíly). Zbývající zdroje musí ZZP získat jako tržby za svoji produkci (výrobky, práce ve mzdě, služby, obchodní marže), a to na volném trhu, kde nejsou nijak obchodně zvýhodněni.

Průměrná rentabilita většiny ZZP se pohybuje okolo 4 % z obrátu, což je necelá třetina doporučené hodnoty zdravého běžného podniku. ZZP proto nejsou schopni vytvářet dostatečné zdroje pro technický, investiční i technologický rozvoj, náhradu opotřebeného (produktivního) majetku. Chybí i zdroj rezerv – pro situace, jako bylo několik vln pandemie covid-19.

Také osobní, profesní rozvoj zaměstnanců, nezbytný pro udržení konkurenceschopnosti firmy, má své náklady. Pokud perspektivní OZP pracují zastaralými postupy na zastaralých strojích, fakticky klesají jejich šance na přechod do hlavního proudu – trhu práce.

Zásadní roli hraje již zmíněné zrušení výjimek z doplatku minimálních mezd a tarifů, dramatické (administrativní) zvyšování minimální mzdy v letech 2017–2021 mělo negativní dopad zejména na skupinu ZZP zaměstnávající větší koncentraci OZP s nízkým pracovním výkonem (nízkou přidanou hodnotou jejich práce), který již nejsou schopny výrazně zvýšit. Na kompenzace dílčím zvýšením příspěvku v letech 2017–2020 již nenávázala úprava limitu příspěvku v letech 2021 a 2022, což vážně ohrožuje udržení těchto pracovních míst i jejich zaměstnavatelů.

Diverzifikace oborů činnosti jednotlivých ZZP (např. kombinace výroby, služeb a obchodu) má své výhody i nevýhody. Výhodou je větší variabilita a nabídka pracovních pozic pro integraci OZP a jejich osobní rozvoj. Je to i výhoda pro případ krize nebo ztráty konkurenceschopnosti některého z oborů (dopad kompenzují ostatní obory). Faktory ovlivňující kvalitu pracovních míst ZZP:

- know-how integrace, vliv typu činnosti – specializace vs. diverzifikace,
- investice a rozvoj vs. režim dotací,
- míra závislosti na státní podpoře a její vliv na chování ZZP,
- vztah regulace minimální mzdy a příspěvku od roku 2016 do roku 2022,
- pohled jediného gestora – MPSV – na pracovní místa a na podnik,
- trend k zakládání dceřiných ZZP korporací,
- pozitivní a negativní role příspěvku.

K tomu přistupují další rozmanité a individuální faktory.

Poměrně významná dotační podpora pracovních míst OZP má svůj negativní i pozitivní vliv. Pozitivně působí na stabilitu zaměstnavatelů, kompenzuje nejen snížený průměrný pracovní výkon zaměstnaných OZP, ale i nižší konkurenceschopnost a ekonomickou výkonnost těchto podniků. Zvláště markantní je tento vliv v krizových situacích.

„Jistota“ garantovaného příjmu dotace působí ale i negativně, snižuje tlak na podnikavost, obchodní a technologický rozvoj, konzervuje status quo, čímž zvyšuje riziko krize, ztráty konkurenceschopnosti. Závisí to ale na typu zaměstnavatele a oboru jeho činnosti.

5.4.5 Personalistika a management

Porovnání výběrových šetření ČSÚ v letech 2011 a 2017 s obdobnými průzkumy ukazuje na mírný pohyb struktury typů postižení od tělesných a smyslových k „civilizačním“ typům, včetně duševních a psychických, novým fenoménem jsou následky poruch učení, ADHD a podobných typů znevýhodnění. Vývoj požadavků trhu práce na pracovní pozice vhodné pro OZP jednoznačně směřuje k vyšším kvalifikačním standardům, typické jsou digitální dovednosti, znalost jazyků, a to ve většině oborů a pozic.

Výhodou specializovaných ZZP je duální kvalifikace většiny managementu, získaná a rozvíjená praxí. Vědomé nebo spontánní využívání principů diverzity na pracovišti umožňuje optimalizovat začlenění zaměstnaných OZP na pracovní pozice nejlépe vyhovující jejich aktuálnímu potenciálu a specifickým potřebám. Většina manažerů ZZP potvrdí, že vhodná kombinace lidí s různými typy postižení (navíc s „asistencí“ zaměstnanců bez postižení) je základem know-how umožňujícím v synergii dosahovat potřebného výkonu pracoviště.

V manažerských pozicích ZZP (v podobně zaměřených programech a projektech pracuje nejméně 10 000 manažerů různé úrovně) dosud neexistuje v ČR takto zaměřený obor vzdělávání (ani dalšího vzdělávání), kombinující manažerské a psychosociální dovednosti v prostředí specializovaném na pracovní uplatnění znevýhodněných osob (nejen OZP).

V praxi většina smluvních i pracovních lékařů doporučuje OZP práci se zkráceným pracovním úvazkem (zpravidla 6–6,5 hod. denně). Výjimkou nejsou ani čtyřhodinové pracovní úvazky. Kombinace úvazků vyžaduje také individuální přístup, navíc administrativní a personální náklady (pracovní pomůcky, oděvy, administrativa apod.) se u kratších úvazků prakticky neliší od běžných. Společně s vyšší nemocností a častou absencí zaměstnanců může být potřeba počtu výkonných zaměstnanců až o 15–20 % vyšší než u firmy běžného typu (zkušenost zaměstnavatelů).

„Skrytým“ omezujícím faktorem je též věková struktura zaměstnaných OZP. Nelze samozřejmě generalizovat, působí řada ZZP, kde pracují převážně mladší OZP, ale z logiky a statistik je zřejmé, že průměrný věk OZP v produktivním věku se pohybuje okolo 53 let. Navíc u většiny zdravotních postižení se s věkem stav zhoršuje, samozřejmě s dopadem na pracovní potenciál. Je to mimo jiné zásadní odlišnost zdravotního postižení od jiných typů (sociálního) znevýhodnění.

Výhodou prostředí ZZP je plošné přizpůsobení pracovního prostředí potřebám většiny obvyklých postižení, bezbariérovost je zpravidla samozřejmostí.

Stále více ZZP využívá modelu integrační personalistiky, která je založena na individuálním plánu adaptace a osobního rozvoje zaměstnaných OZP, u nichž je objektivní potenciál rozvoje. Výhodu mají zaměstnavatelé disponující širší paletou pracovních pozic různého zaměření a úrovně, umožňující vyzkoušení a ověření pracovních kompetencí – např. od jednoduché manuální práce až po administrativní pozice.

5.4.6 Příležitosti, hrozby, rizika a možná řešení

V rámci systému podpory ZZP se v současné době hledá řešení, které vyžaduje diverzifikaci podpory – především co do struktury příspěvku. Dnešní jednotný a relativně jednoduchý systém nevyhovuje z více důvodů:

- není dále udržitelné zaměstnávání OZP s extrémně nízkým pracovním potenciálem v pracovněprávním vztahu, je nutné pro jejich začlenění najít (po vzoru zahraničí) model práce mimo trh práce (ZP);

- pro široké spektrum ZZP je nutné nejen kompenzovat mzdové náklady OZP, ale podporovat i rozvoj (technický a obchodní, který u části z nich posílí jejich samo-financování a sníží závislost na státní podpoře);
- je nutné více propojit sociální rehabilitaci (sociální služby), podporovaný chráněný trh práce a volný trh práce tak, aby umožňoval větší vzájemnou prostupnost. Stávající rigidně oddělené systémy podpory mají za následek „lock-in“ efekt – tedy stagnaci osobního rozvoje OZP pracujících na chráněném trhu práce, který v důsledku vede k růstu veřejných výdajů (nejen příspěvků ZZP, ale i na sociální služby a ostatní sociální výdaje).

5.4.7 Spolupráce se stakeholdery, zejména se školami

Praxe ukazuje, že nalezení spolupráce ZZP s dalšími partnery mimo klasické obchodní vztahy a komunikaci s úřadem práce, poskytujícím podporu, přispívá k postavení a vnímání těchto zaměstnavatelů k jejich okolí. Neziskové organizace – poskytovatelé sociálních služeb OZP, nejen jako zdroj nových zaměstnanců, ale i jako partner pro odbornou pomoc v psychosociální oblasti. Města a obce jako partneři v nepodnikatelských aktivitách – např. zapojení ZZP do řešení komunálních problémů, služeb.

Význam má i spolupráce se školami, častěji se speciálními školami, jejichž absolventi mohou najít u ZZP uplatnění. Ze zkušeností vyplývá, že daleko efektivnější je spolupráce dlouhodobá než jednorázová a účelová „tady a teď“. Jedná se nejen o speciální střední školy a učiliště, ale i o vysoké školy. Střediska pomoci studentům se specifickými potřebami dnes existují na většině státních i dalších vysokých škol, s velmi různou intenzitou a rozsahem. Škoda jen, že pomoc s výběrem a zprostředkováním kontaktů se zaměstnavateli je většinou ponechána na samotných studentech. Nejčastěji se jedná o kontaktní a náborové akce firem mezi studenty vysokých škol, jen výjimečně zaměřené na studenty a absolventy se zdravotním postižením.

6 Možnosti úřadu práce v oblasti poradenství osobám se zdravotním postižením

Ukotvení poradenského procesu Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) nalezneme především v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se zmíněný zákon provádí. Na stěžejní dokumenty navazují další vnitřní předpisy a řídicí akty, jako je např. certifikovaná metodika Ministerstva práce a sociálních věcí č. j. 2013/80685–141, zpracovaná v roce 2013. Poradenství ÚP ČR využívají především evidovaní uchazeči a zájemci o zaměstnání (dále jen „UoZ/ZoZ“), ale také žáci základních a středních škol, studenti vyšších odborných a vysokých škol, široká veřejnost, zaměstnavatelé atd.

Poradenský proces začíná v případě UoZ/ZoZ již samotnou evidencí na ÚP ČR, kdy prvotní kontakt zajišťují referenti zaměstnanosti, v dřívější terminologii poradci pro zprostředkování. Klienti mají přímou možnost využít nabídku poradenství, které zajišťuje oddělení poradenství a dalšího vzdělávání. Zmíněné oddělení je složeno z poradců dle rozličných potřeb klientů, jako jsou např. poradci informačních a poradenských středisek pro volbu a změnu povolání (dále jen „poradci IPS“), poradci pro osoby se zdravotním postižením (dále jen „poradci OZP“), poradci ohledně výběru rekvalifikace (Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na ÚP ČR, 2013).

Nabídka poradenství jednotlivých poboček ÚP ČR se může teritoriálně lišit v závislosti na situaci trhu práce v konkrétním okrese, počtu klientů v evidenci poměrově na jeho pracovníky, kvalifikaci pracovníků, zaběhnutou praxi, využívané diagnostické metody a nástroje aj.

Každá evidence UoZ/ZoZ na ÚP ČR začíná vstupním rozhovorem a podáním nabídky služeb ÚP ČR včetně informací ohledně poskytovaného poradenství.

Zákon č. 435/2004 Sb. definuje osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Této cílové skupině UoZ/ZoZ je nabízeno poradenství prostřednictvím poradce OZP. Případně evidenci UoZ/ZoZ může předcházet prvotní kontakt s ÚP ČR uskutečněný prostřednictvím Informačních a poradenských středisek ÚP ČR („dále jen IPS“). IPS nabízí poradenství převážně pro žáky a studenty, včetně žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami (dále jen „se SVP“), dle školského zákona č. 561/2004 Sb.

Důležitým atributem ÚP ČR je vzájemná komunikace a spolupráce pracovníků ÚP ČR uvnitř i vně úřadu, v případě naší cílové skupiny jsou především ve vzájemném kontaktu poradci IPS a poradci OZP.

Poradenství ÚP ČR může být interní či externí a nabízí především individuální a skupinové poradenství včetně nabídky poradenských programů. Stejně jako rozličnost nabídky poradenství jsou i využívané nástroje a metody poradenství územně rozmanité. Mimo zprostředkování zaměstnání a poradenství podporuje ÚP ČR osoby se zdravotním postižením také prostřednictvím dalších nástrojů. Do těchto nástrojů řadíme pracovní rehabilitaci (dále jen „PR“), rekvalifikaci, zřízená a vyhrazená společensky účelná pracovní místa, finanční příspěvky obsahující příspěvek na úhradu provozních nákladů, příspěvek na mobilitu a zvláštní pomůcku, příspěvek na péči aj.

6.1 Informační a poradenská střediska Úřadu práce České republiky

IPS vznikla v letech 1993–1996 jako reakce na zhoršující se situaci na trhu práce (Metodický pokyn MPSV č. 10/1993 a č. 16/1994), kdy se v řadách nezaměstnaných UoZ začali objevovat mladí lidé, kteří měli ukončené pouze základní vzdělání, měli nedokončené středoškolské vzdělání, popř. vystudovaný obor nechtěli nebo nemohli z nějakého důvodu vykonávat. Proto představují IPS na ÚP ČR hlavní oblast kariérového poradenství, která se zaměřuje nejen na současný stav trhu práce, ale hlavně na prevenci výše zmíněných negativních aspektů trhu práce. V současnosti existuje 91 pracovišť IPS poskytujících poradenství dle aktuálních potřeb klientů.

6.1.1 Pro koho je poradenství určeno

Kariérové poradenství IPS je určeno pro žáky základních škol a jejich rodiče, žáky středních odborných škol a učilišť, studenty vyšších odborných škol a vysokých škol, UoZ/ZoZ, širokou veřejnost a jiné fyzické či právnické osoby (neziskové organizace, zaměstnavatele aj.). Žáci a studenti se SVP, kteří využívají služby IPS, mají především tělesné, zrakové nebo sluchové omezení, vady řeči, poruchy učení, pozornosti a chování (např. dysgrafie a dyslexie, ADHD, poruchy autistického spektra).

6.1.2 Skupinové poradenství

Skupinové poradenství IPS spočívá především v nabídce besed pro základní, střední, vyšší odborné či vysoké školy, včetně škol zřízených dle § 16 školského zákona č. 561/2004 Sb. V rámci poradenství se s žáky a studenty se SVP setkávají poradci IPS často mimo tyto zřízené školy prostřednictvím inkluzivního vzdělávání. Skupinové poradenství pro školy rozdělujeme do dvou tematických okruhů, a to prvotní volba povolání a vstup absolventa na trh práce.

Skupinové poradenství pro žáky základních škol je organizovaná beseda s rozsahem 1–2,5 hodiny, která probíhá v prostorách ÚP ČR, ve třídách dané školy či online. Cílem besedy je poskytnout žákům přehledné informace k volbě povolání a nabídnout možnost individuální podpory při volbě profesní orientace i výběru konkrétní střední školy (metodická karta Kariérové poradenství pro žáky základních škol k volbě povolání, PIPS, 2021).

Skupinové poradenství pro žáky středních škol či studenty vyšších odborných a vysokých škol je opět organizovaná beseda, která má za cíl poskytnout žákům a studentům přehledné informace o možnostech dalšího studia a vstupu na trh práce (metodická karta Skupinové poradenství pro budoucí absolventy středních škol, PIPS, 2021).

Metodami práce poskytovaných besed jsou prezentace, výklad, diskuse, sdílení, hraní her, práce samostatná i ve skupině, práce s pracovními listy, samoobslužné vyhledávání informací, sdílení videí povolání či probíraných témat, předávání informací aj. Pro žáky a studenty se SVP je obsah prezentace vždy upraven na míru po pečlivé konzultaci s konkrétní školou.

Besedy mohou mít tato specifika:

- nutnost komunikovat specifické individuální potřeby žáka/studenta se SVP ještě před realizací besedy (např. bezbariérový přístup),
- délka besedy a její obsah je upraven a přizpůsoben potřebám žáků/studentů se SVP,
- navýšení personální kapacity pracovníků, kteří organizují besedu,
- besed se účastní i jiní pracovníci ÚP ČR (poradce OZP),
- individuální poradenství probíhá již v rámci besedy (žáků bývá na besedě menší počet), kdy se s žáky/studenty se SVP řeší jejich zdravotní omezení, kulturní či životní podmínky aj.,
- využití metod a nástrojů dle individuálních potřeb žáků/studentů se SVP (diskuse, hry, zjednodušené dotazníky nebo jejich nevyužití, zjednodušená prezentace či její nevyužití, práce ve skupinách, rozhovory s poradci IPS aj.),
- příprava většího množství tištěných materiálů,
- čtenější využití videoukázek povolání,
- na besedy často navazují další individuální poradenství společně s rodiči žáka/studenta se SVP.

6.1.3 Individuální poradenství

Nabídku individuálního poradenství využívají žáci/studenti a jejich rodiče, pokud se o činnosti IPS dozvědí především prostřednictvím absolvované skupinové besedy či kontakt na IPS předá samotná škola (třídní učitel, kariérový/výchovný poradce, psycholog aj.). O činnosti IPS se mohou potenciální klienti taktéž dozvědět z veletrhů škol a zaměstnavatelů, internetových stránek, Atlasu školství a jiných zdrojů a od aktérů kariérového poradenství.

Poradce IPS při poradenství žáků/studentů se SVP často spolupracuje s poradcem OZP, kdy mohou společně diskutovat a hledat účelná řešení. Poradce IPS bývá v těchto případech v kontaktu nejen s rodiči žáka/studenta se SVP, ale také s konkrétním pedagogem (výchovný poradce, kariérový poradce, speciální pedagog, psycholog), lékařem a se školskými poradenskými zařízeními.

Při individuálním poradenství se využívají diagnostické nástroje a metody dle specifických potřeb konkrétního žáka/studenta se SVP, které mají jednotlivé IPS k dispozici. Může to být poradenský rozhovor, anamnéza, dotazníky, hry, licencované diagnostické nástroje, motivační karty, diagnostické nástroje dostupné na internetu zdarma aj.

6.2 Další činnost Informačních a poradenských středisek Úřadu práce České republiky a faktory ovlivňující současné poradenství

Mimo skupinové a individuální poradenství nabízí a vykonává IPS další činnosti, které jsou zaměřené na všechny žáky a studenty, UoZ/ZoZ v evidenci a širokou veřejnost. Pro žáky a studenty jsou určitě zajímavé již tradiční akce k volbě povolání, jakými jsou živé knihovny povolání, oborové dny či veletrhy škol a zaměstnavatelů. Tyto akce organizuje či se jich účastní IPS s cílem informovat zájemce a poradit jim ohledně budoucího vzdělání a kariéry. Poradci

IPS jsou členy dalších pracovních skupin mimo ÚP ČR, kde se řeší aktuální problémy v oblasti školství a trhu práce. IPS se účastní v případě zájmu také třídních schůzek na školách, organizují informativní schůzky pro pedagogy, zprostředkovávají exkurze, zpracovávají informační letáky apod.

Nutno podotknout, že se navázaná spolupráce a zájem o individuální či skupinové poradenství ze stran samotných škol, žáků a studentů se SVP a jejich rodičů liší územně v rámci celé ČR. V porovnání s poradenstvím pro žáky a studenty bez SVP je poradenství pro žáky/studenty se SVP na nízké frekvenci. ÚP ČR eviduje pro statistické účely počet skupinových i individuálních poradenství pro žáky a studenty bez rozdílu.

Často se setkáváme v individuálním poradenství s tím, že služby IPS nejsou využity. Žák/student se SVP využije poradenství zainteresovaných pedagogů ve škole, kteří komunikují s institucemi i potenciálními zaměstnavateli, využívá služby školských poradenských center a další poradenství již nevyhledává. V některých případech IPS kontaktují samotní pracovníci školského poradenského zařízení ohledně konkrétního klienta ke sjednání dalšího poradenství a také naopak, poradce IPS předá kontakt na školské poradenské zařízení. Stejně tak počet realizovaných besed pro školy se může časově i územně lišit, jelikož ne vždy všechny školy reagují na nabízené služby. V poslední době mají také na zmíněný zájem o poradenství vliv protipandemická opatření.

Z letité praxe vyplývají kladné názory pedagogů, které poukazují na výhody realizace poradenství na IPS pro žáky/studenty se SVP, a to zejména:

- nezvyklé prostředí, prostředí mimo domov a školu, první návštěva ÚP ČR,
- nutnost komunikace s cizími lidmi,
- uvědomění si důležitosti vzdělání, i přes omezené možnosti pracovního uplatnění,
- pocítění role úřadů v běžném životě,
- učení se větší samostatnosti.

Mimo poradenství pro žáky a studenty nabízí IPS své služby také evidovaným UoZ/ZoZ, popř. široké veřejnosti. Časové dotace pro cílené poradenství žákům a studentům se tak mohou krátit s ohledem na další nabízené poradenství. Na nabídku poradenství pro žáky/studenty se SVP může mít také vliv běžná personální fluktuace zaměstnanců ÚP ČR, nepovinné školení poradců IPS v této oblasti a omezené finanční zdroje pro technické a diagnostické vybavení. Poradenství může být dále ovlivněno také vzděláním a praxí samotného poradce IPS, kdy dle zákona č. 234/2014 Sb. spadá poradce IPS do 9. platové třídy, kde postačuje ukončené střední vzdělání s maturitní zkouškou. Nesmíme opomenout také nedostatečně zpracovanou metodiku pro práci s touto cílovou skupinou.

Pro podporu IPS v současnosti probíhá projekt financovaný z Evropského sociálního fondu Evropské unie, který podporuje IPS s ohledem na personální kapacity, vzdělávání poradců IPS a technické a materiální vybavení.

6.3 Poradenství pro uchazeče a zájemce se zdravotním postižením

Oproti IPS, která mají hlavní úlohu prevence na trhu práce při prvotní volbě povolání, nabízí ÚP ČR poradenství pro osoby se zdravotním postižením prostřednictvím poradců OZP. Pokud se s ÚP ČR nespojí žák/student se SVP prostřednictvím skupinového či individuálního kariérového poradenství, můžeme konstatovat, že se poradci OZP setkávají s touto cílovou skupinou až jako s absolventy hledajícími své první zaměstnání v evidenci ÚP ČR.

Ze statistik ÚP ČR vyplývá, že poradci OZP poskytují poradenství osobám se zdravotním postižením do 26 let v menším počtu než ostatní věkové strukturu této cílové skupiny. K 28. 1. 2022 bylo evidováno v okrese Olomouc 4 958 UoZ, z toho bylo 780 osob se zdravotním postižením a pouze 14 osob (tj. necelá 2 %) mělo méně než 26 let (Vnitřní statistika ÚP ČR programový systém OKpráce).

Dlouholetá praxe poradců OZP ukazuje, že pracovní uplatnění osob s těžším zdravotním postižením je bezesporu problematické. Určitě by pomohla větší informovanost veřejnosti, především rodičů a pečujících osob, jelikož se poradci OZP setkávají s klienty, kteří nevědí, jaké mají možnosti po ukončení studia. Vhodné by byly zpracované informační letáky pro žáky/studenty se SVP obsahující hromadné informace o nabízeném poradenství škol, školských poradenských zařízení, ÚP ČR a dalších zainteresovaných institucí. Pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením by jistě pomohly i další podpůrné nástroje, a to např. organizace většího počtu veletrhů škol, zaměstnavatelů a sociálních služeb vhodných pro OZP, vznik a realizace nových projektů zaměřených na danou cílovou skupinu s možností finančních příspěvků, podpory exkurzí a stáží, aby absolventi cílové skupiny mohli již na škole navázat spolupráci se zaměstnavateli daných oborů.

6.3.1 Pro koho je poradenství určeno

Poradci OZP poskytují poradenství pro všechny UoZ/ZoZ s přiznaným invalidním důchodem 1. až 3. stupně, osoby zdravotně znevýhodněné nebo osoby posouzené orgánem sociálního zabezpečení, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení. Jako UoZ nemůže být evidována osoba invalidní ve třetím stupni, s výjimkou osoby, která je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (zákon č. 435/2004 Sb.). Poradenství je poskytováno taktéž široké veřejnosti, kdy je možné využít poradenství, PR i ergodiagnostiku bez nutnosti evidence na ÚP ČR jako UoZ/ZoZ.

Poradci OZP, jak již bylo řečeno, spolupracují s IPS, ale i s dalšími odděleními ÚP ČR, především s pracovníky trhu práce, nepojistných sociálních dávek či psychologem. Mimo ÚP ČR je spolupráce poradců OZP navázána především s Českou správou sociálního zabezpečení, poskytovateli sociálních služeb, zástupci škol, integračními centry, obecně prospěšnými společnostmi, zaměstnavateli aj.

6.3.2 Poradenské činnosti

Klienty ÚP ČR k poradcům OZP objednávají nejčastěji referenti zaměstnanosti a poradci IPS dle potřeby či jejich samotného zájmu, popř. jsou poradci OZP kontaktováni zájemci

o poradenství přímo. Poradenství nejčastěji probíhá formou individuálních schůzek, kde mohou poradci se zájemcem řešit konkrétní problémy – postup s vyřízením statusu osoby se zdravotním postižením, informace o trhu práce, informace ohledně nabídky pomoci ze strany ÚP ČR, pomoc se zpracováním životopisu a při hledání volných pracovních míst, způsob kontaktování potenciálních zaměstnavatelů, případný doprovod k výběrovým řízením apod. S ohledem na potřeby trhu práce v regionu jsou realizována skupinová poradenství a poradenské programy dle různých témat, kdy se prolíná individuální i skupinová práce s klientem. Nejčastějšími tématy jsou sebezpoznání, sebezprezentace, orientace na trhu práce, komunikační dovednosti, hledání zaměstnání, pracovněprávní gramotnost, finanční gramotnost a další poradenství dle potřeb klientů. Pobočka ÚP ČR může realizovat i skupinové a poradenské programy pro cílené skupiny UoZ/ZoZ, např. skupinové poradenství pro osoby se zdravotním postižením do 26 let. Příkladem poradenského programu je také Job club. V tomto programu větší počet klientů pravidelně navštěvuje skupinová poradenství, která mají za cíl motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce.

Poradenská činnost je velmi obsáhlá, mezi nejrozšířenější formy v nabídce ÚP ČR pro osoby se zdravotním postižením patří kariérové poradenství, psychologické poradenství, bilanční diagnostika, poradenství pro volbu přípravy k práci, poradenství při výběru rekvalifikace a dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Pro podporu poradenství osob se zdravotním postižením je v současnosti realizován projekt financovaný z Evropského sociálního fondu Evropské unie, který má za cíl prevenci nezaměstnanosti a snižování podílu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením. Tento projekt umožní zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality poskytovaných služeb a nastavení efektivního systému práce s touto cílovou skupinou.

Psychologické poradenství – psychologické poradenství a jeho metody doplňují a prohlubují poradenské postupy při práci s klienty ÚP ČR. Tato nabídka poradenství je k dispozici pouze tehdy, pokud pobočka ÚP ČR disponuje vlastním psychologem nebo si psychologické poradenství zajišťuje externě (metodická karta Psychologické poradenství, EFES, 2021).

Bilanční diagnostika – je jedna z forem poradenství, kterou zabezpečuje ÚP ČR jako součást opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Jejím obsahem je komplexní posouzení schopností a možností fyzické osoby v návaznosti na její budoucí pracovní uplatnění. Probíhá formou společné práce psychologa a klienta s využitím diagnostických metod (metodická karta Bilanční diagnostika, EFES, 2021).

6.4 Pracovní rehabilitace (PR)

PR je soustavná činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osob se zdravotním postižením. Cílovou skupinou pro PR jsou mimo definované osoby se zdravotním postižením pro potřeby evidence ÚP ČR uznány taktéž fyzické osoby dočasně neschopné práce na základě doporučení ošetřujícího lékaře a dále osoby, které přestaly být invalidními na základě doporučení České správy sociálního zabezpečení. ÚP ČR zabezpečuje PR na žádost klienta a hradí náklady s ní spojené (cestovné, stravné a další náklady). S každým, i potenciálním, žadatelem o PR je provedeno poradenství ohledně výběru a obsahu PR, která se zaměřuje vždy na individuální potřeby konkrétního klienta. PR může být poskytována interně

přímo zaměstnanci ÚP ČR, popř. externě prostřednictvím právnické či fyzické osoby, a to nejčastěji prostřednictvím vzdělávacího zařízení, zaměstnavatele či ergodiagnostického centra (metodická karta Pracovní rehabilitace, EFES, 2021).

6.4.1 Formy pracovní rehabilitace

Nejčastějšími formami PR mohou být poradenské činnosti včetně ergodiagnostického vyšetření, příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Všechny formy a aktivity obsažené v návrhu PR konkrétního klienta projednává před samotnou realizací odborná pracovní skupina. Odborná pracovní skupina je nezávislý poradní orgán složený zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením (zákon č. 435/2004 Sb.). Mimo tyto formy se snaží ÚP ČR vytvářet vhodné podmínky pro výkon zaměstnání či samostatné výdělečné činnosti, a to především prostřednictvím finančních příspěvků ÚP ČR, realizovaných projektů Evropského sociálního fondu a dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti dle zákona.

6.4.2 Příprava k práci

Příprava k práci je nejčastější formou PR. Jejími hlavními cíli jsou získání pracovních návyků, osvojení pracovních činností, dovedností a znalostí, prověření schopnosti práce s ohledem na aktuální zdravotní stav a získání či udržení zaměstnání. Před samotnou přípravou k práci je důležité posouzení zdravotního stavu praktickým lékařem. Realizátor přípravy k práci je vybírán na základě zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, a směrnice generální ředitelky č. 5/2019 Zásady pro zadávání veřejných zakázek na ÚP ČR. Při přípravě k práci je důležité průběžné a závěrečné hodnocení realizátora, poradce OZP a samotného účastníka (metodická karta Příprava k práci, EFES, 2021).

6.4.3 Ergodiagnostické vyšetření

Ergodiagnostické vyšetření (ergodiagnostika) je zhodnocení a určení zbytkového pracovního potenciálu a psychofyzické zátěženosti konkrétní osoby. Takové vyšetření doporučuje klientovi nejčastěji poradce OZP nebo referent zaměstnanosti. U klientů s mentálním postižením je třeba zvážit vhodnost tohoto vyšetření na základě domluvy s ergodiagnostickým centrem. Vyšetření probíhá formou obecného testování nebo cíleného testování na konkrétní pracovní pozici, kdy klient podstupuje zátěžové testy fyzické aktivity a zručnosti (metodická karta Ergodiagnostické vyšetření, EFES, 2021). Ergodiagnostické vyšetření nabízí ÚP ČR v rámci i mimo PR.

6.4.4 Specializované rekvalifikační kurzy

Pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením mohou být v rámci PR využívány specializované rekvalifikační kurzy. Vždy platí, že absolvování specializovaného rekvalifikačního kurzu musí být účelné a potřebné ke zvýšení uplatnitelnosti klienta na trhu práce. Rekvalifikační zařízení poskytující kurz musí splňovat požadavky uvedené v § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pouze v tomto případě lze kurzy proplácet prostřednictvím ÚP ČR. Absolvování specializovaného rekvalifikačního kurzu předchází poradenství ohledně výběru konkrétního kurzu, splnění vstupních podmínek pro kurz

a následné posouzení potřebnosti a účelnosti odbornou pracovní skupinou. Rekvalifikační kurzy poskytuje ÚP ČR i mimo PR.

7 Aspekty ovlivňující aktuálně trh práce

Zákonný rámec zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností (OZP – osoby se zdravotním postižením) vychází hlavně ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. OZP mohou být zaměstnány buď na tzv. otevřeném trhu práce, nebo na tzv. chráněném trhu práce. Na otevřeném trhu jsou zaměstnávány běžnými zaměstnavateli, pracují mezi různorodými zaměstnanci a na různorodých pozicích. Na chráněném trhu jsou zaměstnávány zaměstnavateli, u nichž mezi zaměstnanci převažují zaměstnanci s invalidními důchody (případně OZZ – osoby zdravotně znevýhodněné), tedy lidé s nějakým zdravotním postižením.

7.1 OZP před vstupem na trh práce

V praxi je běžné, že než se žáci se SVP dostanou na trh práce, studují na speciálních školách několik oborů bez konkrétního kariérového cíle a nějaké pracovní vyhlídky do budoucna.

Mezi nejvýraznější důvody takového chování patří strach rodičů, resp. pečujících osob o své děti. Pečující osoby mají emocionální a ekonomické obavy z posunu svých zdravotně znevýhodněných dětí do dospělého života, kde je běžné, že se chodí do práce, a proto využívají možnosti ponechat své opatrovance v bezpečí školského systému. Aktuálně je kvůli tomu možné setkat se i s třicetiletým studentem nějakého oboru na speciální škole.

Další volenou bezpečnou cestou před vstupem na trh práce jsou tréninkové aktivity (tranzitní program), které jsou zpravidla poskytovány dlouhodobě. Trénink dovedností a pracovních návyků probíhá formou sociální rehabilitace (§ 70 zákona č. 108/2006 Sb.) a sociálně terapeutických dílen (§ 67).

Trénink probíhá za přítomnosti asistentů a na různých pracovištích je různě propracovaný. Za současného nastavení se v těchto zařízeních setkáváme i s tím, že OZP trénují své pracovní návyky tak, že se podílejí na výrobě zboží k prodeji či na poskytování služeb pro širokou veřejnost. Za tuto práci nepobírají mzdu a mnohdy je možné stejné aktivity trénovat řadu let. V ideálním případě by měly být trénovány dovednosti, které OZP využije v placené práci. Taková návaznost ale často neexistuje a nejen pečovatelé, ale mnohdy i samotní trénovaní zpravidla nevěří, že by placenou práci mohli zvládnout. Trénování se přitom stále pohybují v uzavřené skupině lidí se zdravotními potížemi a jejich pečovatelů.

Výhodou pro pečovatele je, že na rozdíl od služeb typu stacionář zde obvykle díky podpoře státu nemusí být hrazen žádný poplatek. Důvody pro umístování mladých OZP do těchto zařízení jsou tedy vedle naděje na naučení se nových dovedností, obav a nedůvěry ve schopnosti OZP opět i ekonomické.

7.2 OZP na chráněném trhu práce

V případě, že se OZP posouvají na trh práce, dává se zpravidla – velmi často automaticky – přednost chráněnému trhu před otevřeným. Všeobecně se má za to, že OZP mají pracovat na chráněném trhu práce, kde budou mít lepší podmínky vzhledem ke svému zdravotnímu znevýhodnění. Chráněný trh práce má podobu tzv. chráněných dílen.

Tzv. chráněné dílny byly v r. 2012 oficiálně zrušeny a nahrazeny institutem chráněného pracovního místa (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). V praxi se tato legislativní změna projevuje pouze administrativně. Místo toho, aby zaměstnavatelé dostávali od úřadu práce příspěvek na vytvoření chráněné dílny, dostávají po novelizaci příspěvek na zřízení jednotlivých chráněných pracovních míst (+ jako v minulosti také příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na tomto místě a částečnou úhradu provozních nákladů takového místa). Veřejnosti jsou tato pracoviště stále známá jako chráněné dílny.

Do chráněných dílen se tímto způsobem investují miliardy, přičemž dopad na OZP je velmi slabý a celospolečenská prospěšnost je mizivá. V praxi se z velké části těchto dílen stal pouze byznys pro jejich majitele a neplní účel, pro který původně vznikly. Firmy jsou výše zmíněnými státními dotacemi konkurenčně zvýhodněny proti běžným zaměstnavatelům, protože mají výrazně nižší náklady na pracovní sílu. Dotace měly původně kompenzovat sníženou pracovní schopnost zdravotně postiženého zaměstnance, ale v realitě k této kompenzaci nedochází. Zkušenost je taková, že zvláště v případě, že se jedná o chráněnou dílnu, nebývají podmínky pro práci individuálně nastavené. Normy, které zaměstnanci plní, bývají dokonce vyšší než v běžných podnicích. Na těchto pracovištích se setkávají téměř výhradně lidé se zdravotním postižením. Dochází tak k jejich koncentraci na jednom místě, přičemž se vůbec nehledí na to, s jakými zdravotními potížemi se člověk potýká. Důsledkem je, že zaměstnanci jsou navzájem stresováni projevy svých onemocnění (např. projevy duševních nemocí, specifické projevy mentálního postižení apod.) a často jsme svědky toho, že se OZP v takové dílně zhoršuje nejen zdravotní stav, ale negativně je ovlivněno i jejich sebevědomí. Možnost nějakého profesního posunu a dalšího rozvoje je téměř neexistující.

V praxi se lze setkat i s jakousi hybridní podobou těchto chráněných dílen. Jedná se o firmy, které mají status chráněného pracoviště, ale své služby poskytují na různých pracovištích, nikoliv na jednom izolovaném pracovišti. Jde zejména o poskytování služeb ostrahy a úklidových služeb.

Zaměstnanci vykonávají svou práci mezi zdravými lidmi, na běžných pracovištích, přičemž firma má konkurenční výhodu díky dotacím od státu a může tak své služby nabízet za nižší cenu. Tohoto paradoxně využívají zejména státní instituce, které by v zaměstnávání OZP měly jít příkladem. Je tedy téměř nemožné, aby OZP pracovala jako uklízečka a byla přitom běžnou, kmenovou zaměstnankyní dané instituce.

Co se týče úpravy podmínek pro OZP u takových firem, lze se setkat s tím, že tyto firmy nabízejí snížené úvazky a snaží se vyjít svým zaměstnancům vstříc tak, aby i přes své handicap dokázali práci zvládnout – je otázkou, do jaké míry je motivace takové firmy pouze ekonomická. Přímou podporu na pracovištích tito zaměstnanci od firmy nemívají a o nějakém výraznějším přizpůsobování pracoviště z vlastní vůle zaměstnavatele nemůže být řeč.

V tematice chráněných dílen a prozatím legislativně nezakotveného sociálního podnikání obecně hraje roli jejich velmi dobrá marketingová strategie. Všude se v souvislosti se zaměstnáváním OZP hovoří pouze o nich, přičemž další možnosti, jak se OZP mohou pracovně uplatnit, se nezmiňují, protože nejsou mediálně zajímavé. Běžný člověk, který se hlouběji

nezamyslí, nebo nemá svou vlastní zkušenost, se domnívá, že OZP musí pracovat pouze na chráněném trhu a že jedině tam bude dobře, protože tam to je OZP přizpůsobeno. Bohužel realita je taková, že zkušenosti zaměstnavatelé z chráněného trhu v této oblasti „umí chodit“ a není problém splnit formální kritéria. Sami pracovníci úřadů práce říkají, že na ně tzv. nemají páky.

7.3 OZP na otevřeném trhu práce

Mezi zmíněné „běžné“ lidi se počítají i zaměstnavatelé na otevřeném trhu práce. Běžný zaměstnavatel považuje OZP za jiné a méně výkonné a z této jinakosti a menší výkonnosti má obavy. Často k OZP přistupuje na základě předsudků a zažitých vzorců, které jsou podporovány mediálními kampaněmi sociálních podniků o tom, že OZP jinde než na chráněných pracovištích pracovat nemohou.

Stát se snaží motivovat běžné zaměstnavatele k zaměstnávání OZP hlavně ekonomicky, a to prostřednictvím povinnosti plnění tzv. povinného podílu. Tento systém, kdy má firma podle daných pravidel povinnost zaměstnávat určitý počet OZP, v praxi spíše selhává. Zaměstnavatelé si totiž volí únikovou cestu ve formě náhradního plnění podílu zaměstnávání OZP. Místo toho, aby zaměstnali někoho se zdravotním postižením, nakoupí výrobky od firmy z chráněného trhu, případně zaplatí do státní kasy stanovenou kompenzační částku.

V praxi se tedy setkáváme s tím, že povinný podíl není pro běžné zaměstnavatele motivační a více funguje povědomí dané firmy o sociální odpovědnosti.

Systémově by měla na podporu zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce fungovat tzv. pracovní rehabilitace, která však probíhá spíše omezeně.

Speciální poradenství a dotační programy pro OZP mívá úřad práce (ÚP). ÚP se snaží zaměstnavatele na otevřeném trhu motivovat k zaměstnání OZP tzv. mzdovým příspěvkem. Zaměstnavatel je v tomto případě motivován ekonomicky, neboť mu ÚP refunduje část mzdy zdravotně postiženého zaměstnance. V praxi se setkáváme s tím, že ač celý proces vyžaduje jistou administrativní zátěž, zaměstnavatelé tento typ motivace využívají. Problematické bývá to, zda si takový zaměstnavatel ponechá zdravotně postiženého zaměstnance i poté, co skončí zpravidla roční finanční podpora od ÚP.

Další formou podpory pro zapojení OZP na běžný trh práce jsou tranzitní programy. Jsou určeny zejména pro žáky praktických škol, kteří při přechodu do pracovního života potřebují cílenou podporu. S žáky se pracuje již při studiu a podpora pokračuje i po ukončení školní docházky. Tyto programy jsou efektivní, ale nejsou realizovány v dostatečné míře. Jedním z důvodů je výše zmíněná lobby chráněného trhu, kvůli němuž panuje všeobecné přesvědčení, že OZP na otevřený trh nepatří a měly by pracovat „mezi svými“.

Vzhledem k tomu, že pro běžné firmy je zaměstnávání OZP fakticky opravdu složitější než zaměstnávání zdravých lidí, snaží se je kraje podpořit financováním služeb tzv. podporovaného zaměstnávání (dále PZ). Agentury PZ jsou zpravidla službami sociální rehabilitace (jsou obvykle zařazeny do systému sociálních služeb), ale oproti většině dalších služeb sociální rehabilitace jsou časově omezené. Pro OZP i zaměstnavatele bývají neplacené a v každém kraji

funguje alespoň jedna. Některé se specializují na konkrétní cílovou skupinu – např. osoby s PAS, osoby s MP apod. Podmínkou využívání služby není přiznaná invalidita, ale zdravotní potíže, které člověku ztěžují uplatnění na otevřeném trhu práce (zcela konkrétní podmínky si upravuje každá agentura sama). Do této skupiny spadají všichni žáci se SVP. Službu PZ může člověk u některých agentur využívat již od 16 let, tedy před vstupem na trh práce.

Smyslem služby je podpořit zdravotně znevýhodněné osoby tak, aby získaly a udržely si vhodné pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce.

V rámci této podpory může u žáků se SVP docházet k přípravě na vstup na trh práce již při studiu. S žáky se pracuje na tom, aby znali sami sebe a věřili, že zvládnou mít placenou práci na běžném pracovišti. Ve spolupráci se službou PZ dochází k budování pracovních návyků a rozvoji různých dovedností pro pracovní trh (např. jak komunikovat své potřeby se zaměstnavatelem, jak se chovat na pohovoru, přemýšlení o práci v souvislostech s ostatními oblastmi života). Ke každému je přistupováno jako k individualitě s jeho specifickými potřebami. Cílem je osamostatnění se od služby tak, aby podporovaná osoba vše zvládla samostatně, případně s pomocí svého přirozeného okolí.

Po ukončení studia se společným úsilím hledá vhodné pracovní uplatnění. Vždy se určuje, co podporovaná osoba zvládne sama poté, co si postup ujasnila a případně nacvičila ve spolupráci se službou PZ. Je-li třeba, služba vyjednává přizpůsobení podmínek pro danou osobu na konkrétním pracovišti. Jedná se nejen o podmínky fyzického rázu (např. bezbariérovost, vylepení obrázkových návodu a popisek), ale i o vztahové podmínky (např. porozumění kolegů danému zdravotnímu znevýhodnění a jeho konkrétním projevům u podporované osoby, způsob komunikace s danou osobou) a formální podmínky (např. možnost udělat svou práci za delší časový úsek, než je smluvně dáno; možnost brát si častější a kratší přestávky).

Často se stává, že člověk se zdravotním znevýhodněním se práci dokáže dobře naučit, ale potřebuje specifické podmínky pro zaučování (např. výrazně delší dobu na naučení se práce, výrazně delší dobu zvykání si na prostředí, specifický způsob vysvětlení pracovních postupů). Je-li třeba, služba poskytuje podporu při zaučování. Toto znamená, že pracovník/pracovnice služby je s podporovanou osobou na pracovišti přítomen/přítomna a opouští ji až poté, co všechny zúčastněné strany vyhodnotí, že práci již zvládne sama.

Podporovaná osoba ukončuje spolupráci se službou ve chvíli, kdy se cítí být zcela samostatná a je funkčně nastavena její přirozená podpora z okolí (např. kolegové, rodiče, sousedi).

OZP se na agentury PZ mohou obracet kdykoliv během svého pracovního života. Na agenturu PZ se OZP může obracet během svého života i opakovaně. Stává se, že z různých důvodů dojde ke ztrátě pracovního uplatnění, které bylo získáno ve spolupráci se službou PZ (např. změnou zdravotního stavu, životních podmínek, vinou zaměstnavatele, neprodloužená smlouva na dobu určitou). Pokud má člověk opět potíže získat nové pracovní uplatnění, je vyhodnoceno, zda bude opětovné využití služby efektivní, a pokud ano, dochází opět k na míru šité spolupráci.

V praxi se stává i to, že se OZP potřebuje doučit nový set dovedností, aby si práci dokázal udržet. Dále se stává to, že se OZP začne potýkat se vztahovým problémem na pracovišti. I v těchto případech se může opět na službu obrátit a stát se jejím uživatelem na omezenou dobu nutnou pro vyřešení dané situace.

Pro upřesnění je třeba uvést, že i ve službě PZ dochází k tréninkovým aktivitám. Trénink ale vždy probíhá s jasným kariérovým záměrem, na základě systematického vyhodnocování klientových potřeb. Probíhá před získáním pracovního uplatnění a podle charakteru nacvičované dovednosti může k tréninku docházet v rámci konzultací (např. trénink včasného příchodu; komunikace se zaměstnavatelem; nácvik PC dovedností), nebo formou zkoušek dovedností přímo na pracovištích, kde je šance získat placenou práci. Samotný trénink je dále prováděn i při zaučování. OZP tento trénink podstupuje přímo na svém pracovišti, kde má uzavřen pracovněprávní vztah a za svou práci pobírá mzdu.

Agentury PZ, které pomáhají OZP najít a udržet si práci na otevřeném trhu, se potýkají s mnoha různými překážkami, z nichž některé jsou jen druhou stranou výše popsaného. Jedná se zejména o to, že obecně je vnímání OZP nastaveno tak, že patří na chráněný trh. Je obtížné najít zaměstnavatele na otevřeném trhu práce, který je ochoten přizpůsobit podmínky pro OZP a umí (a nebojí se) s OZP jednat.

Chráněný trh je na veřejnosti silně propagován, kdežto o podporovaném zaměstnávání se téměř neví. Příklady dobré praxe jsou mediálně nezajímavé, a navíc agenturám PZ v posledních letech chybí zastřešující orgán, který by systematicky hájil jejich zájmy.

V praxi se agentury PZ u zaměstnavatelů setkávají s nedostatkem potřebných zkrácených úvazků, neochotou uvažovat o přizpůsobování pracovišť, malým výběrem vhodných pozic i strachem z jinakosti OZP.

K celkové obtížné situaci svým postojem přispívají i osoby pečující o OZP (rodiny, veřejní opatrovníci, sociální pracovníci apod.), a dokonce i samotné OZP. Dochází k tomu, že OZP jsou pečujícími osobami vnímány jako „chudáci“, které je potřeba hlavně chránit (takto k OZP přistupují i někteří pracovníci sociálních služeb). OZP samotné často nevědí, co umí a co potřebují, neumí si to posoudit a už vůbec ne mluvit o tom s okolím. Tento přístup přispívá k závislosti OZP nejen na druhých, ale i na sociálním systému.

Sociální systém je nastaven nemotivačně. OZP a jejich rodiny se často obávají, že dalším rozvojem OZP a případně získáním pracovního uplatnění na otevřeném trhu práce se ukáže, že OZP je schopnější, než byla v době přiznání různých sociálních dávek, a dávky jí budou sníženy či zcela odebrány. Místo toho, aby se uvažovalo o tom, že OZP bude přispívat do rozpočtu svou mzdou a celkově se více osamostatní, jde se cestou využívání podpůrných veřejných zdrojů.

Pokud by fungoval původní záměr, díky němuž vznikl chráněný trh práce a další služby sociální rehabilitace, fungovalo by to následovně: OZP by se v tréninkové sociální službě či chráněné dílně mohla naučit nové dovednosti. Mohla by zjistit, co jí baví. Když by jí to šlo, mohla by

sama či s pomocí služeb podporovaného zaměstnávání získat placenou práci na otevřeném trhu práce, tedy na běžném pracovišti, mezi běžnými zaměstnanci.

Školy by rozvíjely dovednosti potřebné pro zařazení se do pracovního procesu na běžných pracovištích. Lidé by běžně pracovali podle svých možností bez ohledu na zdravotní potíže a využívali by toho, v čem jsou dobří. Veřejné instituce a běžní zaměstnavatelé by považovali za normální zaměstnávat lidi se zdravotními potížemi.

8 Rešerše informačních zdrojů vztahujících se k volbě středního vzdělávání a zaměstnání

Cílem této kapitoly je nabídnout čtenáři souhrn informačních zdrojů, které se vztahují k tematice volby povolání a zaměstnání se zřetelem ke skupině osob se speciálními vzdělávacími potřebami. Hlavní kritérium volby informačních zdrojů je založeno na seznamu doporučených odkazů Úřadu práce ČR. Uvedené zdroje byly rozšířeny o další relevantní záznamy a stručně popsány. Každý z odkazů obsahuje krátkou charakteristiku a hypertextový odkaz k snadší orientaci. Celá kapitola je členěna na tři hlavní oblasti, v níž jsou zastoupeny dílčí portály či webové stránky.

8.1 Volba povolání

První kapitolu tvoří odkazy, jež nabízejí informace o oborech vzdělávání, profesním uplatnění či kvalifikacích v rámci pracovního trhu. Tyto stránky v určité míře reflektují potřeby osob se speciálními vzdělávacími potřebami, nicméně nejsou pro tuto skupinu primárně určeny. V závěru této kapitoly jsou uvedeny odkazy, jež mohou dílčím způsobem pomoci uchazeči identifikovat jeho silné stránky v kontextu volby dalšího profesního směřování.

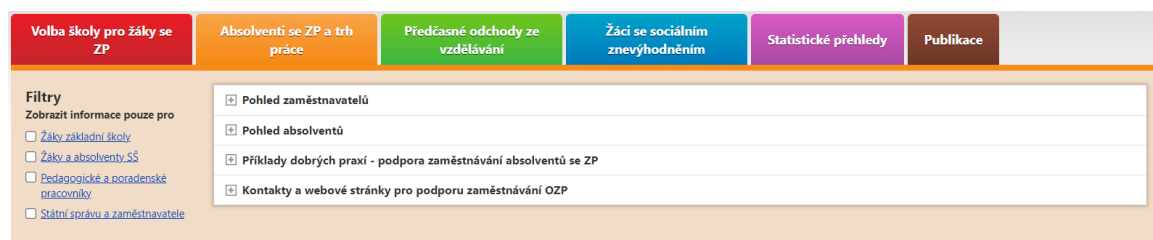
Informační systém Infoabsolvent

V rozhraní této stránky vás přivítá systému ISA+, který nabízí pomoc při hledání vzdělávací a profesní dráhy. Jsou zde uvedeny všechny školy a obory vzdělání, informace k přechodu na trh práce i do dalšího vzdělávání. Při výběru povolání pomůže i Profitest nebo videoukázky technických profesí (ISA+, 2021).

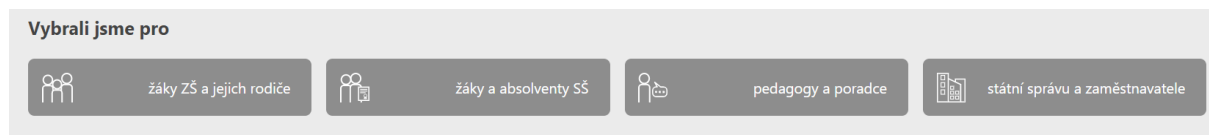
Obr. 8.1: Bez bariér až na trh práce



Obr. 8.2: Filtr jednotlivých kategorií pro žáky se ZP



Obr. 8.3: Informace Infoabsolvent pro vybrané skupiny



SVP: Velkým přínosem je ISA+ pro žáky se zdravotním postižením i pro žáky se studijními problémy.

Odkaz: <https://www.infoabsolvent.cz/>

Informační systém infoabsolvent: Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/>

Národní soustava kvalifikací

Národní soustava kvalifikací je webovou stránkou, která zveřejňuje informace o profesních kvalifikacích v rámci pracovního trhu v ČR. Informují o všech novinkách a událostech v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání v ČR9 (NPI, 2021).

Obr. 8.4: Obor kvalifikace

Obor kvalifikace V databázi se nachází 1443 kvalifikací

Doprava a spoje	65	Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	43
Ekologie a ochrana životního prostředí	16	Potravinářství a potravinářská chemie	96
Ekonomie	11	Právo, právní a veřejnosprávní činnost	17
Ekonomika a administrativa	8	Publicistika, knihovnictví a informatika	24
Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	79	Speciální a interdisciplinární obory	10
Gastronomie, hotelnictví a turismus	38	Stavebnictví, geodézie a kartografie	170
Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárnictví	91	Strojrenství a strojírenská výroba	134
Informatické obory	10	Technická chemie a chemie silikátů	107
Kožený a obuvnický výrobce a zpracování plastů	92	Tělesná kultura, tělovýchova a sport	26
Obchod	66	Textilní výroba a oděvnictví	64
Obory z oblasti historie	1	Umění a užité umění	66
Osobní a provozní služby	66	Veterinářství a veterinární prevence	1
Pedagogika, učitelství a sociální péče	16	Zemědělství a lesnictví	136
		Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	72

Obr. 8.5: Vybrané obory kvalifikace

Vybrané obory kvalifikace seznam oborů kvalifikace

Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů

Jen platné
 Jen s termíny zkoušek

Kvalifikační úroveň: 1-4

Vašemu výběru odpovídá 72 profesních kvalifikací

Název profesní kvalifikace	Kód	Platnost	Úroveň
Dekorátér	33-013-H	Platný	3
Dělník čistění a kontroly dílců, balení výrobků	33-021-E	Platný	2
Dělník pro přípravu nábytkových povrchů	33-029-E	Platný	2
Dělník v celouničné výrobě	33-066-E	Platný	2
Dělník výroby bednění	33-026-E	Platný	2
Dělník výroby dřevěných obalů, palet a dílců	33-033-E	Platný	2
Dělník/dělnice pro recyklaci textilních a měkkých pěnových materiálů	33-074-E	Platný	2
Dělník/dělnice výroby drobných dřevěných výrobků	33-034-E	Platný	2
Dělník/dělnice výroby dřevařských polotovárů	33-025-E	Platný	2
Dílničský montážník nábytku	33-020-H	Platný	3
Interiérový poradce/interiérová poradkyně	33-051-M	Platný	4
Košíkář a pletáč/košíkačka a pletáčka	33-052-H	Platný	3
Laděč klávesových hudebních nástrojů	33-064-H	Platný	3

SVP: Databáze není primárně určena pro osoby se SVP. Nicméně nabídka informací je zcela relevantní pro osoby s nižší potřebou podpory.

Odkaz: <https://www.narodnikvalifikace.cz/>

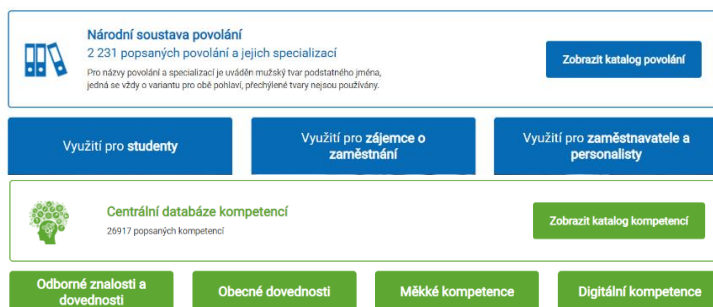
Národní pedagogický institut České republiky: Národní soustava kvalifikací [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/>

Národní soustava povolání

Je otevřená, veřejně dostupná databáze povolání vyskytujících se na českém trhu práce, spravovaná a garantovaná MPSV ČR. Národní soustava povolání vzniká od roku 2007. Tvorba a aktualizace dat Národní soustavy povolání je zajišťována (od roku 2007) prostřednictvím zástupců zaměstnavatelů a odborníků z trhu práce.

⁹ Národní soustava kvalifikací spadá pod webovou stránku Národní pedagogický institut České republiky. Rozvoj a implementaci Národní soustavy kvalifikací zajišťuje do roku 2015 stejnojmenný projekt MŠMT financovaný Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Řešitelem projektu je Národní ústav pro vzdělávání (NPI, 2021).

Obr. 8.6: Národní soustava povolání



SVP: Databáze není primárně určena pro osoby se SVP. Nicméně nabídka informací je zcela relevantní pro osoby s nižší potřebou podpory.

Odkaz: <http://www.nsp.cz/>

Národní soustava povolání [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://www.nsp.cz/>

Další odkazy k volbě povolání

V této podkapitole jsou uvedeny inspirační zdroje, jež poskytují prostor k objevení osobnostních charakteristik a pomohou definovat silné stránky budoucího žáka či uchazeče o zaměstnání.

- Budoucnost profesí: <http://www.budoucnostprofesi.cz>
- Pracovní a profesní počítačová diagnostika: <http://www.comdi.cz>
- <https://www.comdi.cz/page/testy-zdarma>
- Volba oboru studia, Volba správné kariéry: <https://www.salmondo.cz>
- Emiero test osobnosti: <http://www.emiero.cz>
- Osobnostní dotazník: <http://test-mbti.hys.cz>
- Test osobnosti: <http://testosobnosti.zarohem.cz>
- Emoční test barev: <http://www.psychologie-prerov.cz/test-barev/>
- MBTI test osobnosti: <http://spt.skeletus.com>
- Výsledky MBTI testu a příklady osobnostních typů: <https://managementmania.com/cs/mbti-myers-briggs-type-indicator>
- Test profesního zaměření osobnosti: <https://www.arealme.com/16types/cs>
- Test osobnosti a volba povolání: <http://www.zkouskaosobnosti.cz>
- Web pro aktivní lidi: <http://www.neflakamse.cz>
- Vše pro rozvoj Vaší kariéry na jednom místě: <https://www.job-hub.cz>

8.2 Vybrané webové stránky zaměřené pro osoby se ZP

Druhá kapitola oproti kapitole první již primárně operuje s informačními zdroji určenými pro skupinu osob se speciálními vzdělávacími potřebami. Obsahuje jak portály zaštiťující komplexní informace pro rozličnou skupinu osob s postižením, tak i specializované portály pro konkrétní klientelu.

Pracovní tržiště

Od roku 2007 se aktivně zabývají pomocí a podporou vyhledávání pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (OZP), a to jak na běžném, tak i chráněném pracovním trhu. Tento portál je jediným svého druhu, který se snaží představit pracovní komunitu osob se zdravotním postižením v České republice a kde bude na první pohled pro obě strany (zaměstnanec × zaměstnavatel) jasné, že se zde setkávají v rámci získání pracovní pozice (Pracovní tržiště, 2021).

Obr. 8.7: Pracovní tržiště



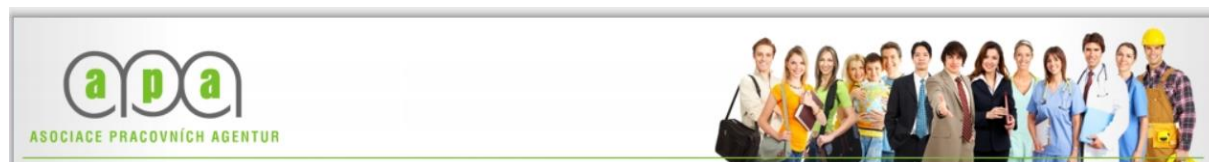
Odkaz: <https://www.pracovnitrziste.cz/>

Pracovní tržiště [online]. [cit. 2021-12-15]. Dostupné z: <https://www.pracovnitrziste.cz/>

Asociace pracovních agentur – informace týkající se agenturního zaměstnávání

Asociace pracovních agentur (APA), založená roku 2001, je neziskovou nepolitickou profesní organizací sdružující agentury práce, převážně poskytovatele dočasné pracovní výpomoci (temporary help). Podmínkou členství v APA je povolení GŘ ÚP ČR ke zprostředkování zaměstnání, přistoupení k Etickému kodexu APA a dodržování Stanov APA (APA, 2021).

Obr. 8.8: Asociace pracovních agentur



Odkaz: <http://www.apa.cz>

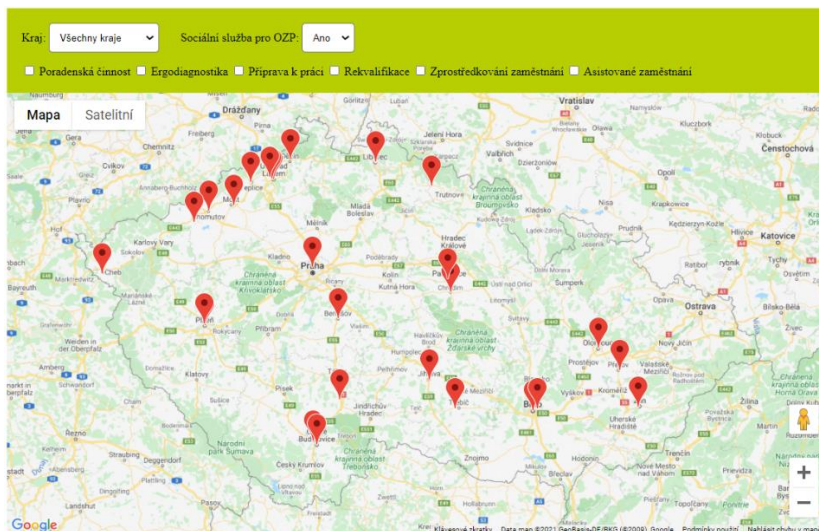
APA: Asociace pracovních agentur [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://www.apa.cz/>

Asociace pracovní rehabilitace ČR

Asociace pracovní rehabilitace ČR, z. s., je nestátní nezisková organizace (zapsaný spolek), jejímž hlavním cílem je sdružování členů – poskytovatelů služeb pracovní rehabilitace. Posláním Asociace je napomáhat rozvoji služeb pracovní rehabilitace, vytvářet podmínky pro

zvyšování kvality služeb procesu pracovní rehabilitace, zejména v oblasti jejich standardizace, informovanosti, vzdělávání a veřejné politiky, a dbát na profesionalitu svých členů a jimi poskytovaných služeb (Asociace pracovní rehabilitace, 2021).

Obr. 3.9 Nabídka služeb v kontextu ČR



Odkaz: <http://www.aprcr.cz/>

Asociace pracovní rehabilitace ČR: Společnými silami od nemoci k moci [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/>

Práce pro ZP

Portál je zaměřen na potřeby osob se zdravotním postižením, zejména na zprostředkování pomoci v uplatnění na trhu práce. Obsahuje informační část, kde je možné se dozvědět vše kolem legislativy, dále pak tržiště pracovních nabídek a poptávek, kontaktů na podporovaná zaměstnání a chráněné dílny a v neposlední řadě i oblast vzdělávání (Práce pro ZP, 2021).¹⁰

Obr. 8.10: Osoby se ZP



Odkaz: <http://praceprozp.cz/>

Práce pro ZP: Moderní portál pro osoby se zdravotním postižením [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://praceprozp.cz/>

¹⁰ Program běží pro záštitou Evropského sociálního fondu – Operační program Zaměstnanost.

OZP práce

Portál nabízí pracovní pozice od ověřených zaměstnavatelů nabízejících práci pro OZP. Navíc je možné založit si profil, zveřejnit svůj životopis nebo nastavit si automatické upozornění o nabídkách práce (OZP, 2021).

Obr. 8.11: Práce OZP



Odkaz: <https://ozpprace.cz/>

OZP práce: Vyjděte vstříc svému vysněnému zaměstnání! [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://ozpprace.cz/>

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (NFOZP), který byl založen v roce 2007, vidí svůj význam především v odborných konzultacích, podpoře jednotlivců z řad osob se zdravotním postižením, firem, které postižené osoby zaměstnávají či chtějí zaměstnávat, a to napříč celou Českou republikou. Druhou rovinou je oblast legislativních změn, které mají dopad na trh práce a osoby se zdravotním postižením. Naším cílem je vytvořit tým vzdělaných zaměstnanců nejlépe z řad lidí žijících se zdravotním postižením a vytvořit prostředí pro získání práce a určité poradenství, jak se k práci dostat nebo jak najít vhodného zaměstnance se zdravotním postižením (NFOZP, 2021).

Obr. 8.12: Příklad podporovaných projektů

Obr. 8.13: Přístupnost webové stránky nejen pro osoby se ZP

The screenshot shows a website with three project cards and an accessibility menu. Each card has a red box labeled 'Více o projektu'.

- SRDCERVÁČÍ**: Srdcerváči jsou originální fundraisingový projekt. Díky svému katalogu jedinečných zážitků a dárků, které získáváme od firem i jednotlivců, po celý rok nabízíme drobným i větším dárcům možnost, jak přispět na podporu vzniku pracovních míst pro lidi s postižením, a navíc přitom získat něco jedinečného, co se jinde koupit nedá.
- PRACOVNÍ TRŽIŠTĚ**: Hledáte práci? Jste osoba se zdravotním postižením a máte invalidní důchod 1., 2. nebo 3. stupně? Navštivte náš nový portál. Jedná se o komplexní servis pro osoby se zdravotním postižením hledající práci.
- PRÁCE POSTIŽENÝCH**: Zviditelňujeme kvalitní práci postižených občanů, kteří i přes svůj handicap dokážou dělat stejně dobrou práci jako zdraví lidé. Podporujeme zaměstnavatele při vytváření i udržování pracovních míst pro zdravotně postižené a propagujeme jejich výrobky nebo služby.

The accessibility menu (přístupnost Menu) includes options like Kontrast +, Zvýraznit odkazy, velký text, Rozestupy textu, Zastavit animace, Přátelská dyslexie, Kurzoru, Popisky, Výška čáry, Zarovnaní textu, Obnovit vše, and Presunout / skryt.

Odkaz: <https://nfozp.cz/>

NFOZP: Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://nfozp.cz/>

Helpnet.cz – Informační portál pro osoby se specifickými potřebami

Informační portál Helpnet.cz pro osoby se specifickými potřebami usnadňuje orientaci v problematice zdravotního postižení. Anotace s odkazy na tuzemské internetové zdroje jsou roztrženy podle základních skupin postižení – zrakové postižení, sluchové postižení, mentální postižení, tělesné postižení, vnitřní nemoci, duševní zdraví. Tyto hlavní cílové skupiny doplňují rodiče dětí se zdravotním postižením a senioři (Helpnet, 2021).

Obr. 8.14: Mapa kategorií a průřezových témat

The image shows a screenshot of the Helpnet.cz website's navigation menu. On the left, there is a sidebar with a dark header 'Vyberte si téma >'. Below it, the menu is organized into three main sections: 'Základní skupiny' (Basic groups), 'Průřezová témata' (Cross-cutting topics), and 'Projekty' (Projects). The 'Základní skupiny' section lists: Zrakové postižení, Tělesné postižení, Mentální postižení, Vnitřní nemoci, Kombinovaná postižení, Duševní nemoci, Senioři, Sluchové postižení, and Rodiče dětí se ZP. The 'Průřezová témata' section lists: Dokumenty, Legislativa, Sociální služby, Pomůcky, Zaměstnávání, Fundraising, Bariéry, Poradenství, and Vzdělávání. The 'Projekty' section lists: INSPO and Výuka znakového jazyka. On the right side of the screenshot, a detailed list of 'Průřezová témata' is expanded, showing sub-categories like 'Dokumenty' (with links to 'Deklarace práv', 'Mezinárodní dokumenty', 'Dokumenty vlády ČR', 'Dokumenty organizací zdravotně postižených'), 'Legislativa', 'Sociální služby', 'Pomůcky', 'Zaměstnávání', 'Bariéry', 'Poradenství', and 'Vzdělávání', each with its own set of sub-links.

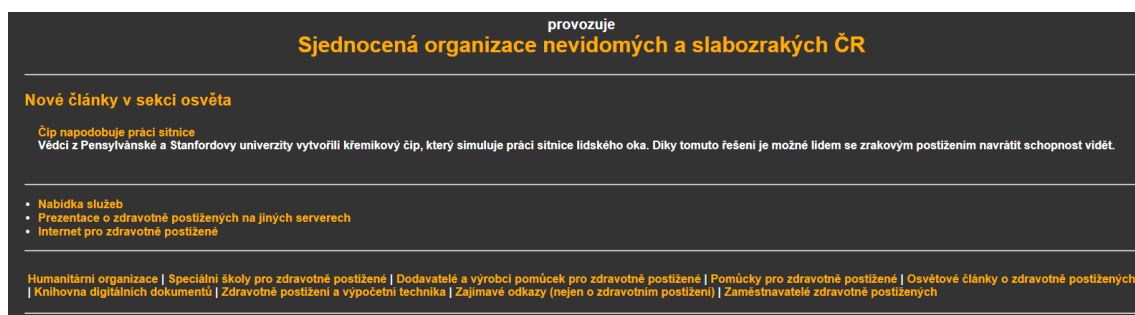
Odkaz: <https://www.helpnet.cz/>

Helpnet: Informační portál pro osoby se specifickými potřebami [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://www.helpnet.cz/>

Informační systém pro zdravotně postižené BrailNet

Informační systém pro zdravotně postižené BrailNet provozuje Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR.

Obr. 8.15: Informační systém pro zdravotně postižené BrailNet



Odkaz: <http://is.brailnet.cz/>

Informační systém pro zdravotně postižené BrailNet: Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://is.brailnet.cz/>

Neslyším, pracuji (Tichý svět) – Portál pracovních příležitostí pro osoby se sluchovým postižením

- Jste osoba se sluchovým postižením a hledáte práci? Nebo práci pro osoby se sluchovým postižením nabízíte? Pak jste na správné adrese!¹¹
- Workshopy pro zaměstnavatele
 - Chcete zaměstnat neslyšícího? Chcete se dozvědět víc o neslyšících?
 - Nabízíme semináře pro firmy a zaměstnavatele. Máte o seminář zájem?

Obr. 8.16: Portál Neslyším, pracuji:











PORTÁL PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO OSOBY SE SLUCHOVÝM POSTIŽENÍM

Jste osoba se sluchovým postižením a hledáte práci? Nebo práci pro osoby se sluchovým postižením nabízíte? Pak jste na správné adrese!

Obr. 8.17: Portál Neslyším, pracuji – důležité odkazy

DŮLEŽITÉ ODKAZY

- | | |
|--|---|
|  Tlumočení online |  Kurzy znakového jazyka |
|  Přepis online |  Příručka pro úřad práce a zprostředkovatele |
|  Rady a informace pro neslyšící |  Příručka pro zaměstnavatele |
|  Konzultant pro uchazeče |  Konzultant pro zaměstnavatele |

¹¹ Tento portál vytvořil a spravuje Tichý svět, o. p. s. (dříve APPN), www.tichysvet.cz.

Odkaz: <https://www.neslysimpracuji.cz/>

Neslyším, pracuji: Portál pro osoby se sluchovým postižením [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://www.neslysimpracuji.cz/>

Další užitečné odkazy

V této kapitole naleznou čtenáři webové stránky specializující se na rekvalifikační kurzy a digitální učební materiály, které mohou být nápomocny vyučujícím během výuky.

Rekvalifikační kurzy

<https://www.rekvalifikuj.cz>

<http://www.rekvalifikace.com>

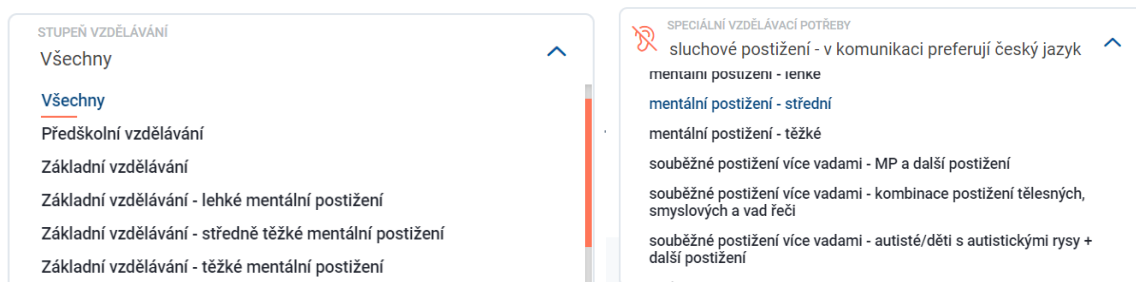
<https://rekvalifikacnikurzy.cz>

Digitální učební materiály

Digitální učební materiály jsou dostupné v elektronické podobě, jsou využitelné přímo ve výuce bez dalších úprav. Nejčastěji se jedná o pracovní listy, prezentace, audio a video ukázky. Klíčovou vlastností všech digitálních učebních materiálů je jejich propojení s konkrétními očekávanými výstupy, které jsou jako povinné položky definované v rámcových vzdělávacích programech. Výjimky jsou pouze dvě. Průřezová témata, kde očekávané výstupy nejsou povinné a materiál zařadíte pouze do tematických okruhů. Druhou výjimkou je předškolní vzdělávání, kde své materiály řadíte do činností, témat nebo jejich kombinací (DUM, 2021).

Nově můžete materiály vyhledávat také podle SVP.

Obr. 8.18: DUM – kategorizace



Odkaz: <https://dum.rvp.cz/>

NPI: Metodický portál RVP [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://rvp.cz/>

9 Ostatní faktory ovlivňující zaměstnanost osob s těžkým postižením (včetně mýtů a pověr)

Jak uvádějí Augustová a kol. (rok vydání neuveden, s. 3), „zdravotní postižení je životní situace, s níž se ve svém životě setká podle statistik přibližně desetina světové i české populace. Zdravotně postiženým se může stát kdokoliv ve kterékoliv životní fázi. Někdy stačí vteřina, někdy dlouhá nemoc, někdo se s postižením narodí. Ze zkušeností je zřejmé, že stejnou roli jako samotné omezení tělesných nebo smyslových funkcí hraje osobnost člověka, jeho povahové a charakterové vlastnosti. Způsob, jakým na novou situaci reaguje, jak účinně a rychle je schopen se s ní vyrovnat. Prostředí, v němž žije, osobní zázemí, věk, dosavadní kvalifikace a profese a další“.

„Měli bychom tedy začít s touto skupinou počítat, a to nejenom kvůli statistické nutnosti, ale protože se nám to prostě vyplatí“ (Stolín, 2016, s. 1). K tomu, abychom mohli osobu s těžkým zdravotním postižením (dále bude využíván sjednocující výraz OZP) skutečně počítat a označovat je jako zaměstnance, je potřeba, aby na druhé straně pracovněprávního vztahu stál významný (spolu)účastník – zaměstnavatel. A je to právě zaměstnavatel, který si v tomto smyslu dozajista pokládat a řešil podobné otázky: „Proč bych měl vlastně zaměstnat osobu se zdravotním postižením?“ nebo „Jaké z toho plynou výhody a jaká jsou rizika?“ či „Jak to bude celkově fungovat?“.

Vybraným faktorům, které mohou být významnými prediktory samotné (ne)zaměstnavatelnosti OZP stran zaměstnavatelů, bude věnována tato kapitola, jejíž text v určitém ohledu navazuje na autory předcházejících kapitol.

Jedním z významných faktorů podpory zaměstnavatelnosti OZP jsou bezesporu řadu let existující nástroje aktivní politiky v zaměstnanosti (např. rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, vzdělávání, poradenství, příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP, příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce, cílené programy k řešení zaměstnavatelnosti) (Úřad práce ČR, 2022), ty však nejsou dle Stolína (2016) dostačující, neboť při nich nedochází k efektivnímu propojování obou cílových skupin. Podle něj „většina zaměstnavatelů navíc neví, jaké konkrétní pracovní pozice může lidem se zdravotním postižením nabízet. Neví, kde hledat vhodné kandidáty, jak využít jejich pracovní potenciál či jak s těmito osobami komunikovat. Řada zaměstnavatelů se též obává zapracování osob se zdravotním postižením a toho, jak budou přijati do kolektivu“. A doplňuje, že „problém ale spočívá v tom, že zájem nebo spíše nezájem zaměstnavatelů o osoby se zdravotním postižením vychází zejména z jejich neinformovanosti o problematice. Odlišnost často vyvolává představu problémů navíc, se kterými bychom se museli vypořádat – úprava pracoviště, bariéry v komunikaci, obtížnější zapracování, vysoká nemocnost. Legislativně jsou sice práva OZP zakotvena již řadu desetiletí, nejdůležitější je ovšem změna v chápání a nazírání problematiky pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením“.

Jak je z výše uvedeného patrné (bez nároku na úplnost), mezi zásadní faktory, které vstupují do procesu rozhodování zaměstnavatele (ne)zaměstnat OZP, lze bezesporu zařadit:

- celkovou znalost problematiky zaměstnávání OZP a dostatečné informace o dané cílové skupině,
- dosavadní zkušenost s danou cílovou skupinou i s jejich zaměstnáváním,
- různé představy a předsudky (pozitivní i negativní),
- míru motivace na úrovni motivů legislativně-ekonomických, společenských i osobních,
- celkové osobní i firemní nastavení (tzv. firemní kultura) a společenskou odpovědnost.

Augustová a kol. (neuvedeno) k tomuto doplňují, že na straně zaměstnavatele existují v zásadě čtyři typy různých bariér, jejichž význam a pořadí je často proměnlivé:

- organizační – tedy bariéry spojené s režimem práce, střídáním činností, flexibilitou a také se stresem způsobeným termíny a požadavky na práci,
- komunikační – bariéry bránící v běžném životě i v práci komunikaci s prostředím – typické pro lidi s vadami zraku, sluchu nebo řeči,
- technické – bariéry bránící v přístupu a pohybu některým lidem s postižením,
- ostatní – které lze nazvat zjednodušeně „vztahové“.

9.1 Koncept společenské (firemní) odpovědnosti

Vytvářet podmínky a příležitosti pro zaměstnávání OZP by mělo být v současném civilizovaném světě považováno za zcela běžné a představuje typický projev přirozeného společensky odpovědného chování dané společnosti vůči komukoliv s jakýmkoliv zdravotním postižením či znevýhodněním. V kontextu tématu to „představuje vzájemně provázaný soubor činností a postupů, které jsou nedílnou součástí řídicí strategie podniku v oblasti sociální, environmentální a ekonomické a jsou realizovány nad rámec zákonných povinností v zájmu zlepšení životních podmínek společnosti... obvykle vycházejí z oblastí environmentální nebo udržitelného rozvoje, nejčastěji bývají jakousi ‚vizitkou‘ společenské odpovědnosti podnikání. Častou formou jsou projevy filantropie, případně dobrovolnictví. Neprávem zanedbávaný je sociální pilíř, který vyžaduje komplexnější pojetí, zato však obsahuje značný potenciál pro rozvoj lidských zdrojů, stejně jako vnitřních i vnějších vztahů firmy, využitelných i pro budování sociální přidané hodnoty a zlepšování tržní pozice v budoucnosti“ (Augusta a kol., 2014, s. 5).

Koncept (tamtéž) se opírá o tzv. tři pilíře – ekonomický; sociální a environmentální. Z našeho pohledu stojí za pozornost právě pilíř druhý, zaměřený na:

- dodržování rovných příležitostí (pohlaví, etnické minority, zdravotně postižení a starší lidé),
- zdraví a bezpečnost zaměstnanců firmy,
- péči o vzdělání a rekvalifikaci zaměstnanců,
- zaměstnávání osob se zhoršenou pozicí na trhu práce vč. vytváření vhodných podmínek pro jejich uplatnění,
- firemní filantropii, sponzorství a dobrovolnictví;
- vyváženost pracovního a osobního života zaměstnanců (work-life balance),
- diverzitu na pracovišti (etnické minority, handicapovaní a starší lidé),

- zajištění rekvalifikace propouštěných zaměstnanců pro jejich další uplatnění,
- naslouchání a dialog se zainteresovanými partnery a osobami (stakeholdery).

9.2 Informace, znalost a zkušenost zaměstnavatelů vůči OZP

Danou oblast považují autoři za klíčovou ve vztahu k procesu rozhodování zaměstnavatele (ne)zaměstnat OZP. Úroveň a povaha znalostí a zkušeností zaměstnavatelů vůči OZP totiž do značné míry formuje to, jaké mají informace a zkušenosti (ať už osobní, či profesní povahy) představy o OZP jakožto zaměstnancích, co od nich mohou očekávat, zda a jaké požadavky ve vazbě na výkon dané pracovní pozice mají a jak k nim mají celkově přistupovat.

Tuto oblast lze rozdělit na dvě úrovně:

- znalost/zkušenost s cílovou skupinou, popř. znalost konkrétního zdravotního postižení či onemocnění, které uchazeč se ZP má – tj. základní znalost jednotlivých typů ZP a jejich charakteristik a projevů v pracovním prostředí. Znat alespoň základní zásady vhodné komunikace a komunikačních preferencí ve vazbě na dané ZP (osoby se sluchovým, zrakovým, tělesným či mentálním postižením, lidé s poruchami autistického spektra či kombinovaným postižením);
- znalost dané problematiky ve vazbě na pracovní prostředí, pracovní pozici – zejména pak specifikace nutných úprav pracoviště a pracovní náplně.

Složitost i důležitost této oblasti doplňuje Stolín (2016, s. 2): „Většina zaměstnavatelů navíc neví, jaké konkrétní pracovní pozice může lidem se zdravotním postižením nabízet. Neví, kde hledat vhodné kandidáty, jak využít jejich pracovní potenciál či jak s těmito osobami komunikovat. Řada zaměstnavatelů se též obává zapracování osob se zdravotním postižením a toho, jak budou přijati do kolektivu. Budou umět s ostatními spolupracovat? Zaměstnavatelům také často chybí praktické informace z oblastí vedení povinných evidencí, přípravy a auditu pracovních míst i nábory a vyhledání OZP zaměstnanců. Neznají způsob plnění zákonné povinnosti ani kategorie zdravotního postižení z pohledu zaměstnanosti.“ Dodává, že „významnou roli hrají i další faktory, zejména nevyhovující způsoby přípravy na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, ochranný přístup ze strany blízkých osob a blízké komunity, které vedou k tomu, že lidé se zdravotním postižením nejsou dobře připraveni na výkon zaměstnání.“

9.3 Mýty, předsudky a generalizace k zaměstnávání OZP

Jandourek (2009) potvrzuje, že mnoho autorů shodně považuje mýty a předsudky za jednu z nejdůležitějších bariér v zaměstnávání OZP. Paradoxně se však jedná o takový typ překážky, kterou si zaměstnavatelé „staví do cesty“ často sami, aniž by si to uvědomili či připustili. Právě proto může být velmi obtížné tyto představy u nich diskutovat a ještě obtížnější, mnohdy nemožné, je změnit. Významově lze pojem předsudek definovat jako „fixovaný, předem formovaný postoj k nějakému objektu projevující se bez ohledu na individualitu nebo povahu tohoto objektu. Člověk, který má předsudky, nezvažuje při posuzování druhých žádná alternativní vysvětlení. Výsledek jeho interpersonálního hodnocení je dopředu určen nějakou

libovolnou vlastností toho druhého“ (Hayes, 2013, s. 121). Tyto postoje a následně použité argumentace mívají podobu tzv. obecných pravd či vnímání optikou černobílého vidění.

Regec a kol. (2012) doplňují že, nejen v oblasti zaměstnávání, ale i v celkovém pojetí jsou osoby se zdravotním postižením velmi často zdrojem různých mýtů, předsudků a stereotypů, ve kterých se objevují tyto typické aspekty:

- ambivalentnost – současně jak pozitivní, tak negativní citové prožitky (soucit a odpor),
- předpokládaná asymetričnost vztahu – automaticky bývá člověk vnímán jako nerovnocenný partner,
- a priori přičítaná pasivní role, nesamostatnost a odkázanost na pomoc druhých,
- automaticky přičítán nižší sociální status,
- vázanost hodnocení jen na zjevné projevy.

Níže budou kurzívou uvedeny konkrétní příklady předsudků a mylných představ (výroky) ve vazbě na OZP a oblast zaměstnávání s následným vysvětlujícím komentářem (Augusta a kol., 2014; s. 12–13).

OZP jsou chráněny v pracovněprávních vztazích. Pokud se takovému zaměstnanci sníží zbytkový pracovní potenciál, nebo dojde ke změně požadavků na práci, kterou již nemůže zvládnout, je problém jej propustit.

Zákoník práce již mnoho let neobsahuje žádná ustanovení o ochraně v pracovněprávních vztazích. Rovná práva a příležitosti ve smyslu Ústavy a Úmluvy OSN (§ 16 a § 17 zákoníku práce) musí být v praxi vyvážena rovnými povinnostmi a osobní odpovědností zaměstnance odpovídající (objektivně) jeho individuálním možnostem a schopnostem.

U zdravotně postiženého je nutné počítat s nižším a nepravidelným výkonem.

Pokud je člověk s postižením na vhodném pracovním místě a ve vhodném kolektivu, lze vliv postižení kompenzovat až na úroveň, která nemá na provoz firmy žádný vliv. Je to souhrn zkušeností, know-how, kterým může firma disponovat již po několika letech úspěšné praxe v zaměstnávání OZP. Takový člověk si práce a možnosti seberealizace váží dvojnásob.

Lidé s postižením jsou častěji nemocní.

Statistiky to nepotvrzují. Větší vliv v praxi má výše výděлку, motivace zaměstnance. Postižení není až na výjimky (postižení se záchvatovými stavy a některé specifické typy) zdrojem častějších onemocnění.

Tito lidé jsou málo flexibilní.

To může být skutečnou komplikací u některých typů postižení a jejich kombinací. Při správné diagnostice a informovanosti spolupracovníků však lze tento vliv eliminovat. Významnou roli hraje i stupeň důvěry zaměstnavatele a sebevědomí zaměstnance, které může firma systematicky ovlivňovat.

Postižený zaměstnanec je méně odolný vůči stresu, zátěži.

I zde se jedná o individuální případy, které je nutno eliminovat diagnostikou a prevencí. V žádném případě nelze generalizovat.

Na pracovištích, kde jsou OZP, můžeme mít větší problémy s bezpečností práce a kontrolami.

I toto je většinou jen předsudek, vyplatí se porovnání diagnostiky s preventivním auditem bariér a rizik, většina opatření pak nemusí být nákladných ani složitých.

Přítomnost ZP zaměstnance může negativně ovlivňovat vztahy na pracovišti.

Tyto situace v praxi nastávají, pokud pracovní kolektiv není předem informován nebo z jiných důvodů osobu s postižením nepřijme – nutno preventivně předcházet negativním pohledům. Typické např. u zaměstnanců – příjemců invalidního důchodu: nutno neformálně vysvětlit spolupracovníkům, že důchod slouží především ke kompenzaci osobních problémů a potřeb, které nepostižený člověk nevyužije nebo nepotřebuje v takové míře. Je jasné, že pracovní kolektiv bude jen velmi těžko tolerovat neférové nebo vypočítavé jednání svého kolegy se zdravotním postižením, spoléhání na pomoc ostatních a podobné excesy. Takové situace musí pak zaměstnavatel řešit radikálněji.

Se zaměstnáváním zdravotně postižených osob je spojena vyšší administrativní zátěž.

Tato obava má opodstatnění pouze v případě, že zaměstnavatel využívá některých příspěvků a nástrojů zákona o zaměstnanosti – zákon však zohledňuje i tyto zvýšené náklady. Podobné předsudky mohou být překážkou v povědomí manažerů. Praktická zkušenost: účinnější než osvěta ve formě proklamací, letáků a článků v médiích je dostatek dobrých příkladů, které vejdou do povědomí odborné i široké veřejnosti.

Jak je z výše uvedeného patrné, mezi základní charakteristiky předsudků a mýtů patří jejich nezávislost na vnějších podnětech, což má za následek jejich vysokou stabilitu, navzdory změnám prostředí i nereflektování faktických informací, absenci racionality i tendenci k zobecňování.

9.4 Výhody zaměstnávání OZP a profil „disabled friendly“ zaměstnavatele

Stolín (2016, s. 1) uvádí, že „výhod je opravdu bezpočet. Tady jsou jen některé z nich:

- *úspory za odvod do státního rozpočtu,*
- *nemusíte řešit náhradní plnění,*
- *dostanete slevu na dani,*
- *získáte kvalitní a loajální zaměstnance,*
- *zvýšíte svou prestiž a konkurenceschopnost,*
- *můžete vyřešit nedostatek zaměstnanců nábořem zdravotně postižených osob“.*

A dodává (tamtéž): „Přidejte fakt, že lidé se zdravotním postižením mají každý individuální pracovní potenciál, zkušenosti a dovednosti a máte dostatek důvodů se o problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením zajímat“.

Augusta a kol. (2014; s. 10) ve shodě s výše uvedeným doplňují, že „firmy, které zaměstnávají osoby se ZP, většinou potvrzují, že kultivace vztahů mezi zaměstnanci iniciovaná přítomností pracovníka se ZP, se projeví na motivaci ostatních zaměstnanců, efektivněji a trvaleji než charita a dobrovolnictví:

- OZP jsou dobří a spolehliví zaměstnanci, často zodpovědnější a loajálnější než ostatní;
- mezi OZP lze najít osoby s všestranným i jednostranným talentem a potenciálním rozvojem;
- tito lidé jako uchazeči o zaměstnání jsou opomíjeným, často nevyužitým zdrojem lidských rezerv;
- začlenění těchto lidí na běžná pracoviště má pozitivní vliv na chování, motivaci a sociální inteligenci ostatních spolupracovníků, kultivuje firemní kulturu;
- zkušeností a pohledu OZP na úkoly firmy lze využít přímo i nepřímo nejen k řešení personálních cílů vč. zaměstnávání OZP, ale i k inovaci produktu firmy z hlediska potřeb potenciálních zákazníků z řad OZP a k budování jejího pozitivního obrazu u zákazníků i okolí“.

Závěrem, lze velmi stručně popsat obraz takového zaměstnavatele – firmu, která je tzv. disabled friendly. Taková firma (tamtéž):

- respektuje v praxi pravidla nediskriminace a rovných příležitostí;
- spolupracuje s partnery a organizacemi sdružujícími OZP;
- nemá vážné problémy s přístupností pracovišť a s komunikačními prostředky;
- existuje u něj systém osobního rozvoje a tréninku zaměstnanců – OZP nevyjímaje;
- již zaměstnává několik OZP (některé i na kvalifikovanějších pozicích);
- deklaruje firemní kulturu a otevřené vztahy.

ČÁST B

VÝZKUM PODMÍNEK PŘECHODU OSOB S TĚŽKÝM ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM ZE VZDĚLÁVÁNÍ DO SVĚTA PRÁCE A SAMOSTATNÉHO ŽIVOTA

Východiska a stručná anotace výzkumu

Předkládaná expertní zpráva se zabývá efektivitou a možnostmi vzdělávání osob, které jsou označovány jako osoby s těžšími zdravotními postiženími, a to primárně ve vztahu k jejich budoucímu uplatnění v osobním (společenském) životě s důrazem na možnosti jejich pracovního uplatnění.

Rozsah tzv. těžšího zdravotního postižení (definováno v části A zprávy) zahrnuje dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, v jehož důsledku je osoba znevýhodněna vůči ostatním jak při aktivitách vzdělávání, tak zejména při samostatném uplatnění na trhu práce.

Z hlediska četnosti jsou v daném segmentu osob velmi často zastoupeny osoby se středně těžkým mentálním postižením, osoby s postižením kombinovaným, případně s poruchou autistického spektra. Jedná se o kognitivní omezení, jež ztěžuje adaptabilitu těchto osob v procesech vzdělávání a zaměstnávání.

Specificky se zaměřujeme na ty oblasti přípravy na samostatný život a zaměstnávání, které se uskutečňují v samostatně určeném segmentu středního vzdělávání – v jednoletých a dvouletých praktických školách. Tyto školy byly zakládány v ČR (v současné podobě) od roku 2005 jako důsledek přijetí školského zákona č. 561/2004 Sb. Jejich primárním cílem (byť takto výslovně nedefinovaným) bylo sehrát roli, kterou dnes plní tzv. tranzitní programy. Předpokládalo se, že tito žáci po absolvování základního vzdělávání (zpravidla v rámci tzv. speciálních škol, případně i škol hlavního vzdělávacího proudu v tzv. individuální integraci) absolvují jednoletou (žáci s těžšími stupni znevýhodnění) či dvouletou praktickou školu. Praktická škola je svým vzdělávacím obsahem určena pro vytvoření pracovních dovedností a návyků, které následně absolventům umožní působit na chráněném i otevřeném trhu práce.

Pozn.: Těmto žákům byl umožněn přístup ke vzdělávání de facto až po roce 1989. Po společenských změnách proběhlých v tomto roce zaznamenáváme prudký nárůst počtu tzv. pomocných škol, ve kterých byli vzděláváni žáci v dětském věku a ti dospělí, kterým v jejich dětství byla možnost vzdělávání znemožněna (školský zákon z roku 1984 v odst. 2 § 37 umožňoval osvobození od povinné školní docházky žákům s těžkým zdravotním postižením). V roce 2005 vstoupil v platnost školský zákon č. 561/2004 Sb., který nadále rušil institut „osvobození od povinné školní docházky“, což mělo za následek významné zvýšení počtu žáků ve školách nově nazvaných základní školy speciální.

Základním posláním (nejen středních) škol je připravit absolventy na uplatnění v pracovním procesu. Avšak u absolventů praktických škol (jednoletých a dvouletých) se ukazuje, že ani dosavadní cca 15–20 let dlouhá zkušenost nebyla dosud dostatečně vytěžena a popsána právě z hlediska naplnění základního cíle, pro nějž byly založeny. Naopak se ukázaly problémy, které v počátcích existence praktických škol nikdo neočekával.

Především se potvrzuje, že navzdory vzdělávacímu programu, který z povahy věci samé má rozvíjet zcela praktické a utilitární kompetence využitelné z hlediska budoucí zaměstnanosti, místo na trhu práce (ať už otevřeném či chráněném) nalezne jen část, a lze říci jen malá část,

absolventů. Většinou z nich pracovní uplatnění pravděpodobně neumožňuje stupeň jejich zdravotního znevýhodnění (jeho závažnost) a oni nacházejí (v lepším případě) své místo v zařízení sociálních služeb či zůstávají v domácí péči.

Je třeba zdůraznit, že konstatování „pracovní uplatnění neumožňuje“ je do značné míry společensky definováno, tzn., nelze absolutisticky uvádět, že pracovní způsobilost absolventů těchto škol je výhradně ovlivněna stupněm zdravotního znevýhodnění. Velkou roli hraje ne/přípravenost pracovního trhu, povaha a dostupnost nástrojů podpory a samozřejmě i obecné společenské nastavení, projevující se v ne/motivaci aktérů zaměstnanosti vytvářet pracovní příležitosti pro tuto skupinu absolventů – lidí v období mladé dospělosti.

Právě podmínkám vzdělávání – tzv. aktuální realitě praktických škol – se věnuje výzkumné šetření, jehož výsledky prezentujeme v této výzkumné zprávě.

Šetření zejména zjišťuje, do jaké míry aktuální podmínky vzdělávání v těchto školách odpovídají potřebám vzdělávání žáků s těžkým postižením a realitě třetí dekády 21. století – vše primárně z hlediska jejich dalšího životního a pracovního uplatnění.

Osnovou výzkumného šetření bylo dotazníkové šetření mezi pedagogy a rodiči žáků praktických škol. To bylo doplněno o expertní stanoviska odborníků na různé úrovni řízení vzdělávání žáků na praktických školách formou nestandardizovaného rozhovoru.

Součástí komplexního šetření jsou (do textu zprávy zařazená) stanoviska managementu praktických škol k inovaci rámcových vzdělávacích programů praktické školy jednoleté a dvouleté. Tato stanoviska byla získána členy výzkumného týmu v letech 2021–2022 v rámci projektu Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů pro žáky se SVP v ČR. Dokumenty jsou dostupné zde:

- <https://spolecnevzdelavani.upol.cz/pdf-portal-vzdelavani/0910-kol-autoru-navrh-revize-rvp-prakticke-skoly-jednolete-olomouc-2022/>
- <https://spolecnevzdelavani.upol.cz/pdf-portal-vzdelavani/0920-kol-autoru-navrh-revize-rvp-prakticke-skoly-dvoulete-olomouc-2022/>

Časový rámec šetření:

březen 2023	stanovení hlavních cílů výzkumu a jejich převedení do výzkumných metod
březen–duben 2023	příprava dotazníkového šetření ke zjištění stanoviska managementu praktických škol, příprava dotazníkového šetření ke zjištění stanoviska rodičů žáků praktických škol
duben–květen 2023	realizace dotazníkového šetření ke zjištění stanoviska managementu praktických škol, realizace dotazníkového šetření ke zjištění stanoviska rodičů žáků praktických škol
květen 2023	příprava rozhovoru s experty v oblasti praktických škol
červen–září 2023	rozhovory s vytipovanými odborníky z různých úrovní řízení českého školství a se zkušeností s praktickými školami
říjen 2023	zpracování získaných dat do výzkumné zprávy
listopad 2023	finalizace výzkumné zprávy

1 Pozadí a cíle výzkumu

Na počátku 90. let 20. století vznikly v rámci vzdělávací soustavy ČR tzv. experimentální rodinné školy. Jednalo se o součást středního školství, kdy ve tříletém studiu poskytovaly středoškolské vzdělání zejména dívkám, které neměly studijní ambice a připravovaly se na výkon činností v péči o rodinu a vedení domácnosti. Tyto školy byly v roce 1996 přejmenovány na školy praktické a až do roku 2005 se jednalo o tříleté střední školy.

V roce 2005 (v souvislosti s platností nového školského zákona) se tyto školy zásadně transformovaly:

- změnila se cílová skupina žáků praktických škol;
- nově byly zřízeny jako jednoleté a dvouleté.

Aktuálně je v ČR zřízeno 68 praktických škol jednoletých a 112 praktických škol (dále i jen PrŠ) dvouletých (<https://www.stredniskoly.cz/>), viz příloha 1. Tyto školy jsou často součástí škol zřízených podle § 16 odst. 9 nebo součástí středních odborných škol. Znamená to, že podle dříve platné terminologie bychom je označovali jako školy speciální.

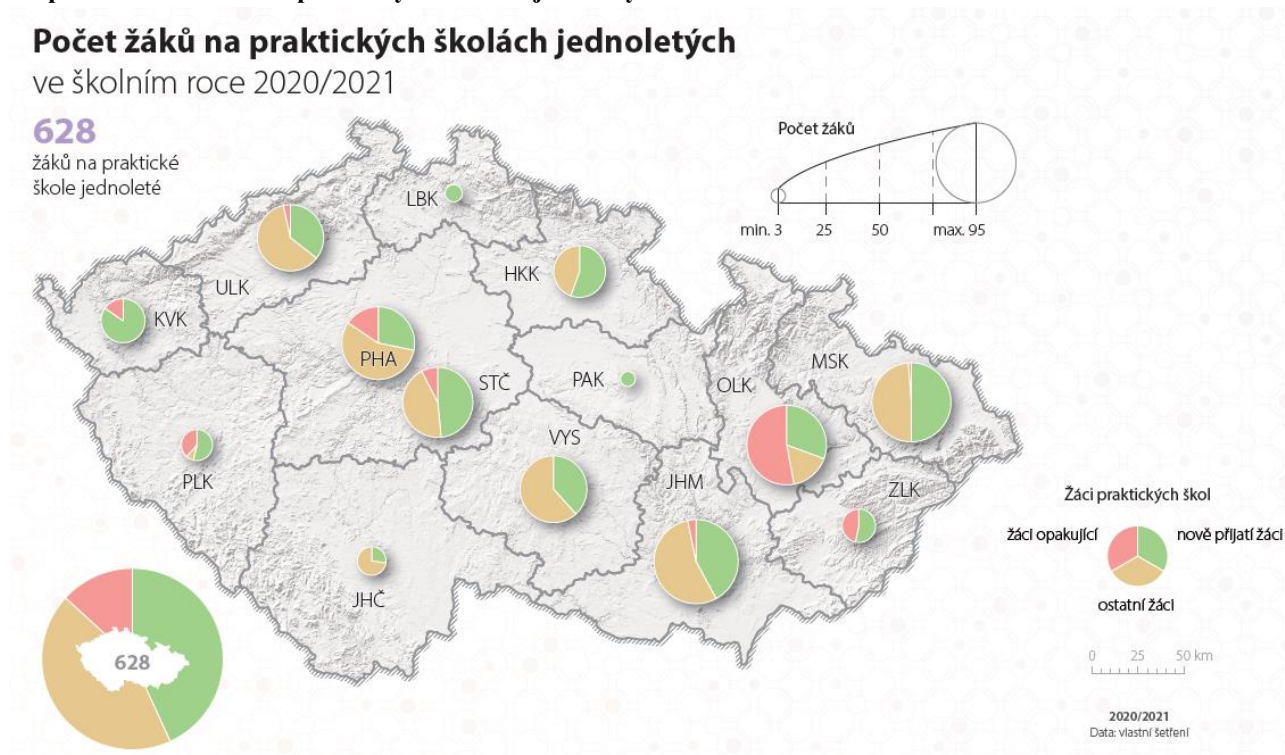
Část škol má ve své nabídce jak praktické školy jednoleté, tak praktické školy dvouleté. Celkem tento obor vzdělání nabízí 139 subjektů.

Ve školním roce 2020/2021 studovalo v praktických školách jednoletých 628 žáků, v praktických školách dvouletých 1822 žáků, což činí cca 0,5 % žáků středních škol v tomto školním roce.

Většina žáků praktických škol nachází ve věkovém intervalu 18–25 let, v počtu jednotek jsou však žáky těchto škol i osoby podstatně starší – až do věku cca 62 let (jedná se klienty zařízení sociální péče).

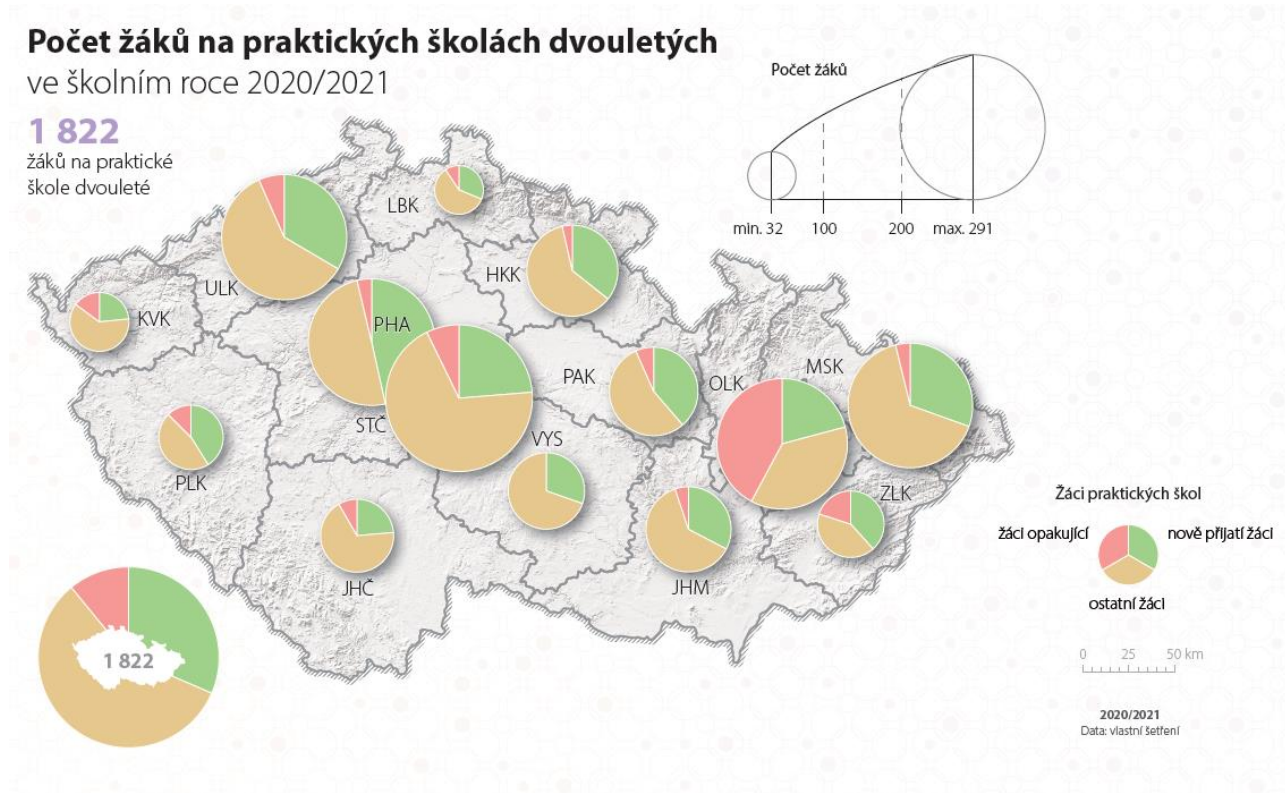
Přehled teritoriálního rozmístění praktických škol v České republice, počtu a věku žáků v nich vzdělávaných ve školním roce 2020/2021 přináší následující mapy 1.1 a 1.2.

Mapa 1.1: Počet žáků na praktických školách jednoletých ve školním roce 2020/2021



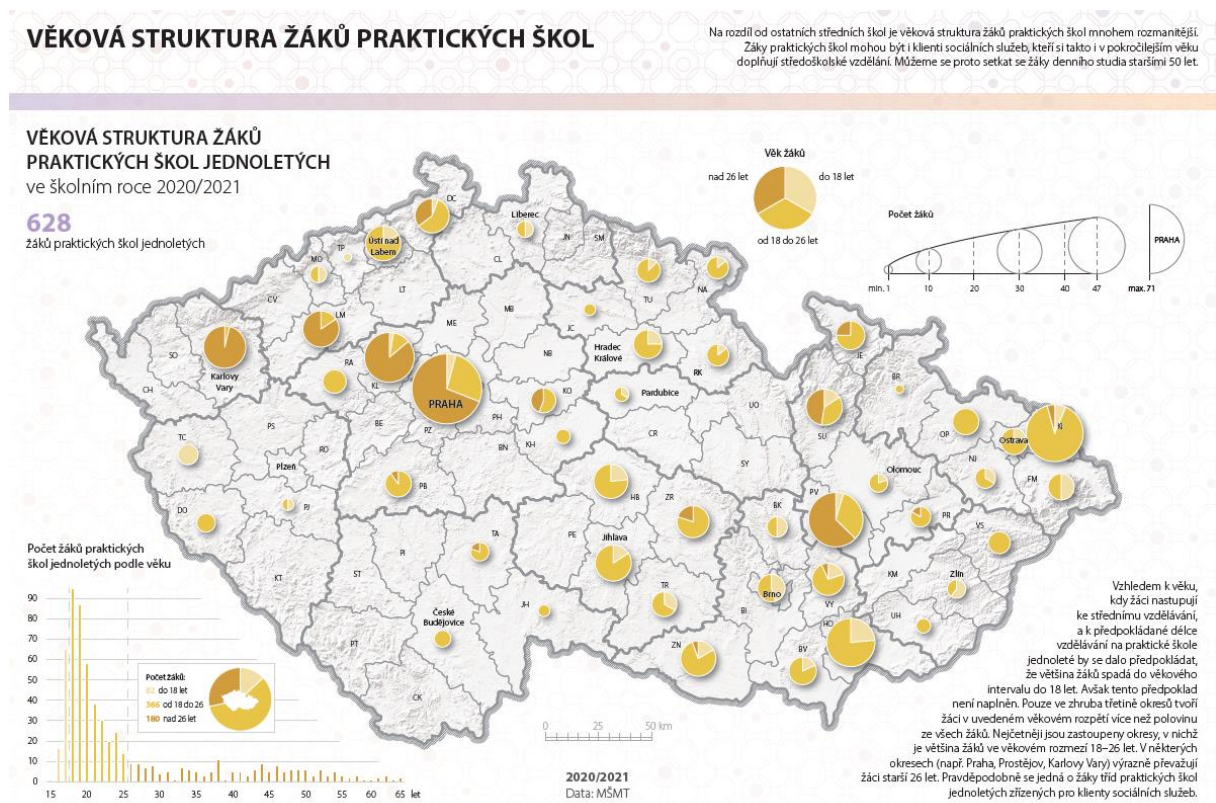
Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, 2022, s. 79.

Mapa 1.2: Počet žáků na praktických školách dvouletých ve školním roce 2020/2021



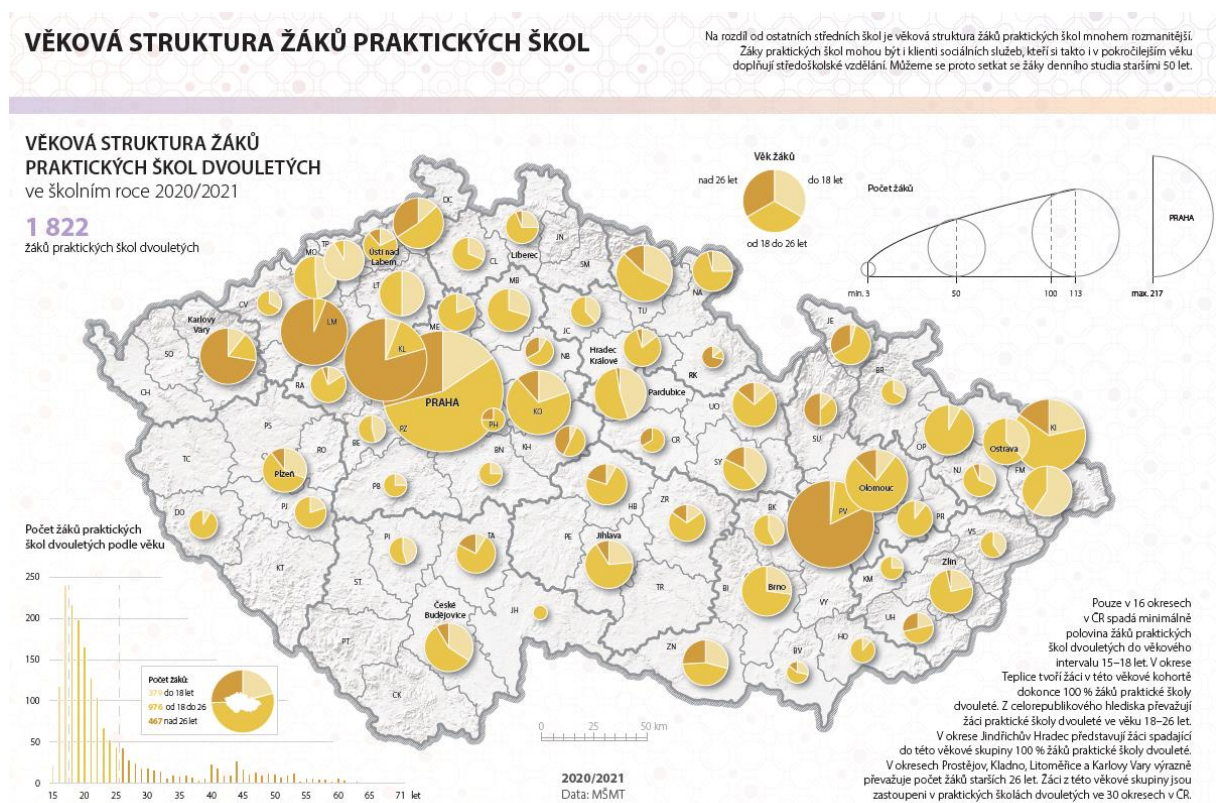
Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, 2022, s. 79.

Mapa 1.3: Věková struktura žáků praktických škol jednoletých ve školním roce 2020/2021



Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, 2022, s. 80.

Mapa 1.4: Věková struktura žáků praktických škol dvouletých ve školním roce 2020/2021



Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, 2022, s. 81.

Teritoriální rozmístění těchto škol v ČR ukazuje, že žáci v různých částech republiky nemají rovný přístup ke vzdělávání v praktických školách. Příčinou je mj. i stav typický pro Českou republiku – vzdělávání (s výjimkou vysokých škol) je u nás tzv. regionální, tj. zřizovatelské kompetence (i další působnost) vykonávají významným způsobem kraje (14 krajů v ČR). Jednotlivé kraje si často vytvářejí rozdílné vzdělávací koncepce.

Pozn.: Například v Pardubickém kraji vznikla praktická škola – často jednotřídní – téměř u každé základní školy speciální. Díky tomu je studium dostupné téměř všem žákům navzdory tomu, že tito žáci z povahy věci samé mívají omezenou mobilitu, tj. jsou odkázáni skutečně na vzdělávací služby dostupné teritoriálně i časově. Naproti tomu zřídit praktickou školu např. ve Zlínském kraji je poměrně složité a projevuje se snaha, aby se tyto školy staly součástí etablovaných učilišť v kraji.

Výzkumná zpráva se rovněž zabývá strukturou praktických škol, která může ovlivnit rovný přístup ke vzdělávání žáků s těžkým postižením.

Častým jevem v rámci studia na praktických školách bývá snaha o prodlužování studia z důvodu nemožného či velmi obtížného přístupu k dalším službám zaměřeným na aktivizaci jedince s těžkým postižením a přímo jeho pracovnímu uplatnění.

Jestliže absolvent praktické školy po ukončení střední školy zůstává bez možnosti další aktivizace, dochází velmi brzy ke ztrátě studiemi nabytých dovedností, což má následně další dopad v oblasti snížení kvality života. Nutná či potřebná aktivizace v období mladé dospělosti se dále realizuje především v zařízeních sociálních služeb, která však mohou být obtížně dostupná jak teritoriálně, tak i finančně.

Výzkumná zpráva mj. odpovídá na otázky týkající se důvodů vedoucích k prodlužování doby studia praktické školy a způsobů jejich realizace. Zkoumá je z pohledu pracovníků praktických škol a z pohledu rodičů žáků těchto škol.

Související:

Každý druh či stupeň vzdělávací soustavy poskytuje vzdělávání svým klientům (dětem, žákům nebo studentům) podle pravidel stanovených tzv. rámcovými vzdělávacími programy. Pro námi sledovaný segment vzdělávacích zařízení se jedná o tyto dokumenty vydané v roce 2009:

- Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola jednoletá (RVP PrŠ1),
- Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola dvouletá (RVP PrŠ2).

Praktická škola jednoletá je dle příslušného RVP určena pro „pro žáky s těžkým stupněm mentálního postižení, souběžným postižením více vadami a autismem, kteří ukončili základní vzdělávání v základní škole speciální podle vzdělávacího programu určeného pro tuto skupinu žáků (Rámcový vzdělávací program pro základní školu speciální, Díl II)“ (RVP PrŠ1).

RVP praktické školy dvouleté vymezuje cílovou skupinu žáků následovně: „praktická škola dvouletá dává možnost získat střední vzdělání žákům se středně těžkým stupněm mentálního postižení, případně s lehkým mentálním postižením v kombinaci s dalším zdravotním postižením, které jim znemožňuje vzdělávání na jiném typu střední školy“ (RVP PrŠ2).

Tato specifikace cílové skupiny žáků není pro odbornou, ale ani laickou veřejnost dostatečně srozumitelná (*např. případ, kdy rodiče usilovali o přijetí své dcery s diagnózou PAS se středně závažnými dopady na vzdělávání do praktické školy jednoleté, i když u dívky nebyla diagnostikována mentální retardace*). Navíc skutečné složení žáků jednotlivých typů praktických škol výše uvedenému popisu cílových skupin neodpovídá. Žáci (hlavně v menších městech) navštěvují ty praktické školy, které jsou jim dostupné, a to bez ohledu na závažnost jejich mentálního postižení. Častá je rovněž situace, kdy žák navštěvuje po absolvování praktické školy jednoleté praktickou školu dvouletou či naopak, výjimkou není rovněž tzv. řetězení studia jednotlivých praktických škol ani překročení doby deseti let studia v těchto školách u jednotlivých mladých dospělých. Ojedinelá také není situace, kdy pro žáka s velmi závažnými dopady PAS či tělesného postižení (bez mentálního postižení) na vzdělávání je studium na jiné střední škole nemožné.

Tato zpráva uvádí redefinici cílové skupiny žáků praktických škol.

Všechny výše uvedené problémy jsou detailně reflektovány v odpovědích respondentů kvantitativního výzkumu a dále rámována stanovisky expertů v oblasti vzdělávání žáků praktických škol na úrovni celostátní, krajské i školní.

2 Metodologický rámec výzkumu

Výzkumné šetření je založeno na smíšeném designu výzkumu.

Na společných webinářích s členy expertního týmu byly vytyčeny hlavní cíle výzkumu, které byly převedeny do konkrétních výzkumných metod.

Byly vytvořeny dva dotazníky zjišťující názory pracovníků praktických škol a byl zpracován soubor otázek k rozhovorům s experty na vzdělávání žáků praktických škol. Získaná data byla rámována statistickými daty o vzdělávání žáků praktických škol a stanoviskem managementu praktických škol obsahu rámcového vzdělávacího programu pro oba typy vzdělávání.

2.1 Zjišťování postojů pedagogů k otázkám týkajícím se vzdělávání žáků praktických škol

V rámci této části výzkumu byly sestaveny, distribuovány a vyhodnoceny dotazníky určené pedagogům všech praktických škol (jednoletých i dvouletých) v rámci celé České republiky. Dotazník byl zcela anonymní a byl tvořen okruhy otázek, resp. výroků sdružených do tematických bloků. Každý blok výroků obsahoval sadu otázek, u kterých měli respondenti možnost zvolit vhodnou odpověď.

Otázka 1 sloužila k identifikaci cílové skupiny.

Pro samotné dotazování bylo použito celkem **5 okruhů otázek**.

Okruh 1: Příležitosti, které poskytuje vzdělávání na praktické škole

Tento okruh zahrnoval otázku 2:

Vzdělávání žáků v praktických školách v ČR znamená pro žáky následující možnosti/příležitosti:

- a) *Příležitost získat dovednosti, které žáci mohou využít v praktickém životě.*
- b) *Příležitost naučit se něco, co mohou využít ve svém pracovním uplatnění.*
- c) *Příležitost prodloužení pobytu ve vzdělávacím systému.*
- d) *Příležitost a smysluplnější činnost, než je docházka do sociálních služeb.*
- e) *Příležitost pro smysluplné trávení času, který žákům neumožní prostý pobyt doma.*

Pedagogové modelovali odpovědi podle vzorků žáků své školy. Každé možnosti přidělovali počet procent podle významnosti tak, aby součet u všech položek činil 100 %.

Okruh 2: Možnosti pracovního uplatnění absolventů praktických škol

Tento okruh zahrnoval otázku 3:

Další pracovní uplatnění žáků Vaší školy vidíte takto:

- a) *Je nemožné, žáci jsou natolik postižení, že pracovní uplatnění nepřichází v úvahu, ale své uplatnění mohou nalézt v některé sociální službě.*
- b) *Je nemožné, protože v okolí není vhodná nabídka pracovních míst pro naše žáky.*

- c) *Je možné, protože naši žáci mají schopnosti a dovednosti pro uplatnění na chráněném trhu práce a v našem okolí je nabídka těchto pracovních míst.*
- d) *Bylo by možné na chráněném trhu práce, naši žáci mají schopnosti a dovednosti potřebné k tomu, aby byli zaměstnáni, pokud kdyby byla v našem okolí nabídka těchto pracovních míst.*
- e) *Je možné, protože naši žáci mají schopnosti a dovednosti pro uplatnění na otevřeném trhu práce (v běžné firmě stejně jako ostatní).*

Rovněž zde pedagogové modelovali odpovědi podle vzorků žáků své školy. Každé možnosti přidělovali počet procent podle významnosti tak, aby součet u všech položek činil 100 %.

Okruh 3: Tranzitní program

Tento okruh zahrnoval otázky 4 a 5:

Uveďte, zda je ve Vaší škole realizován tranzitní program.

V případě, že jste uvedli, že ve Vaší škole není tranzitní program realizován, vyberte důvod.

Otázky 4 a 5 byly otázky uzavřené, ve kterých respondenti volili jedno z navržených hodnocení.

Okruh 4: Prognóza další životní dráhy absolventů školy

Tento okruh zahrnoval otázku 6:

Uveďte prosím prognózu dalších aktivit žáků poté, co ukončí vzdělání ve Vaší škole:

- a) *Budou pokračovat ve vzdělávání na jiné praktické škole.*
- b) *Budou pokračovat ve vzdělávání v učebním oboru.*
- c) *Najdou pracovní uplatnění.*
- d) *Stanou se klienty sociálních služeb.*
- e) *Zůstanou doma.*

Rovněž zde pedagogové modelovali odpovědi podle vzorků žáků své školy. Každé možnosti přidělovali počet procent podle významnosti tak, aby součet u všech položek činil 100 %.

Okruh 5: Další informace k tématu zaměřené na zlepšení situace vzdělávání v praktické škole

Tento okruh zahrnoval otázku 7:

Co byste uvítali pro zlepšení pracovního uplatnění žáků praktické školy?

Jednalo se o otevřenou otázku vyžadující volnou odpověď.

Distribuce dotazníku

Dotazník byl distribuován v online prostředí přes formulář Google v období od 10. 5. 2023 do 30. 6. 2023. Dotazník je uveden v příloze 2.

Charakteristika výzkumného souboru

Dotazník byl rozeslán do všech praktických škol ČR, což ve školním roce 2022/2023 činilo 139 subjektů (část škol zřizuje praktickou školu jednoletou i praktickou školu dvouletou). Dotazník vyplnilo a odeslalo zpět 59 respondentů, kteří reprezentovali zkušenosti z cca 42 % praktických škol.

Analýza a interpretace dat získaných z dotazníků

Data získaná z dotazníkového šetření byla zpracována v následujících krocích:

- uspořádání dat,
- převedení dat do tabulkového procesoru Microsoft Excel a sestavení tabulek četností,
- statistické zpracování dat a jejich grafické ztvárnění do tabulek a grafů,
- komentáře interpretující získaná data,
- souhrnné komentáře k jednotlivým položkám dotazníku jsou uvedeny v kapitole 3.1.

2.2 Zjišťování postojů rodičů (zákonných zástupců) k otázkám týkajícím se společného vzdělávání žáků se znevýhodněním a žáků intaktních

V rámci této části výzkumu byly sestaveny, distribuovány a vyhodnoceny **dotazníky určené zákonným zástupcům žáků praktických škol**. Dotazník byl připraven v elektronické podobě a vzhledem k možnostem vyplňování u této skupiny respondentů i podobě listinné. Listinná podoba dotazníků byla mezi zákonné zástupce distribuována prostřednictvím pracovníků praktických škol.

Dotazník byl zcela anonymní a byl tvořen okruhy otázek, resp. výroků sdružených do tematických bloků.

Otázka 1 sloužila k identifikaci cílové skupiny.

Pro samotné dotazování bylo použito celkem **5 okruhů otázek**.

Okruh 1: Příležitosti poskytující vzdělávání na praktické škole

Tento okruh zahrnoval otázku 2:

Vzdělávání Vašeho dítěte v praktické škole hodnotíte jako (na uvedené škále vyznačte míru souhlasu s uvedeným výrokem: 1 = zásadně nesouhlasím 7 = zcela souhlasím):

- a) Příležitost prodloužení pobytu ve vzdělávacím systému.*
- b) Příležitost získat dovednosti využitelné v praktickém životě.*
- c) Příležitost naučit se něco, co mé dítě může využít ve svém pracovním uplatnění.*
- d) Zásadní podmínku, aby mé dítě mohlo být vůbec zaměstnané.*

- e) *Lepší příležitost pro smysluplné trávení času mého dítěte, než je jeho docházka do sociálních služeb.*
- f) *Lepší příležitost pro smysluplné trávení času mého dítěte, než je to, aby zůstalo doma.*

Významnost jednotlivých položek respondenti vyznačovali na Likertově škále 1–7.

Okruh 2: Možnosti pracovního uplatnění absolventů praktických škol

Tento okruh zahrnoval otázku 3:

Další pracovní uplatnění Vašeho dítěte vidíte jako (vyberte výrok, který nejvíce odpovídá vašemu názoru):

- a) *Je nemožné, protože praktická škola ho nepřipravila na výkon jakéhokoliv povolání.*
- b) *Je nemožné, protože mé dítě je natolik postižené, že pracovní uplatnění nepřichází v úvahu, ale své uplatnění může nalézt v některé sociální službě (stacionář, terapeutická dílna ...).*
- c) *Je nemožné, protože v našem okolí není vhodná nabídka pracovních míst pro naše dítě.*
- d) *Je možné, protože naše dítě má schopnosti a dovednosti pro uplatnění na otevřeném trhu práce (v běžné firmě stejně jako ostatní).*
- e) *Je možné, protože naše dítě má schopnosti a dovednosti pro uplatnění na chráněném trhu práce a v našem okolí je nabídka těchto pracovních míst.*
- f) *Bylo by možné na chráněném trhu práce, kdyby byla v našem okolí nabídka těchto pracovních míst – naše dítě má schopnosti a dovednosti potřebné k tomu, aby bylo zaměstnané.*

Významnost jednotlivých položek respondenti vyznačovali na Likertově škále 1–7.

Okruh 3: Tranzitní program

Na realizaci tranzitního programu ve škole byly zaměřeny otázky 4 a 5:

Je v praktické škole, kam dochází Vaše dítě realizován TRANZITNÍ PROGRAM?

- a) *Ne, nevím o tom.*
- b) *Ano, v omezené míře (bez účasti asistenta, který by mé dítě doprovázel na jeho pracoviště).*
- c) *Ano, mé dítě pravidelně dochází či docházelo v rámci výuky s asistentem tranzitního programu, na pracoviště, kde se připravuje (připravovalo) na výkon práce.*

Pokud byl ve škole, kam dochází Vaše dítě v minulosti realizován tranzitní program a již není, uveďte, co víte o jeho zrušení.

- a) *Ne, nevím o tom.*
- b) *Tranzitní program škola realizovala, ale přestala s tím, protože nemá prostředky na hrazení asistentů.*
- c) *Tranzitní program škola realizovala, ale přestala s tím, protože nenalezla zaměstnavatele, který by se školou spolupracoval.*
- d) *Tranzitní program škola realizovala, ale přestala s tím, protože nenalezla organizaci, která tranzitní program realizuje.*

Otázky 4 a 5 byly otázky uzavřené, ve kterých respondenti volili jedno z navržených hodnocení.

Okruh 4: Prognóza další životní dráhy absolventů školy

Tento okruh byl tvořen otázkou 6:

Uveďte prosím, jaké změny očekáváte, poté co Vaše dítě ukončí vzdělání v praktické škole:

- a) *Budeme se snažit jej umístit na jinou praktickou školu.*
- b) *Budeme se snažit umístit jej na učební obor.*
- c) *Věříme, že najde pracovní uplatnění*
- d) *Počítáme s umístěním v sociálních službách*
- e) *Nevíme, zřejmě zůstane doma*

Otázky byla uzavřená, respondenti volili jedno z navržených hodnocení.

Okruh 5: Další informace k tématu zaměřené na zlepšení situace vzdělávání v praktické škole

Tento okruh byl tvořen otázkou 7:

Co byste uvítali pro zlepšení pracovního uplatnění žáků/děti u nás (prosíme jakékoliv zamyšlení, návrh či komentář vyplývající z Vaší zkušenosti).

Jednalo se o otázku otevřenou vyžadující volnou odpověď.

Distribuce dotazníku

Dotazník byl distribuován v online prostředí přes formulář Google i v listinné podobě v období od 10. 5. 2023 do 30. 6. 2023. Dotazník je uveden v příloze 3.

Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný vzorek reprezentující kvantitativní část výzkumu je zastoupen 273 zákonnými zástupci. Celkem 89 respondentů zvolilo možnost vyplnit elektronickou formu dotazníku, 184 respondentů vyplnilo listinnou formu dotazníku.

Analýza a interpretace dat získaných z dotazníků

Data získaná z dotazníkového šetření byla postupně zpracována v následujících krocích:

- převedení listinných dotazníků do elektronické podoby,
- uspořádání dat,
- převedení dat do tabulkového procesoru Microsoft Excel a sestavení tabulek četností,
- statistické zpracování dat a jejich grafické ztvárnění do tabulek a grafů,
- komentáře interpretující získaná data popisují názory respondentů na danou problematiku a jsou uvedeny v kapitole 3.2.

2.3 Zjišťování názorů expertů na vzdělávání žáků v praktických školách

Expertní stanoviska odborníků, kteří na různých úrovních řízení školství mají ve své působnosti mj. i vzdělávání žáků na praktických školách, byla postupně zjišťována prostřednictvím nestandardizovaného rozhovoru.

Pro rozhovor byli vytipováni tito odborníci:

1. expert na úrovni státní koncepce PrŠ,
2. experti na krajské úrovni ve vzdělávání žáků se SVP,
3. experti na úrovni ředitelů praktických škol
 - obec nad 300 000 obyvatel – široká nabídka středního vzdělávání pro žáky s těžkým postižením;
 - město nad 10 000 obyvatel – přirozená spádová oblast bývalého okresu, jediná vzdělávací příležitost středního vzdělávání pro žáky s těžkým postižením s dojezdovou vzdáleností prostřednictvím MHD do nejbližší praktické školy do jedné hodiny;
 - město nad 10 000 obyvatel – přirozená spádová oblast bývalého okresu, jediná vzdělávací příležitost středního vzdělávání pro žáky s těžkým postižením s dojezdovou vzdáleností prostřednictvím MHD delší než 1 hodina.

Řízený polostrukturovaný rozhovor vždy zahrnoval odpovědi na těchto 7 otázek:

1. Uveďte, jak dostatečná je síť vzdělávacích příležitostí pro žáky se závažným mentálním či kombinovaným postižením ve Vaší oblasti – **co do počtu škol**.
2. Uveďte, jak dostatečná je síť vzdělávacích příležitostí pro žáky se závažným mentálním či kombinovaným postižením ve Vaší oblasti – **co do obsahové nabídky vzdělávání**.
3. Jaký je Váš názor na prodloužení docházky do PrŠ (prostřednictvím rozkladu ročníků či cyklení jednotlivých škol)?
4. Jaké jsou podle Vás hlavní benefity vzdělávání této skupiny žáků?
5. Jaké jsou podle Vás zásadní nedostatky v systému vzdělávání této skupiny žáků?
6. Co by podle Vás k odstranění těchto nedostatků nejvíce pomohlo?
7. Domníváte se, že zavedení tranzitního programu jako součást vzdělávacího programu praktických škol je reálné? Co by se pro jeho zavedení mělo stát na úrovni ČR, kraje, regionu?

Rozhovory byly realizovány prostřednictvím platformy MS Teams umožňující přepis nahraného rozhovoru. Rozhovory byly podrobeny axiálnímu a selektivnímu kódování a následně byla provedena obsahová analýza získaných dat. Přehled těchto dat včetně interpretace je uveden v kapitole 3.2.

3 Výsledky výzkumného šetření

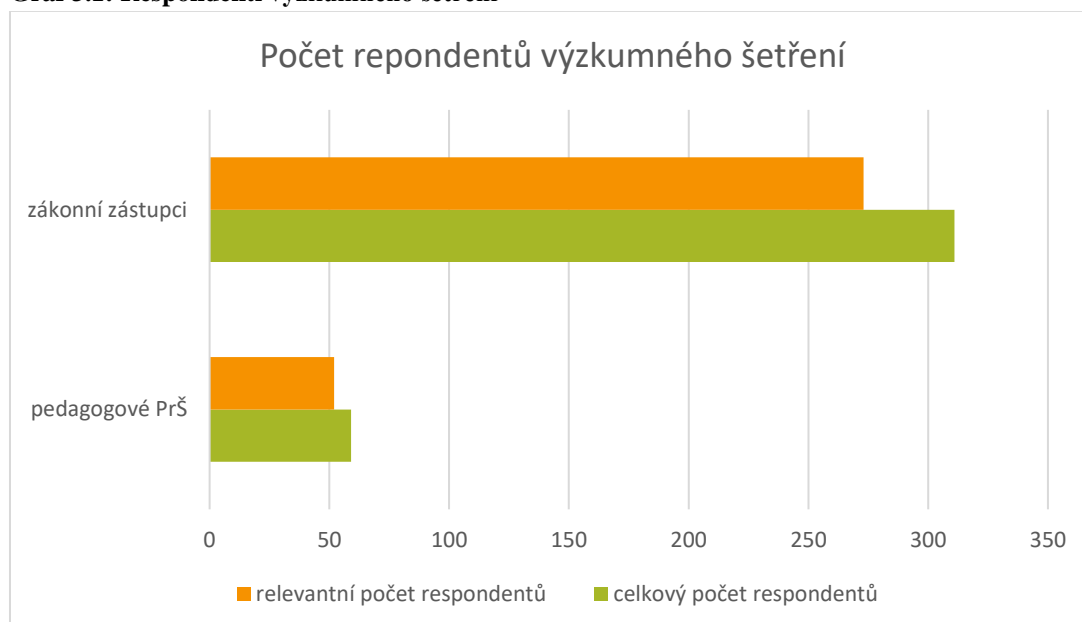
V této kapitole naleznete grafické znázornění datových sad s výsledky odpovědí respondentů doplněné odborným komentářem.

3.1 Dotazníkové šetření mezi pedagogy praktických škol a zákonnými zástupci jejich žáků

V této části textu jsou uvedeny výsledky dotazníkového šetření realizovaného mezi pedagogy praktických škol a zákonnými zástupci žáků těchto škol. Důvodem je snadnější a přehlednější komparace postojů, názorů a hodnocení zástupců obou skupin respondentů. Výzkumný tým postavil položky do dotazníkového šetření záměrně tak, aby bylo možno porovnat odpovědi obou skupin k jednotlivým problémovým (a výzkumem sledovaným) oblastem.

Charakteristika skupin respondentů

Graf 3.1: Respondenti výzkumného šetření



Dotazník vyplnilo celkem 59 pedagogů, zástupců jednotlivých praktických škol. Při uspořádání dat se ukázalo, že některé odpovědi pedagogů nebylo možno zařadit do vyhodnocení. Vzhledem k tomu, že jejich počet se u jednotlivých otázek různí, je u každé otázky uveden počet platných a neplatných odpovědí. Sedm dotazníků v této skupině bylo vyplněno neúplně či chybně, proto byly z konečného vyhodnocování vyřazeny.

Celková návratnost dotazníků vyplněných zákonnými zástupci byla 311 dotazníků. Z toho 89 respondentů vyplnilo elektronickou verzi dotazníku a 222 respondentů listinnou podobu dotazníku. Celkem 38 dotazníků v listinné podobě bylo vyplněno neúplně nebo chybně, a proto byly vyřazeny jako neplatné. Do konečného vyhodnocování tak bylo zařazeno 273 dotazníků.

3.1.1 Příležitosti, které poskytuje vzdělávání na praktické škole

První obsahová otázka dotazníku zjišťovala názory pedagogů praktických škol a zákonných zástupců žáků těchto škol **na příležitosti** (samozřejmě příležitosti pro mladé lidi se zdravotním znevýhodněním), **které spatřují ve vzdělávání v praktické škole.**

Poznámka na úvod:

Respondenti z řad pedagogických pracovníků dostali k posouzení 5 popisů možných přínosů vzdělávání žáků v praktické škole. Zadání jejich úkolu bylo následovné: „Pokuste se modelovat odpovědi podle vzorku žáků Vaší školy. Každé uvedené položce přiřadte procentuální podíl, který podle Vás platí pro vzorek žáků, s nimiž pracujete. Všechny položky dohromady musejí být v součtu 100 %.“

Počet odpovědí celkem: 59

Počet platných odpovědí: 52

Počet neplatných odpovědí: 7

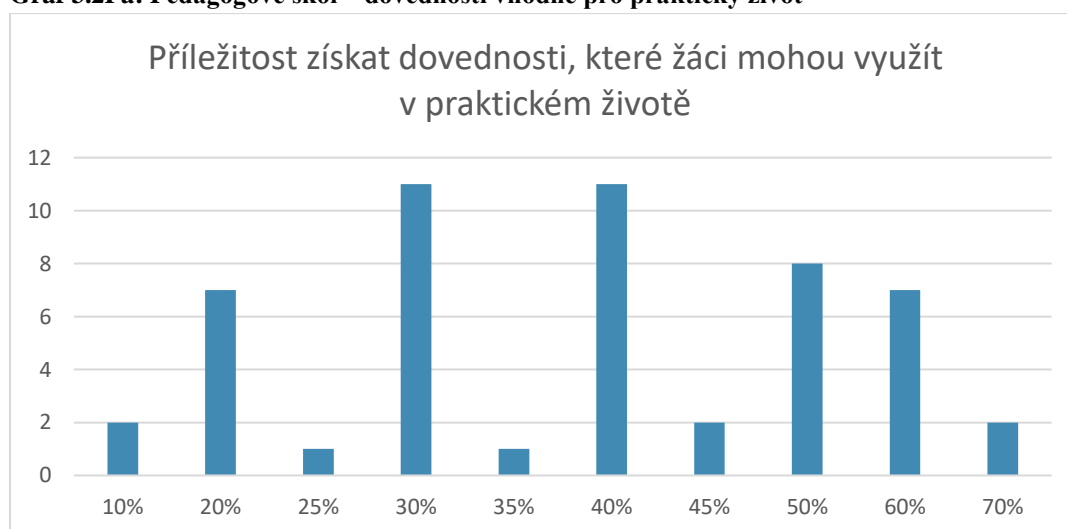
Respondenti z řad zákonných zástupců měli na výběr z šesti variant odpovědí a váhu jim přidělovali na Likertově škále 1–7.

V následující části uvádíme v pěti grafech výsledky „postojového rámce“ pedagogických pracovníků k hodnocení představených přínosů vzdělávání žáka se znevýhodněním v praktické škole (graf 3.2Pa–3.2Pe). Výsledky zákonných zástupců jsou uvedeny v následujících šesti grafech (graf 3.2Ra–3.2Rf).

Dále uvádíme dva souhrnné grafy uvádějící porovnání váhy odpovědí pedagogických pracovníků (graf 3.2PS) a zákonných zástupců (graf 3.2RS).

Vzdělávání v praktické škole jako příležitost získat dovednosti vhodné pro praktický život

Graf 3.2Pa: Pedagogové škol – dovednosti vhodné pro praktický život



Pedagogové v odpovědi hodnotili svůj postoj (vyplývající z pedagogické zkušenosti) k tomu, nakolik je pro žáky škol, mladé lidi se zdravotním znevýhodněním, přínosem vzdělávání na praktické škole ve smyslu „získání dovedností využitelných v praktickém životě“.

Krajními body hodnocení této položky je 10 % žáků a 70 % žáků, pro něž je benefitem vzdělávání v praktické škole „získání praktických dovedností využitelných v běžném životě“. Každou z uvedených hodnot zvolili vždy 2 pedagogové. V intervalu mezi těmito krajními body se nacházejí další hodnoty vyjadřující názor respondentů, pro kolik % žáků má tento benefit zásadní význam. Nejvyšší počet pedagogů (vždy 23 % respondentů) se domnívá, že zásadní je tento přínos pro 30 % či 40 % žáků, což můžeme považovat za mediánové hodnoty.

Graf 3.2Ra: Zákonní zástupci – dovednosti vhodné pro praktický život



Jedná se o oblast, v níž se projevila velmi vysoká „jednotnost“ postojů zákonných zástupců vyplývajících z jejich zkušenosti. Více než 80 % respondentů (230) z řad rodičů přiřadilo faktu, že jejich dítě získá docházkou do praktické školy dovednosti následně využitelné ve svém praktickém životě, **nejvyšší hodnocení** na škále (hodnota 7). Ostatní varianty hodnocení se objevují jen velmi zřídka – v součtu udělilo nižší než nejvyšší možné hodnocení celkem pouze 43 respondentů. Pro nejnižší možné hodnocení (tj. na škále označili hodnotu 1) se rozhodlo 8 respondentů.

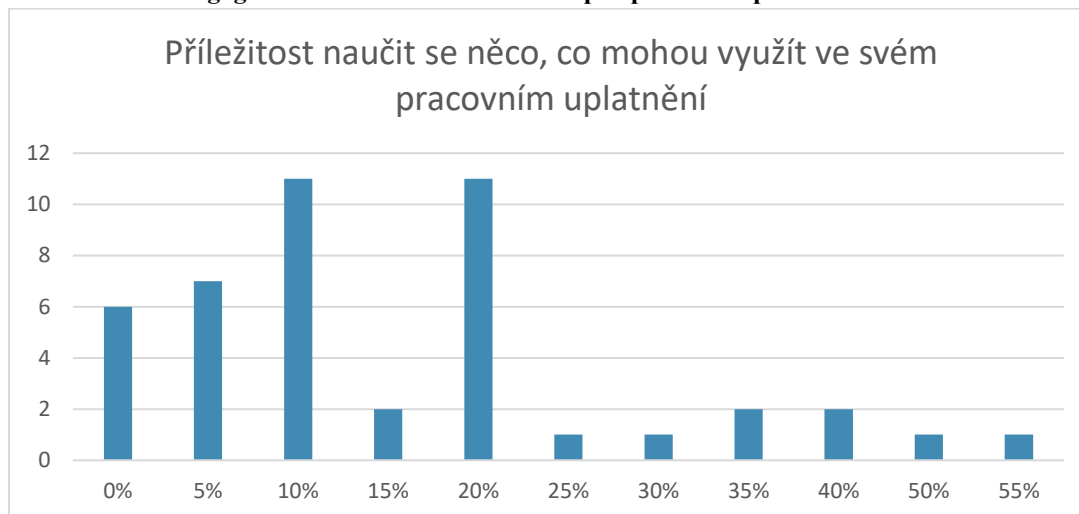
Shrnutí:

Pro respondenty – rodiče – je tato položka (možnost) naprosto zásadní. Lze říci, že vzdělávání v praktické škole nazíráno prizmatem uvedené položky hodnotí rodiče pozitivněji než samotní pedagogové.

Vzdělávání v praktické škole jako příležitost získat dovednosti vhodné pro pracovní uplatnění

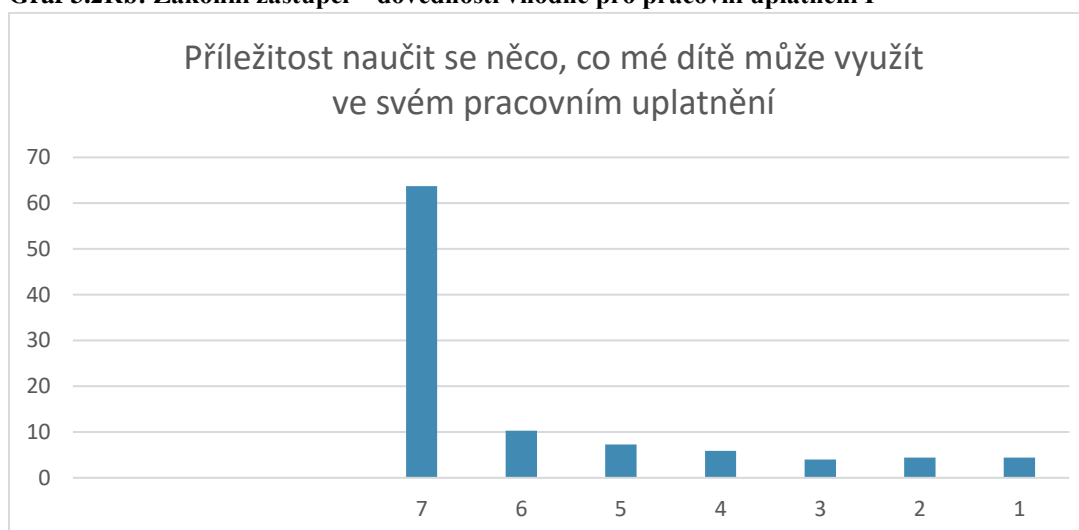
Lze říci, že se jedná o měření postojů, potřeba zkušeností respondentů v nejzásadnější oblasti činnosti praktických škol.

Graf 3.2Pb: Pedagogové škol – dovednosti vhodné pro pracovní uplatnění



Oproti benefitu v oblasti praktických dovedností jsou **pedagogové velmi skeptičtí v přínosu studia pro další pracovní uplatnění absolventů praktických škol**. Jako významný benefit jej vidí nejvýše u 20 % žáků (vyšší význam jim přisuzují jen nízké jednotky respondentů). Jedná se o svého druhu za zásadní, a doslova alarmující výsledek. Naměřená data potvrzují, že téměř 2/3 respondentů (cca 60 %) nevěří tomu, že jejich žáci mohou studiem v „praktické škole získat pracovní návyky“. Resp. vidí tuto možnost/přínos jen u velmi malého počtu žáků. Celých 11,5 % pedagogů pak uvádí nulový přínos této příležitosti pro žáky.

Graf 3.2Rb: Zákonní zástupci – dovednosti vhodné pro pracovní uplatnění I



Nejvyšší hodnocení (číslo 7 na dané škále) zvolilo více než 63 % rodičů (174 respondentů). Vysokou míru důležitosti má tento fakt pro dalších 48 zákonných zástupců (17,6 %), kteří přiřadili k této příležitosti hodnoty 6 a 5. Naopak pro zákonné zástupce, kteří této příležitosti přiřadili na škále důležitost 3, 2 a 1, není docházka do školy pro zvýšení šance na pracovní uplatnění nijak zásadní. Takových zákonných zástupců bylo v součtu 35 (necelých 13 %).

Graf 3.2Rc: Zákonní zástupci – dovednosti vhodné pro pracovní uplatnění II



Na rozdíl od předcházející otázky, zda je docházka do praktické školy příležitostí, která zvyšuje možnost pracovního uplatnění, odpovídali respondenti v této otázce, zda je docházka do školy de facto podmínkou k příštím možným zaměstnání. I zde se nejvyšší počet respondentů přiklonil k nejvyšší váze odpovědi, nicméně podíl těch, kteří na škále zvolili hodnotu 7, je o více než 10 % nižší než v předcházejícím případě. Poměrně vysoké zastoupení má i střední hodnota důležitosti tohoto tvrzení (44 respondentů, což činí 16,1 %). Celkem 23 respondentů (8,4 %) přiřadilo tomuto tvrzení nejnižší možnou důležitost (hodnocení 1).

Shrnutí:

I v této sledované oblasti pozorujeme rozdíly v postojích respondentů – pedagogů praktických škol a zákonných zástupců žáků. Rodiče většinou, až dominantně uvedeným položkám přiřadí nejvyšší důležitost. Volí krajní a nejvyšší položku na škále, tj. hodnotu 7.

Naproti tomu pedagogové hodnotí (jako i u jiných položek) tuto oblast věcněji. Je nutno uvést, že pedagogové však hodnotili – i ve stejné oblasti – poněkud odlišný problém. Oni – v souladu se svým zadáním – se vyjadřovali k tomu – pro kolik žáků jejich školy je daná oblast „přínosná“, resp. kolik žáků může či je schopno daný benefit využít. Nepřímo však také hodnotili vlastní činnost, tj. jak je škola schopna daný úkol realizovat.

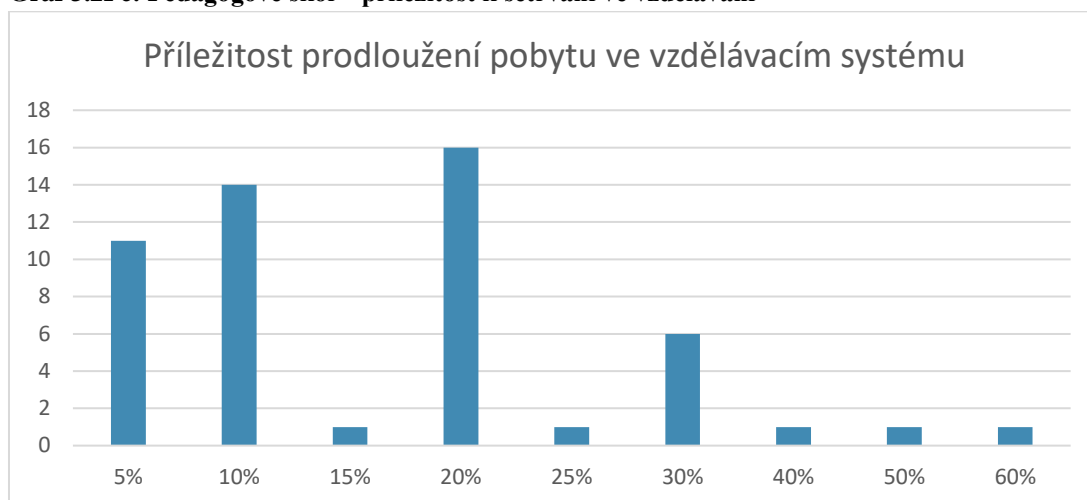
A teprve srovnáním odpovědí obou skupin můžeme říci následující:

- Rodiče svým hodnocením de facto formulují „zakázku“ pro činnost praktických škol.
- Pedagogové – přesněji RVP a ŠVP příslušné školy – mají tuto zakázku naplnit.

Návštěva praktické školy jako příležitost setrvat ve vzdělávání

Nelze vyloučit, že návštěva praktické školy je pro některé žáky prostě „jen příležitost“ setrvat ve vzdělávacím systému, tj. svým způsobem oddálit nutnost další volby. Vzhledem k výše uvedeným poznatkům o teritoriálním zastoupení praktických škol v ČR je přitom nutno uvést, že tuto možnost zdaleka nemají všichni mladí dospělí se zdravotním znevýhodněním, pro něž je praktická škola určena.

Graf 3.2Pc: Pedagogové škol – příležitost k setrvání ve vzdělávání



Tato možnost získala i u pedagogů relativně velmi vysoké zastoupení: 16 z nich (cca 30 %) uvádí, že pro 20 % jejich žáků je benefitem docházky do praktické školy možnost setrvání ve vzdělávání. Vysokou četnost výskytu má hodnota 10 % žáků, kterou zvolilo cca 23 % respondentů. Krajními hodnotami, které respondenti označili, jsou 5 % (pro 5 % žáků vidí tuto položku zásadní 21 % respondentů) a 60 % (pro 60 % žáků vidí význam docházky do praktické školy jako příležitost prodloužení vzdělávání 1 pedagog – tj. cca 2 % respondentů).

Graf 3.2Rd: Zákonní zástupci – příležitost setrvání ve vzdělávání



Obdobně jako tomu bylo u hodnocení vzdělávání jako příležitosti k získání praktických dovedností pro život, i zde většina zákonných zástupců jednoznačně preferuje docházku do praktické školy jako příležitost k prodloužení doby vzdělávání jejich dítěte – hodnotu 7 na škále označilo více než 80 % z nich. Pouze 43 rodičů (15,8 %) tomuto benefitu přiřadilo důležitost nižší než 5. Naprosto nepodstatná je tato varianta pro 8 zákonných zástupců (tj. necelá 3 %).

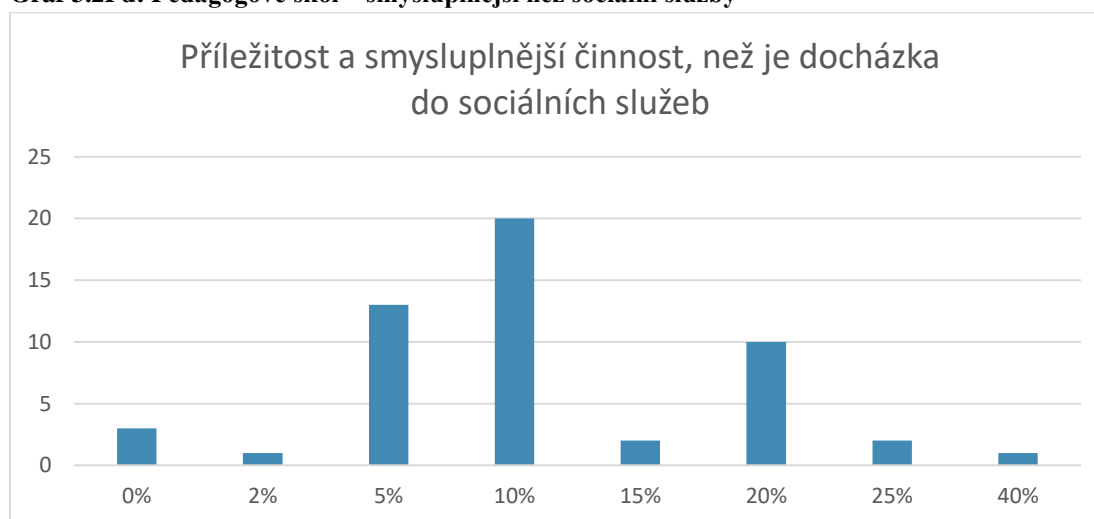
Shrnutí:

Nad odpověďmi respondentů z řad rodičů žáků praktických škol se nelze podívat. Ze subjektivního pohledu mají plné právo považovat návštěvu svého dítěte. Na druhé straně by cílem tohoto segmentu české vzdělávací soustavy mělo být něco jiného. To, co sledujeme v ostatních položkách tohoto šetření.

Vzdělávání v praktických školách jako smysluplnější aktivita než pobyt v sociálních službách

Uvedená položka byla zařazena do výzkumu právě pro „praktickou blízkost“ obou segmentů veřejných služeb. Vzhledem k charakteristice cílové skupiny žáků (zde mladých lidí s těžším zdravotním postižením) jsou vybrané sociální služby přirozenou alternativou jejich dalšího života. Přitom ale cílem všech, kteří veřejnou politiku ovlivňují, má být úsilí o co nejvyšší samostatnost, a dokonce co nejvyšší zaměstnanost osob cílové skupiny. Z tohoto pohledu bude zajímavé, jak vidí segment praktických škol a jeho přínos ve vztahu k segmentu sociálních služeb pedagogové škol a rodiče žáků.

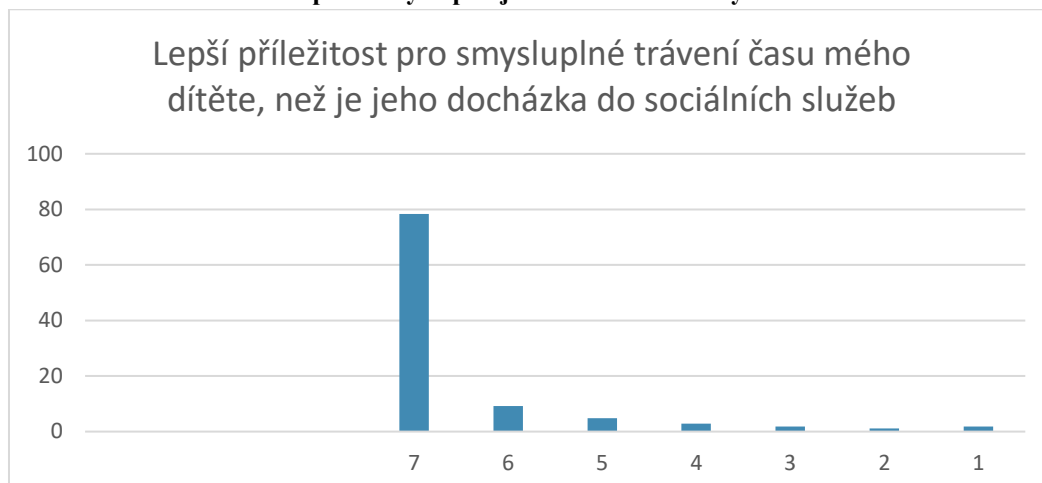
Graf 3.2Pd: Pedagogové škol – smysluplnější než sociální služby



I u této položky se v odpovědích respondentů ukázal poměrně velký rozptyl. Lze to hodnotit i tak, že se jedná o skutečnost, která není pedagogy vnímána jako „zásadní v životě jejich žáků“, resp. do této doby je nic nevedlo k hodnocení tohoto jevu.

Nejvíce pedagogů (cca 38 %) se domnívá, že pro 10 % žáků jejich školy je docházka do praktické školy smysluplnější alternativou trávení času než docházka do zařízení sociálních služeb. Tři pedagogové s touto tezí zcela nesouhlasí (přidělili této alternativě výhodnost pro 0 % žáků své školy), pouze jeden pedagog zastává názor, že je to alternativa pro 40 % žáků jeho školy.

Graf 3.2Re: Zákonní zástupci – smysluplnější než sociální služby



Pokud je to možné, zákonní zástupci jednoznačně u svých dětí preferují školní docházku v praktických školách před docházkou do některého ze zařízení sociálních služeb.

Této volbě přidělilo nejvyšší preferenci (hodnotu 7) téměř 80 % zákonných zástupců. Druhý nejvyšší počet respondentů zvolil míru preference 6: 25 respondentů, což činí 9,2 % zákonných zástupců. Míru důležitosti 7, 6 a 5 zvolilo celkem 92,4 % respondentů. Nejnižší míru preference pak zvolilo 5 rodičů (pouze 1,8 % respondentů z této skupiny).

Shrnutí:

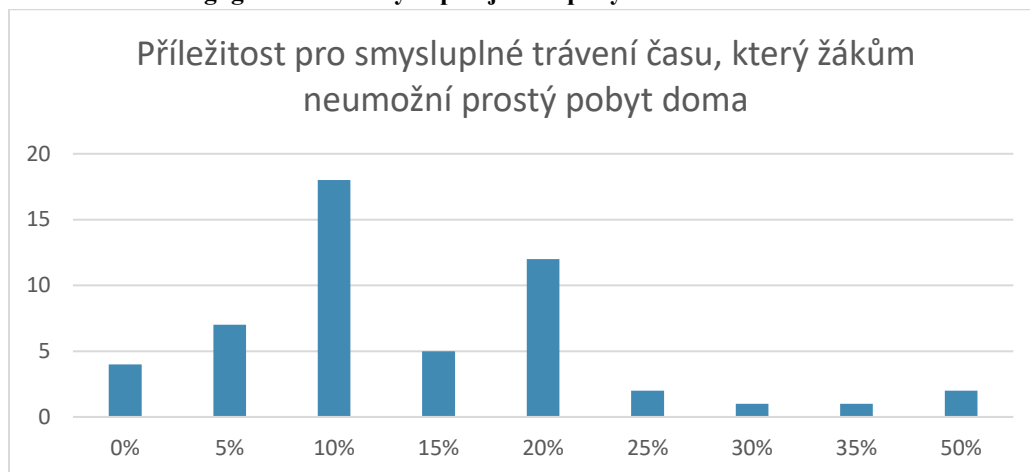
Jedná se o další z položek, v nichž rodiče žáků cílové skupiny zastávají velmi „rozhodné“ postoje, zde ve smyslu preference činnosti praktických škol před sociálními službami. Nemůžeme však odhlédnout od dalšího faktu a tím je skutečnost, že pobyt mladého člověka s postižením ve vzdělávacích službách je de facto bezplatný (samozřejmě s výjimkou doprovodných nákladů), kdežto většina sociálních služeb, které připadají v úvahu, bývá hrazena.

Přesto si dovoluujeme vyslovit závěr, že preference praktických škol z obou systémů má legitimní důvod. Je jím přesvědčení, že instituce, která je de iure zřízena pro „zvýšení dovedností a kompetencí svých klientů“ – myšleno ve smyslu zvýšení jejich šance na pracovní uplatnění – by měla tomuto očekávání a svého druhu požadavku i dostát.

Vzdělávání v praktické škole jako smysluplná alternace pobytu žáka doma

Jedná se o položku, která je z hlediska „prvního pohledu“ de facto zcela zřejmá. A zdálo by se až zbytečné se na ni dotazovat. Přesto odpovědi respondentů přímo vybízejí k úvahám o smyslu (a obsahu) činnosti praktických škol.

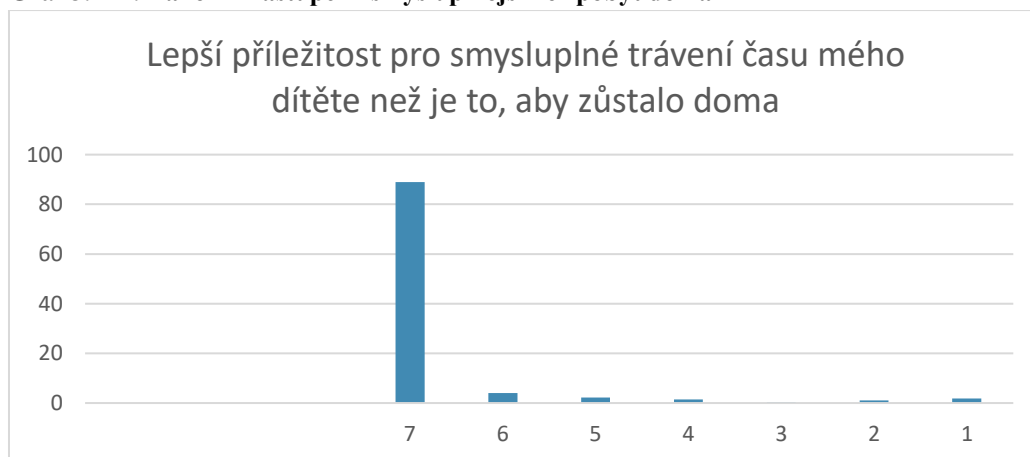
Graf 3.2Pe: Pedagogové škol – smysluplnější než pobyt doma



Platí, stejně jako u předchozích položek, že pedagogové volili z možných odpovědí téměř všechny možnosti, tzn., že více zvažovali validitu své odpovědi pro jim „svěřené“ žáky i v tomto zdánlivě velmi jednoduchém tématu.

Nejvíce – více než polovina – respondentů z řad pedagogů se domnívá, že pro 10 % jejich žáků platí, že zásadním přínosem docházky do praktické školy je fakt, že vzdělávání je smysluplnější, než to aby tito žáci zůstali doma bez další vnější aktivace a společenského kontaktu. Celkem 12 pedagogů (23 %) zastává názor, že tento benefit je zásadní pro pětinu jejich žáků a čtyři pedagogové (necelých 8 %) uvádějí, že tento benefit není zásadní pro žádného žáka jejich školy.

Graf 3.2Rf: Zákonní zástupci – smysluplnější než pobyt doma



Celkem 243 respondentů z řad zákonných zástupců, tedy plných 89 %, zvolilo nejvyšší míru preference u tvrzení, že docházka do praktické školy je pro jejich dítě smysluplnější, než aby zůstalo doma. Význam tohoto názoru pro zákonné zástupce podtrhuje fakt, že v součtu hodnot 5, 6 a 7 (vysoká míra důležitosti) se jedná o 95,5 % rodičů. Nejmenší význam (hodnocení 1) zvolilo jen 8 rodičů, což znamená 1,9 %.

Shrnutí:

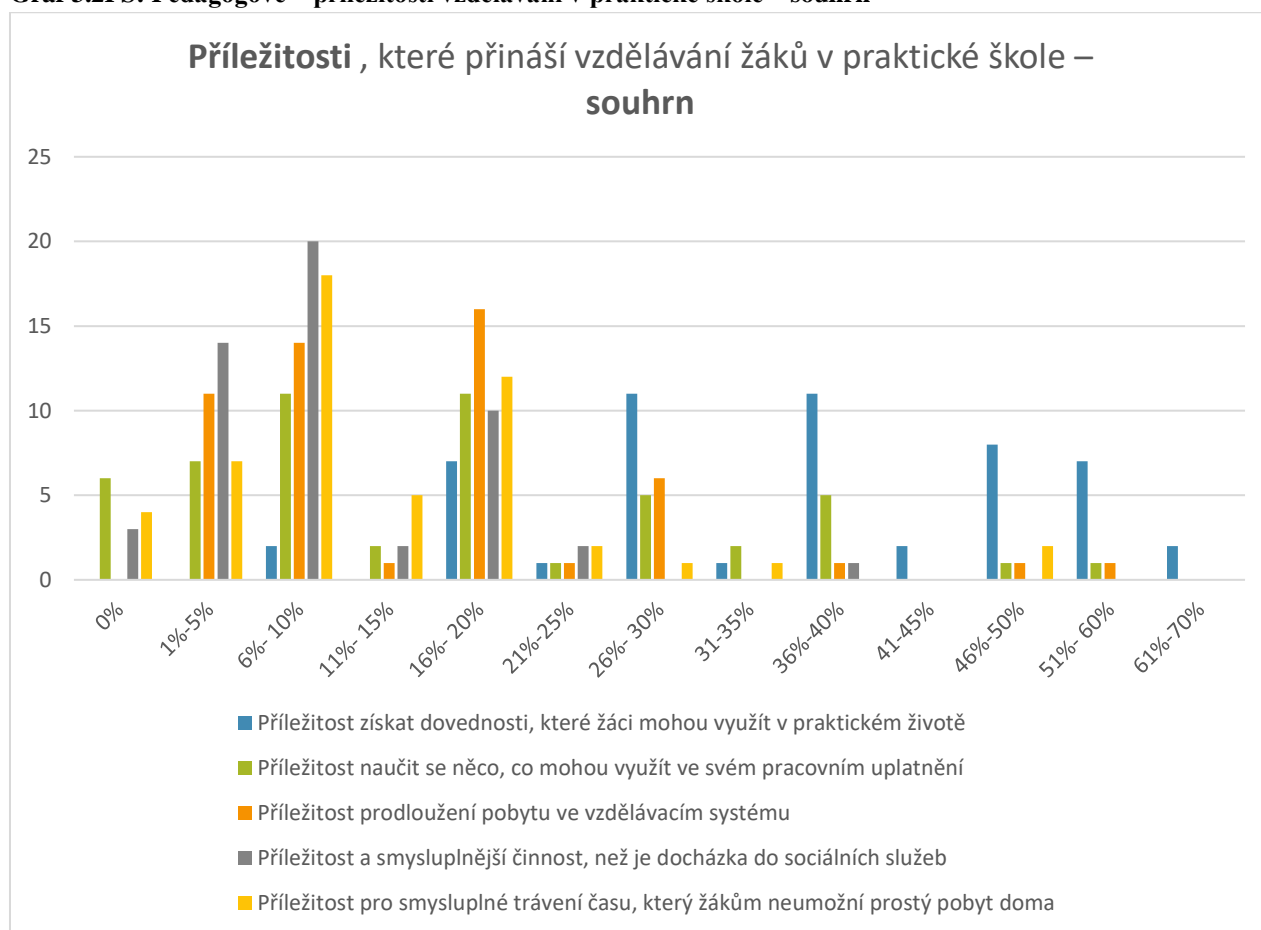
Existuje několik možných výkladů postojů pedagogů k této položce. U rodičů si dovolíme tvrdit, že dosažená míra shody je adekvátní k jejich životní roli a odpovědnosti za život vlastních dětí, v tomto případě mladých dospělých osob se zdravotním postižením.

Odpovědi pedagogů musíme interpretovat v kontextu jejich zkušeností a jimi naplněného zadání šetření. Otázka směrem k nim zněla: pro kolik procent žáků ve vaší škole má uvedené tvrzení přínos – význam. V našem šetření to označujeme jako benefit. Získané odpovědi jsou velmi různé. Lze říci, že pedagogové, kteří zvolili možnost, že návštěva školy není pro dítě větším přínosem, než je pobyt doma, vyjádřili směrem k určité skupině klientů skepsi ohledně možnosti jejich rozvoje a vzdělání směrem k praktickému životu a pracovnímu uplatnění. Nakolik je tato skepse relevantní, nám nepřísluší hodnotit, resp. nemáme z šetření k dispozici taková data, která by nás k rozhodnému výroku opravňovala.

Souhrnné odpovědi respondentů – zástupců praktických škol a rodičů

Na tomto místě přinášíme přehledné srovnání odpovědí pedagogů zastupujících jednotlivé praktické školy na všechny v této části dotazníku sledované položky a následně souhrnné odpovědi rodičů.

Graf 3.2PS: Pedagogové – příležitosti vzdělávání v praktické škole – souhrn



Nejvíce se pedagogové sjednotili v názoru, že vzdělávání v praktické škole je u 6–10 % jejich žáků zásadní v tom, že je to lepší příležitost než docházka do sociálních služeb, stejně jako příležitost naučit se praktické věci do života. Tuto možnost zvolilo vždy necelých 20 % pedagogů a je to nejvyšší míra jejich shody.

Nulovou příležitost u kteréhokoliv žáka školy přisoudili pedagogové u těchto položek:

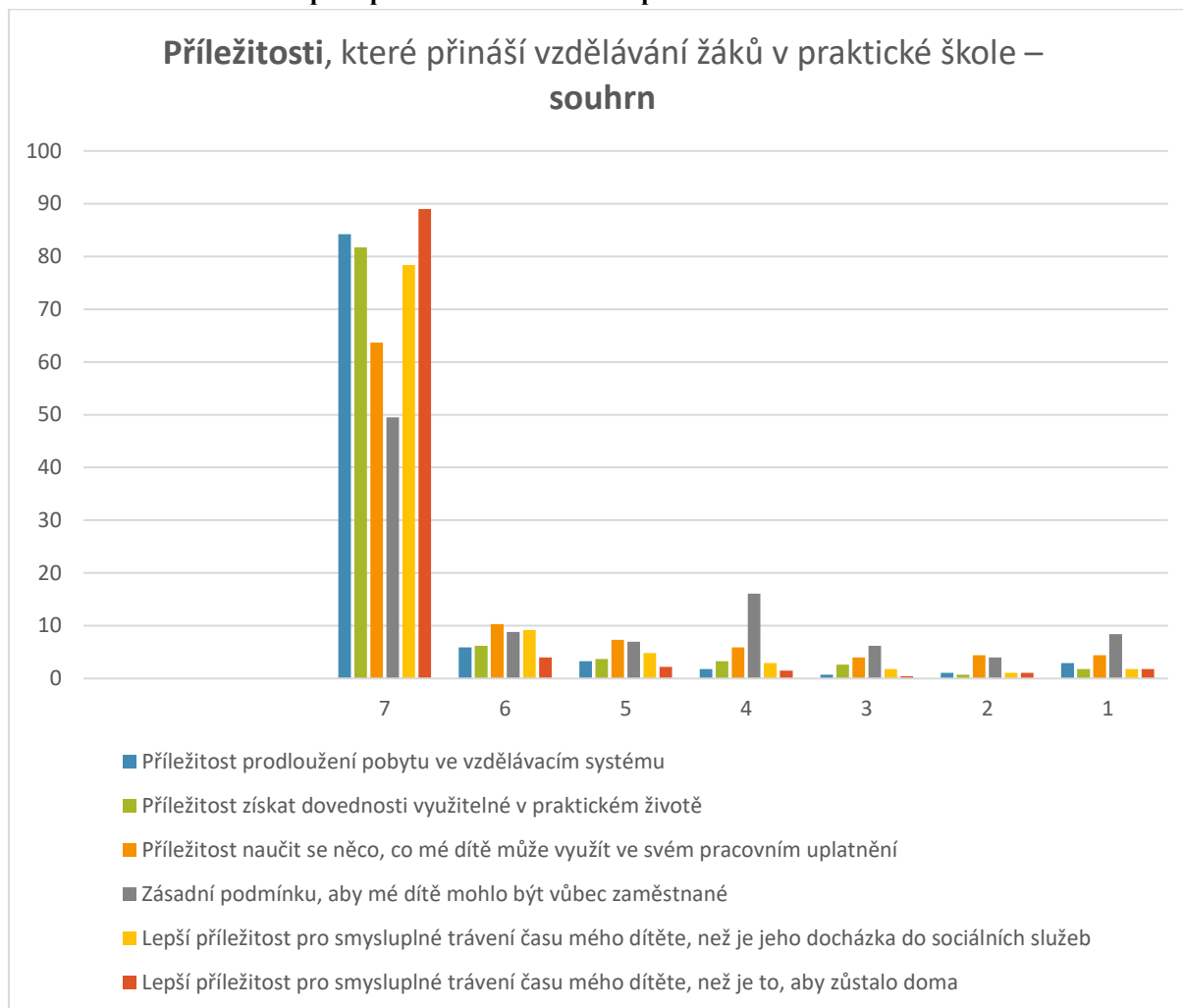
- příležitost k získání dovedností využitelných v pracovním uplatnění,
- smysluplnější činnost než docházka do sociálních služeb,
- smysluplnější činnost než pobyt doma.

Počet pedagogů, kteří označili tuto možnost, však nebyl vysoký.

Sečteme-li celkový počet přidělených procentních hodnocení, získáme následující pořadí celkové důležitosti jednotlivých sledovaných položek z pohledu pedagogů:

1. příležitost naučit se dovednosti využitelné v praktickém životě (počet přidělených procent 2040),
2. příležitost naučit se něco, co mohou využít ve svém pracovním uplatnění (počet přidělených procent 946),
3. příležitost k prodloužení pobytu ve vzdělávacím systému (počet přidělených procent 885)
4. příležitost a smysluplnější činnost, než je prostý pobyt doma (počet přidělených procent 587)
5. příležitost a smysluplnější činnost, než je docházka do sociálních služeb (počet přidělených procent 742).

Graf 3.2RS: Zákonní zástupci – příležitosti vzdělávání v praktické škole – souhrn



Z uvedených dat i jejich grafického znázornění je zřejmé, že u všech nabídnutých tvrzení zákonní zástupci nejčastěji označovali nejvyšší míru priority (tj. hodnotu 7 na škále). Nejvyšší míru podpory získalo tvrzení, že chodit do školy je lepší než zůstat doma. Rodiče si také vysoce cení toho, že škola jejich děti učí dovednostem využitelným v jejich praktickém životě. V tomto názoru se plně shoduje názor zákonných zástupců s názory pedagogů škol. Téměř stejně důležitý je pro zákonné zástupce fakt, že škola díky svému obsahu učiva zvyšuje příležitosti žáků k jejich pracovnímu uplatnění (ovšem jak potvrzují slova rodičů v otázce č. 7, přes všechna očekávání je skutečné pracovní uplatnění jejich dětí z velké části nereálné). Docházku do školy jako bezpodmínečnou podmínku pracovního uplatnění dítěte však zákonní zástupci nejméně často ze všech možností staví na první místo v pořadí důležitosti.

Shrnutí:

Je nutno uvést, že odlišná metodika hodnocení jednotlivých položek se projevila v míře srovnatelnosti odpovědí obou skupin respondentů. I přesto můžeme z prostého rozložení četností jednotlivých možností hodnotící škály potvrdit zásadní rozdíly v hodnoceních použitých respondenty obou skupin.

3.1.2 Možnost pracovního uplatnění absolventů praktických škol

Druhá obsahová otázka dotazníku zjišťovala názory pedagogů praktických škol a zákonných zástupců žáků těchto škol **na možnosti pracovního uplatnění**, které pravděpodobně čeká absolventy praktických škol. I v této položce bylo předloženo několik konkrétních výroků.

Poznámka na úvod:

Respondenti z řad pedagogických pracovníků dostali k posouzení 5 popisů možných variant souvisejících s pracovním uplatnění absolventů. Zadání jejich úkolu bylo následovné: „Pokuste se modelovat odpovědi podle vzorku žáků Vaší školy. Každé uvedené položce přiřadte procentuální podíl, který podle Vás platí pro vzorek žáků, s nimiž pracujete. Všechny položky dohromady musejí být v součtu 100 %.“

Počet odpovědí celkem: 59

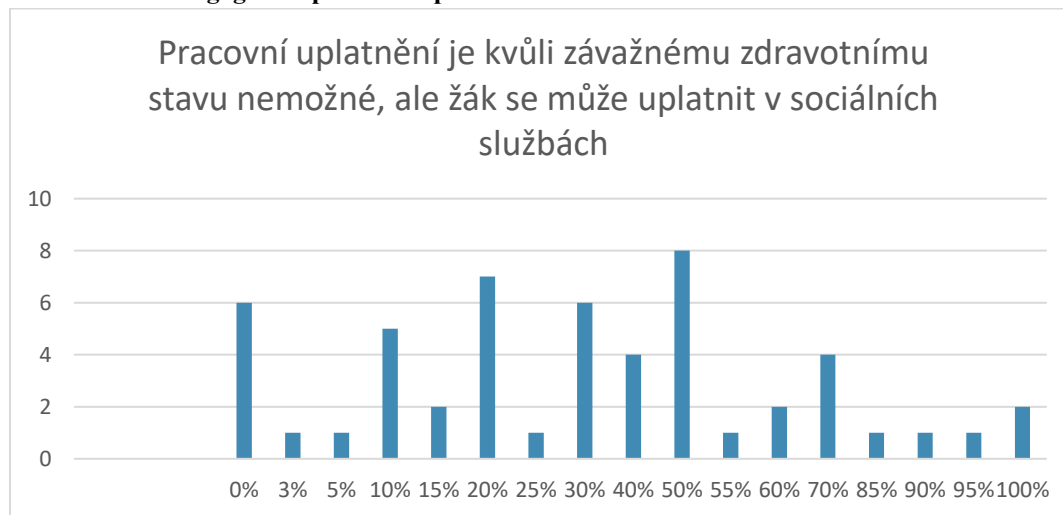
Počet platných odpovědí: 53

Počet neplatných odpovědí: 6

Respondenti z řad zákonných zástupců měli na výběr z pěti variant odpovědí a váhu jim přidělovali na Likertově škále 1–7.

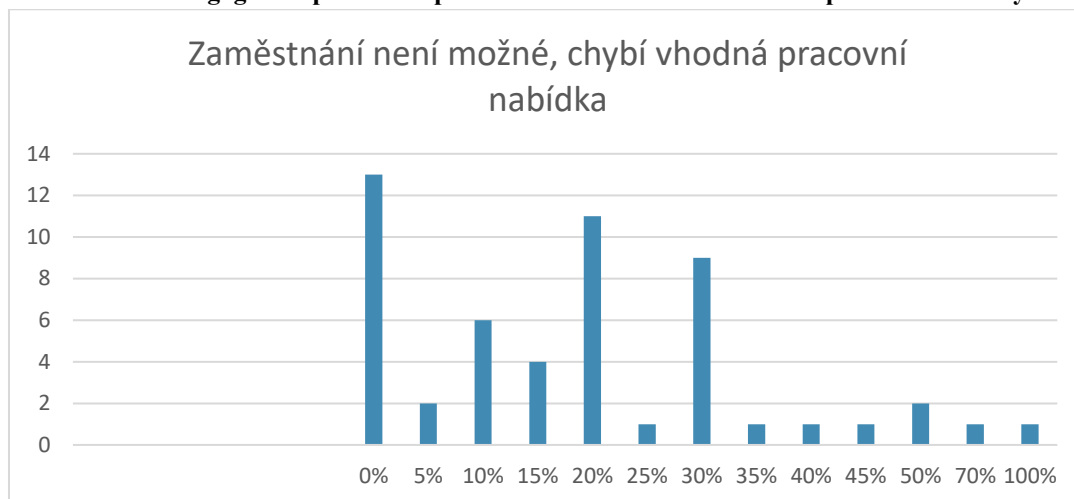
V následujícím textu uvádíme v pěti grafech výsledky „postojového rámce“ pedagogických pracovníků k hodnocení možností pracovního uplatnění absolventů praktických škol (grafy 3.3Pa–3.3Pe a souhrnný graf 3.3PS). Výsledky zákonných zástupců jsou uvedeny v jednom grafu (3.3R).

Graf 3.3Pa: Pedagogové – pracovní uplatnění není možné kvůli závažnému zdravotnímu stavu



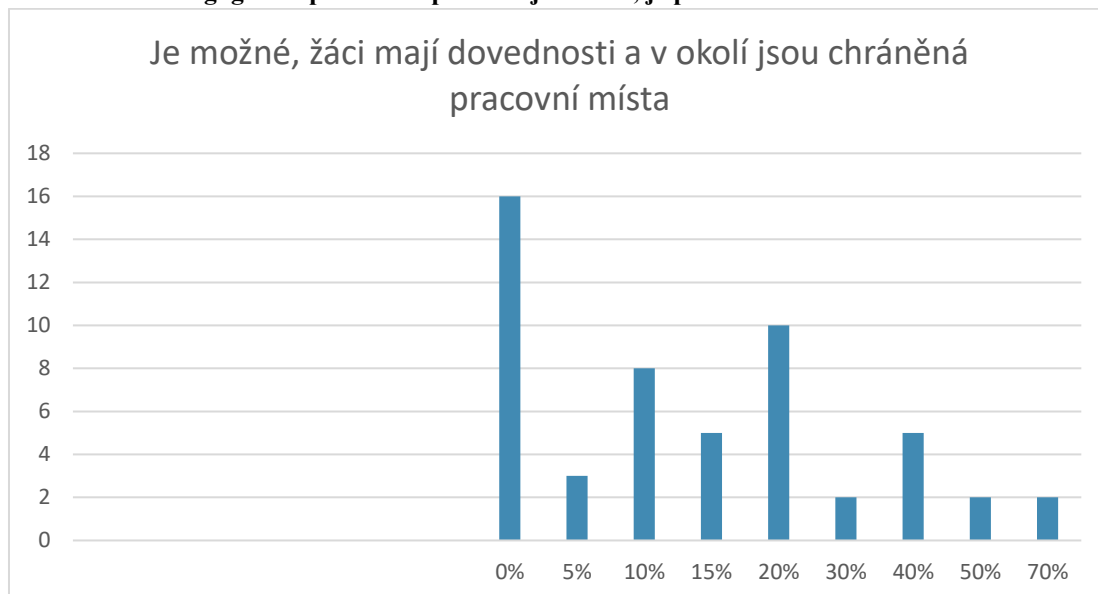
V šesti případech pedagogové uvedli (cca 11 %), že pro jejich žáky je možnost pracovního uplatnění nemožná. Šanci na zaměstnání pro nejvýše 10 % žáků školy odhaduje celá čtvrtina pedagogů. Možnost zaměstnání pro více než 70 % žáků školy udává pouze pět pedagogů (necelých 10 %). Mediánová hodnota udává, že pedagogové udávají možnost zaměstnání pro 30 % absolventů škol.

Graf 3.3Pb: Pedagogové – pracovní uplatnění není možné kvůli absenci pracovní nabídky



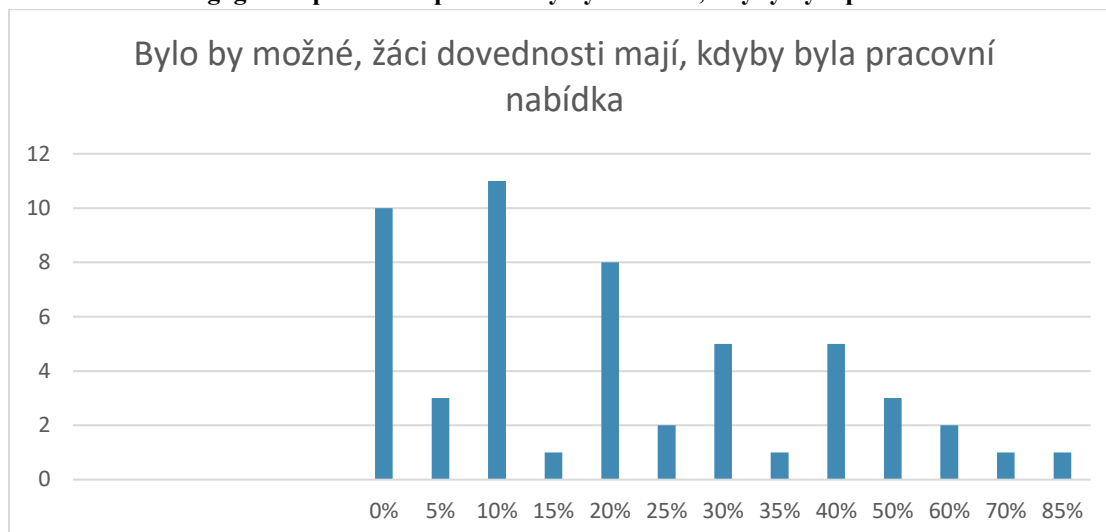
Jedním z důvodů, proč je obtížné zaměstnat absolventa praktické školy, je nedostatek (a regionální nevyváženost) pracovních míst vhodných pro absolventy praktických škol. S tímto názorem nesouhlasí 13 pedagogů (celá čtvrtina dotazovaných). Šanci na zaměstnání udávají jen nízké jednotky pedagogů. Mediánová hodnota udává, že pedagogové souhlasí s tvrzením, že zaměstnání absolventů je nemožné, protože není vhodná nabídka pracovních míst, u 30 % absolventů škol.

Graf 3.3Pc: Pedagogové – pracovní uplatnění je možné, je pracovní nabídka na chráněném trhu práce



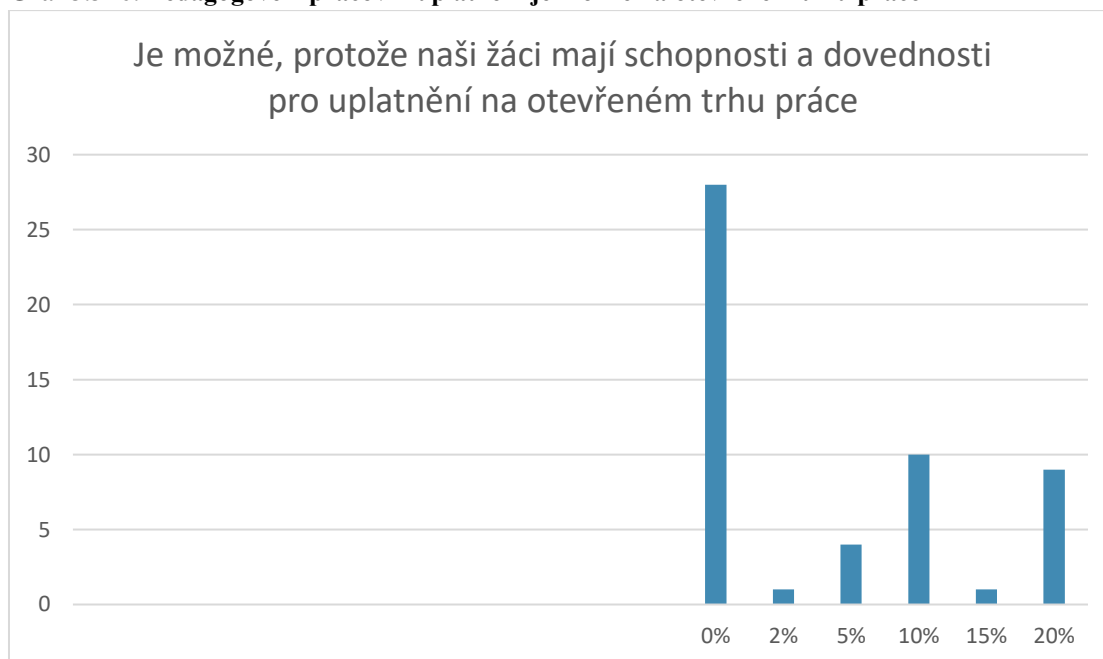
V případě, že se soustředíme na možnost zaměstnání absolventů na chráněném trhu práce, udává 30 % pedagogů, že šance na pracovní uplatnění na chráněném trhu práce pro jejich absolventy je nulová. Mediánová hodnota se posunula dokonce na 10 %, tj. pro 10 % absolventů je podle názoru pedagogů šance na zapojení na chráněném trhu práce.

Graf 3.3Pd: Pedagogové – pracovní uplatnění by bylo možné, kdyby byla pracovní nabídka



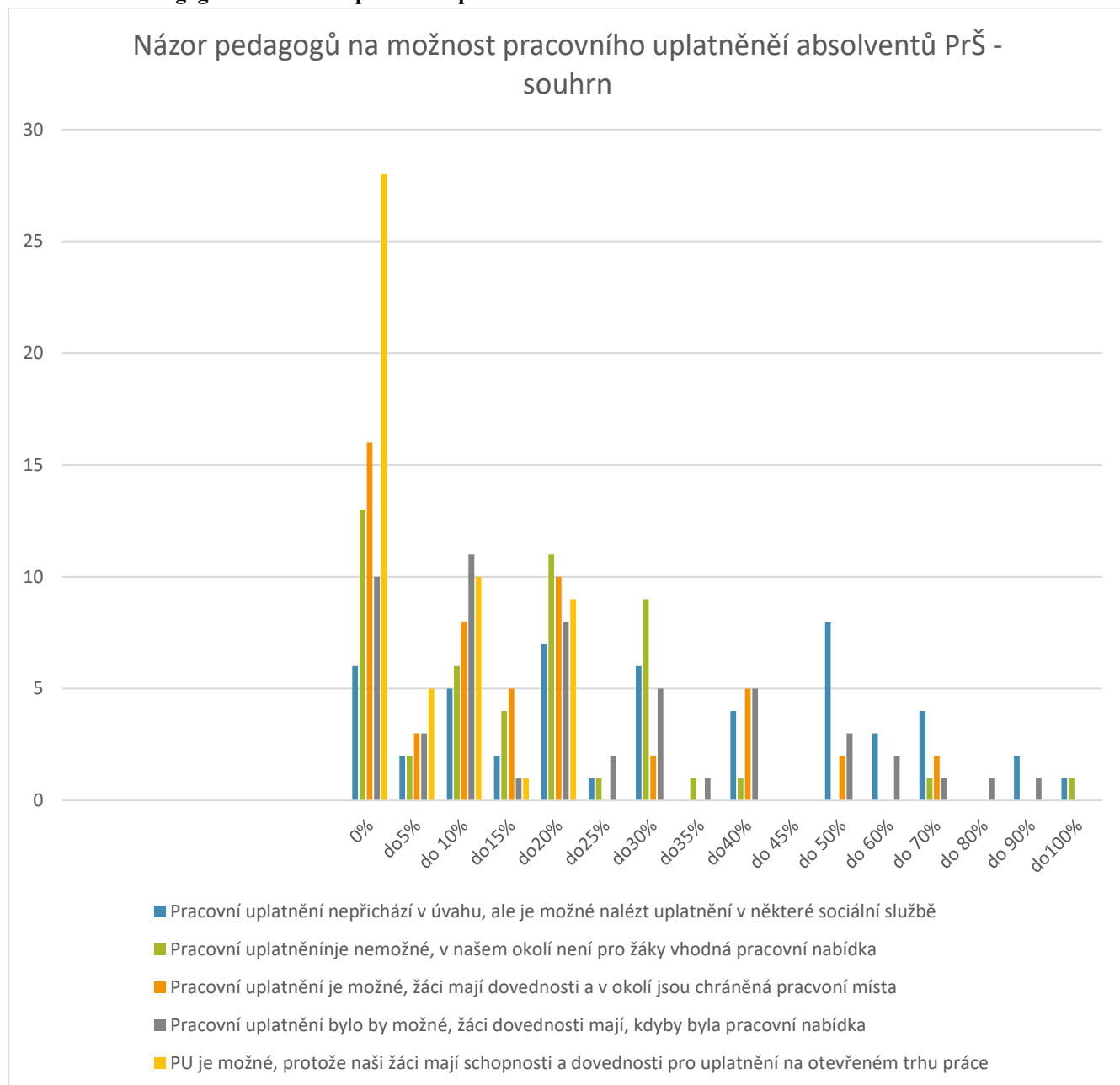
Vyhodnocení odpovědí týkajících se tohoto tvrzení ukazuje na fakt, že pedagogové ve velkém počtu nepřisuzují nízké možnosti pracovního uplatnění žáků pouze omezené nabídce na trhu práce. I kdyby jich bylo dostatek, tak 24 respondentů (cca 46 %) udává šanci na pracovní uplatnění jen pro max. 10 % žáků.

Graf 3.3Pe: Pedagogové – pracovní uplatnění je možné na otevřeném trhu práce



Ještě skeptičtější je v hodnocení pedagogů situace, kdy má být absolvent umístěn na otevřeném trhu práce. **Nulovou šanci vidí více než polovina respondentů.**

Graf 3.3PS: Pedagogové – možnosti pracovní uplatnění – souhrn



Nejvýraznějším názorem je, absolventi praktických škol mají minimální možnost zaměstnání na otevřeném trhu práce.

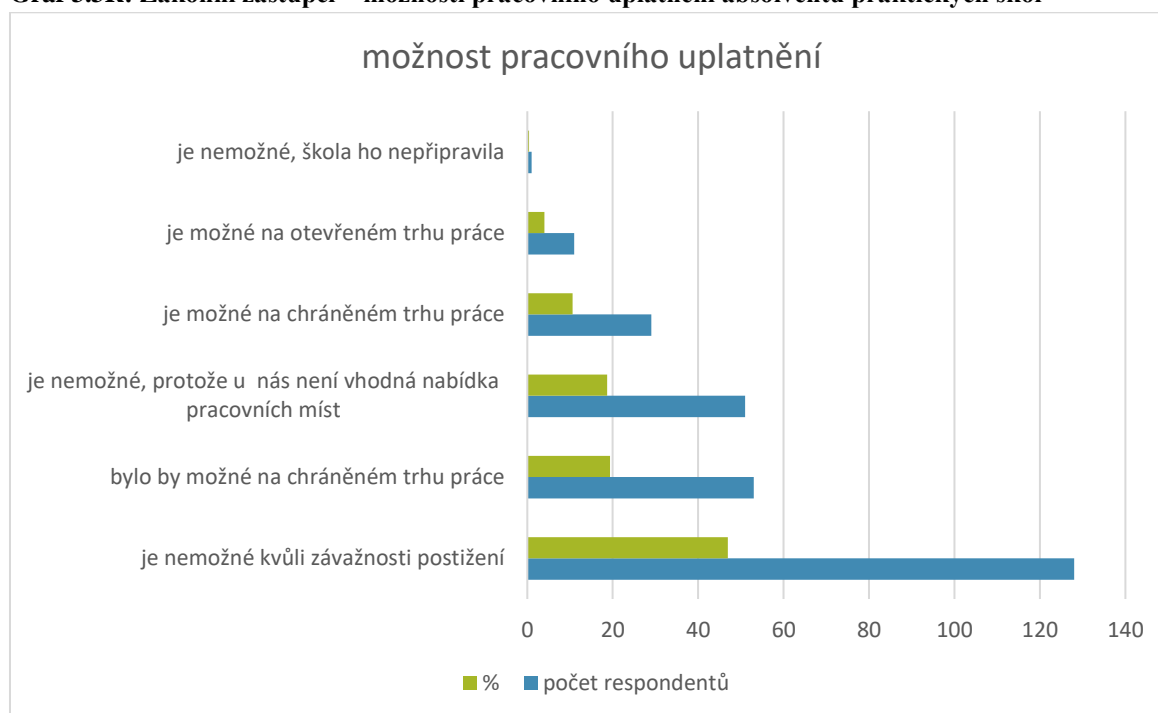
Celkově se projevuje výrazný skepticismus v zaměstnávání absolventů na otevřeném trhu práce či chráněném trhu práce, o něco nižší je jeho míra v otázce umístění absolventů do zařízení sociálních služeb. Tu udává část (nejvyšší hodnocení této otázky) respondentů za realistickou pro cca 50 % žáků své školy.

Názory rodičů na možnosti pracovního uplatnění jejich dětí – absolventů praktických škol

Jestliže v předchozí části šetření (viz kap. 3.1.1) rodiče do značné míry hodnotili aspekty pobytu a vzdělávání jejich dítěte či mladého dospělého člověka na praktické škole, zde se již v šetření

posunujeme do oblasti predikce – tedy svým způsobem hodnocení ne/připravenosti absolventů praktických škol na pracovní uplatnění. V jednotlivých položkách budeme sledovat hodnocení dílčích aspektů, které tuto pracovní ne/uplatnitelnost analyzují podrobněji.

Graf 3.3R: Zákonní zástupci – možnosti pracovního uplatnění absolventů praktických škol



Rodiče považují za nejpodstatnější faktor, který znemožňuje (ztěžuje) zaměstnání absolventů praktických škol, závažný nepříznivý zdravotní svého dítěte. Tento názor zastává více než 46 % respondentů z řad zákonných zástupců žáků. Přibližně stejný podíl zákonných zástupců (vždy necelých 19 %) vidí zaměstnání svých dětí celkově jako problematické nebo nemožné.

Možnost zaměstnání na chráněném trhu práce připouští jen cca 10 % respondentů, na otevřeném trhu práce dokonce jen 4 % respondentů z řad rodičů dětí. Jen jeden respondent uvedl, že hlavním důvodem nezaměstnatelnosti jeho dítěte je nedostatečná kvalita školy.

Shrnutí:

Uvedená část výzkumu přináší jeden z jeho největších přínosů. Výsledky před nás všechny kladou řadu otázek týkajících se smyslu, efektivity, obsahu a zejména výsledků vzdělávání v praktických školách – přičemž efektivitou zde utilitárně máme na mysli „zhodnocení“ těchto výsledků v budoucím pracovním uplatnění žáků.

V žádném případě nechceme tímto výrokem snižovat přínos a kvalitu činnosti jednotlivých škol! Opak by byl pravdou. Nelze opomenout výsledky dalších částí šetření, které jednoznačně potvrdily (celkovou) spokojenost rodičů s možností jejich dětí vzdělávat se na těchto školách.

Na mysli máme širší, celospolečenský kontext a chápání popisovaných problémů. K některých otázkám se ještě v této výzkumné zprávě vrátíme, primárně v části věnované tranzitním programům a možnostem úpravy RVP pro praktické školy.

3.1.3 Tranzitní program

Další obsahová otázka šetření sledovala problematiku tranzitního programu. Obsahuje dvě položky určené pedagogům (graf 3.4P, graf 3.4Pb). V první z nich pedagogové odpovídali, zda je či není v jejich škole tranzitní program realizován. V druhé položce uváděli důvody, proč k realizaci tranzitního programu nedochází.

Počet odpovědí celkem: 59
Počet platných odpovědí: 53
Počet neplatných odpovědí: 6

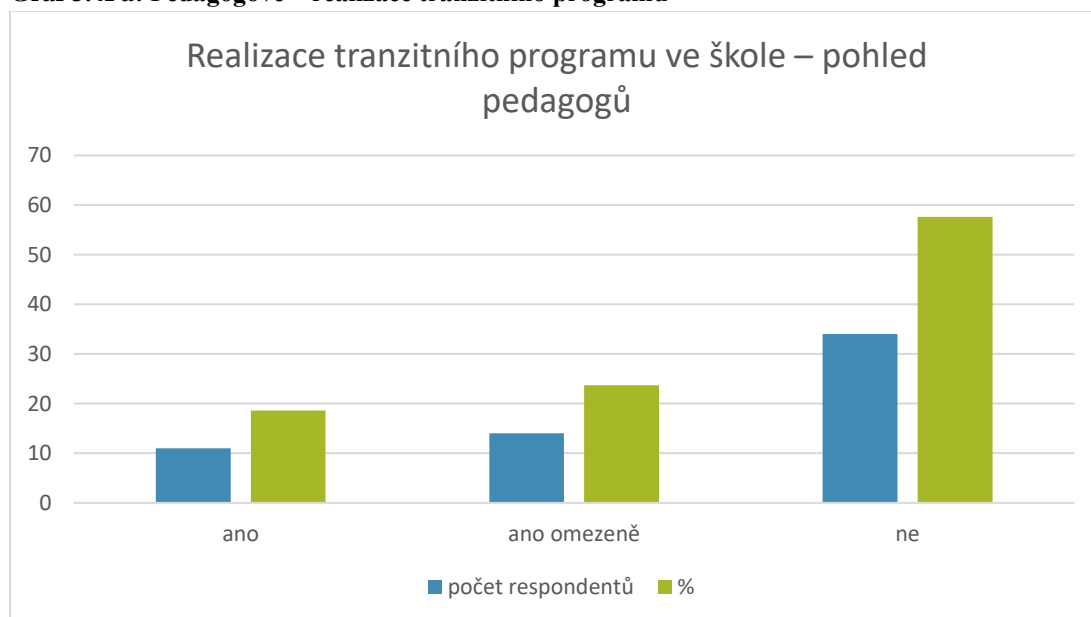
Zákonní zástupci uváděli, zda ve škole jejich dětí je realizován tranzitní program (graf 3.4R).

K tomu uveďme podstatný výrok: autorský tým výzkumu zaujímá stanovisko, že právě praktické školy dostaly při svém vzniku „do vínku“ i řešení otázek tranzitu – tedy přechodu žáků do světa práce a (relativně) samostatného života.

Přitom je ale otázkou, zda v té době (v roce 2005) veřejnost – i odborná – uměla tuto funkci docenit a dokázala do základních dokumentů upravujících činnost těchto škol včlenit pravidla pro realizaci tranzitních programů.

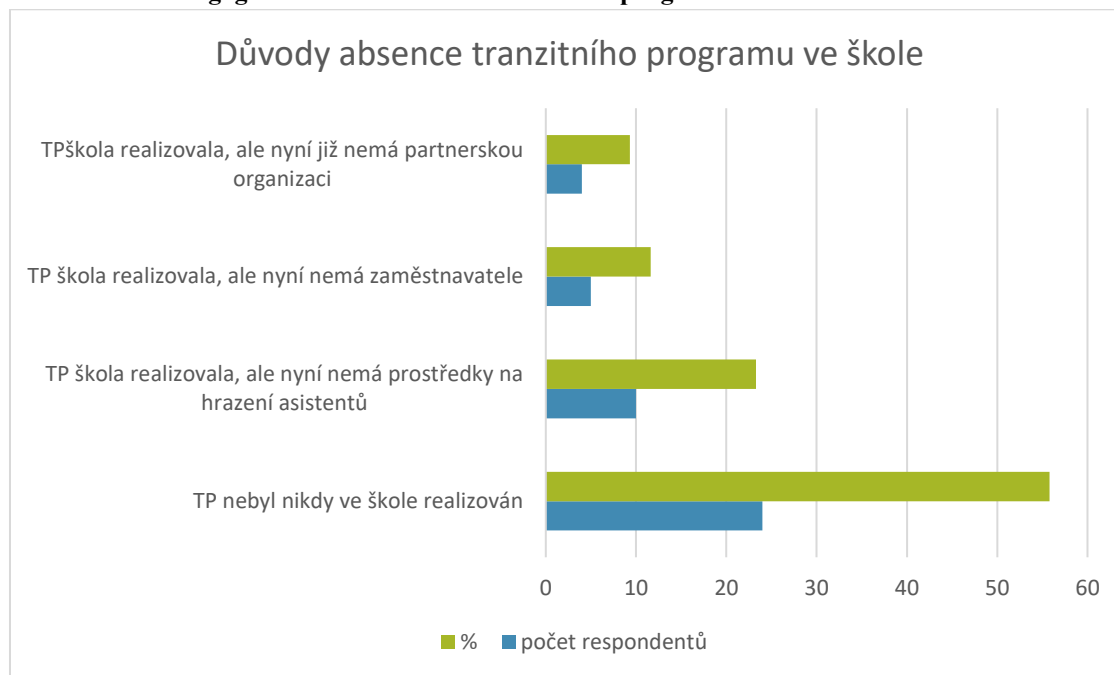
Odpověď na obě hypotetické otázky podle nás zní, že nikoliv. Tranzitní programy v českém prostředí přinášejí až nedávná léta, povytce se jednalo o aktivity resortu MPSV. Teprve program ESF spravovaný MŠMT v operačním programu VVV cca v letech 2018–2022 přinesl možnosti implementace poznatků tranzitního programu do činnosti škol. Více např. na www.karierazp.upol.cz.

Graf 3.4Pa: Pedagogové – realizace tranzitního programu



V 18,6 % škol našich respondentů z řad pedagogů je aktuálně realizován tranzitní program v plném rozsahu, to znamená, že škola má k dispozici pracovní asistenty, kteří doprovázejí žáky na místo výkonu pracovní činnosti. Omezenou realizaci tranzitního programu (bez zřízení pozice pracovní asistent) uvádí 23,7 % respondentů. Ve více než polovině škol podle sdělení respondentů (přes 57 %) tranzitní program není realizován vůbec.

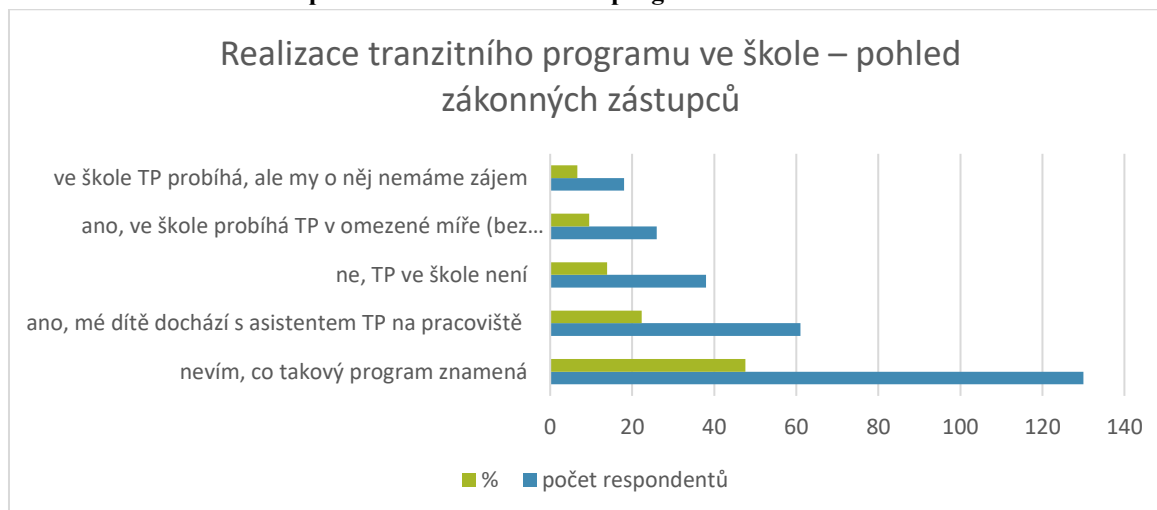
Graf 3.4Pb: Pedagogové – důvod absence tranzitního programu



Nejčastějším důvodem absence tranzitního programu ve školách je fakt, že tranzitní program zde nikdy organizován nebyl. Jedná se o názor více než 57 % respondentů ze škol, kteří v předcházející otázce uvedli, že tranzitní program v jejich školách není realizován. Lze předpokládat, že se jedná o školy, které buď o potřebnosti programu nejsou přesvědčeny, nemají o něm dostatečné vědomosti nebo si vyhodnotily, že rizika s ním spojená jsou vyšší než jeho benefity. Může však jít i o školy, které zaměstnání svých absolventů nepovažují za problém, který by měly řešit právě ony. V případě, že by tranzitní program v budoucnosti byl součástí RVP, čímž by se stal pro školy „povinným“, měla by se součástí jeho zavádění do škol stát důkladná metodická podpora a masivní informační kampaň.

Naopak necelých 43 % škol v této kategorii (aktuálně nerealizují tranzitní program) je školami, které mají s tranzitním programem své zkušenosti. Aktuálně jim v tom brání ve 23,3 % odpovědí fakt, že škole chybí prostředky na hrazení pracovních asistentů, v 11 % odpovědí nemají aktuálně zaměstnavatele, který by poskytl pracovní pozice, a v 9 % jí chybí partner (nejčastěji nezisková organizace), která tranzitní program škole zprostředkovává.

Graf 3.4R: Zákonní zástupci – realizace tranzitního programu ve škole



Téměř polovina respondentů z řad zákonných zástupců neví, co je tranzitní program. Dalších 13 % respondentů uvádí, že pojem tranzitní program jim je známý, ale ve škole jejich dítěte neprobíhá. Je otázkou, do jaké míry se tyto dvě skupiny respondentů z řad zákonných zástupců „kryjí“ se skupinou 57 % neposkytujících tranzitní program.

Potěšující je, že více než 23 % rodičů udává, že u jejich dítěte probíhá tranzitní program v plném rozsahu. Realizaci tranzitního programu v omezeném rozsahu udává necelých 10 % rodičů, 6,6 % rodičů odpovědělo, že o tranzitním programu vědí, ale že o něj nemají zájem.

Shrnutí:

Jednoznačným výsledkem – a z pohledu autorského týmu neradostným – je pojem „absence tranzitního programu“, a to jak absence faktické (v nabídce praktických škol), tak dokonce i absence znalostní, kdy téměř polovina respondentů-rodičů o této formě podpory vzdělávání a osobního rozvoje svých dětí směrem k pracovnímu uplatnění vůbec neví.

Již jsme odkázali na související činnost výzkumného týmu (www.zpkariera.upol.cz), kde přinášíme řadu praktických návodů, metodik a opatření, které by mohly uvedenou oblast v České republice zlepšit.

3.1.4 Prognóza další životní dráhy absolventů praktické školy

Předposlední obsahová otázka dotazníku zjišťovala názory pedagogů praktických škol a zákonných zástupců žáků těchto škol na predikci další životní dráhy absolventů praktických škol.

Poznámka na úvod:

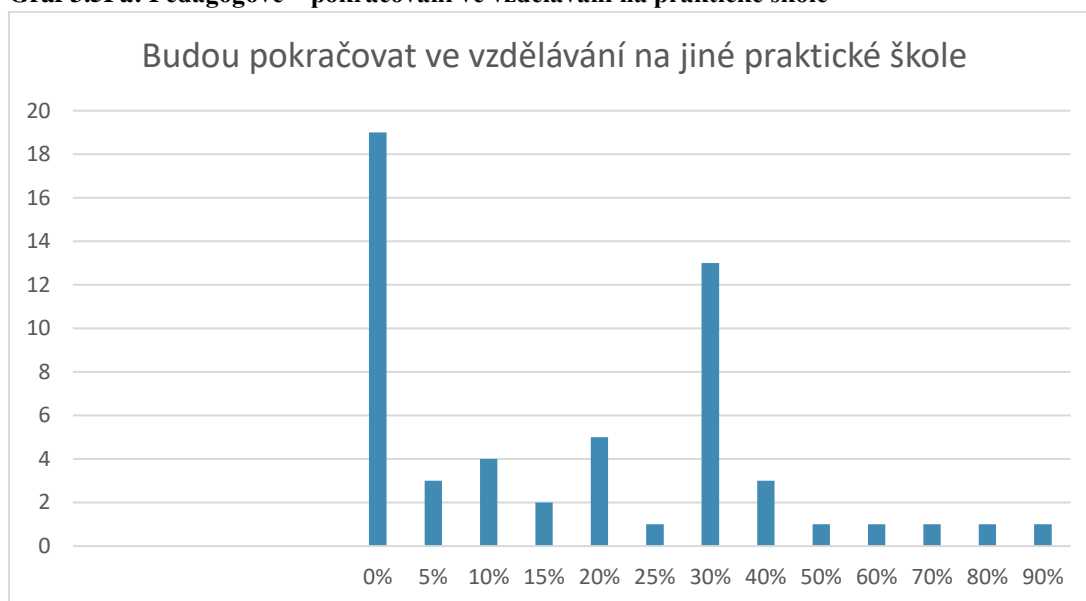
Respondenti z řad pedagogických pracovníků dostali k posouzení 5 popisů možných variant další životní dráhy absolventů praktických škol. Zadání jejich úkolu bylo následovné: „Pokuste se modelovat odpovědi podle vzorku žáků Vaší školy. Každé uvedené položce přiřadíte procentuální podíl, který podle Vás platí pro vzorek žáků, s nimiž pracujete. Všechny položky dohromady musejí být v součtu 100 %.“

Počet odpovědí celkem: 59
Počet platných odpovědí: 57
Počet neplatných odpovědí: 2

Respondenti z řad zákonných zástupců měli na výběr z šesti variant odpovědí a váhu jim přidělovali na Likertově škále 1–7.

V následujícím textu uvádíme v pěti grafech výsledky „postojového rámce“ **pedagogických pracovníků** k hodnocení představených přínosů vzdělávání žáka se znevýhodněním v praktické škole (graf 3.5Pa–3.5Pe). Výsledky zákonných zástupců jsou uvedeny souhrnně v grafu 3.5R.

Graf 3.5Pa: Pedagogové – pokračování ve vzdělávání na praktické škole

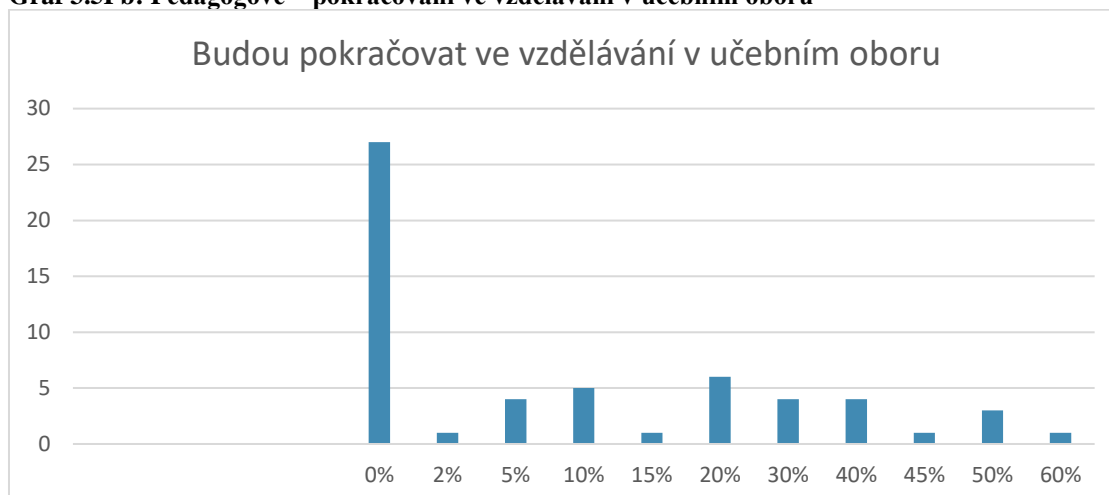


Šance pokračovat ve studiu jiné praktické školy je pedagogy uváděna okrajově, ve 33 % respondenti tuto možnost neuvádějí vůbec, tj. nepočítají s ní či jejich zkušenostem taková možnost pokračování dalšího života jejich žáků neodpovídá.

Jako vhodnou pro maximálně 10 % žáků ji hodnotí celkem 44 % respondentů. Jako vhodnou pro 30 % žáků školy ji hodnotí 22 % respondentů. Mediánová hodnota je 20 % (u 20 % žáků lze předpokládat, že budou pokračovat ve studiu na jiné praktické škole).

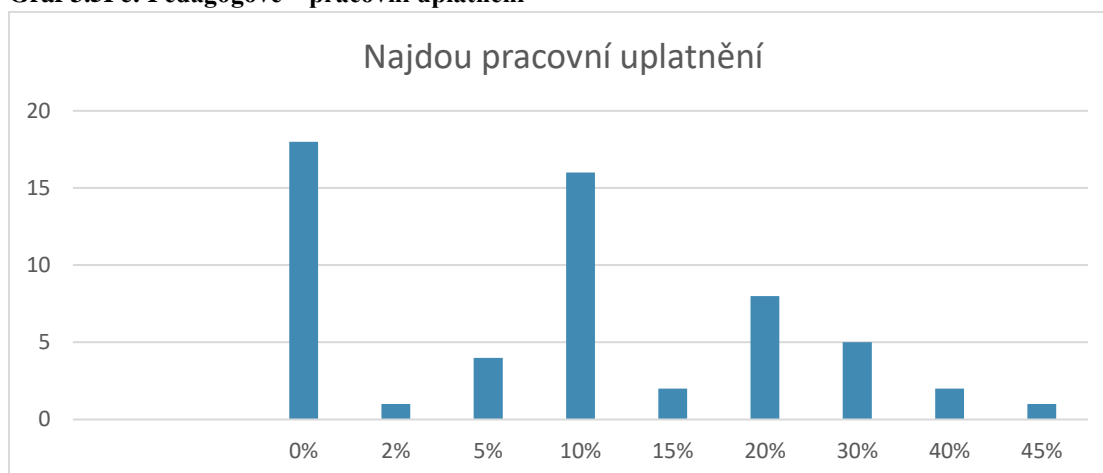
Jinými slovy, i pedagogové praktických škol potvrzují zkušenosti získané v dalších výzkumech a potvrzených empiricky, že řada absolventů praktických škol pokračuje v „řetězení“ pobytů na těchto školách, jak na škole „původní“, tak případně přecházejí na další školy.

Graf 3.5Pb: Pedagogové – pokračování ve vzdělávání v učebním oboru



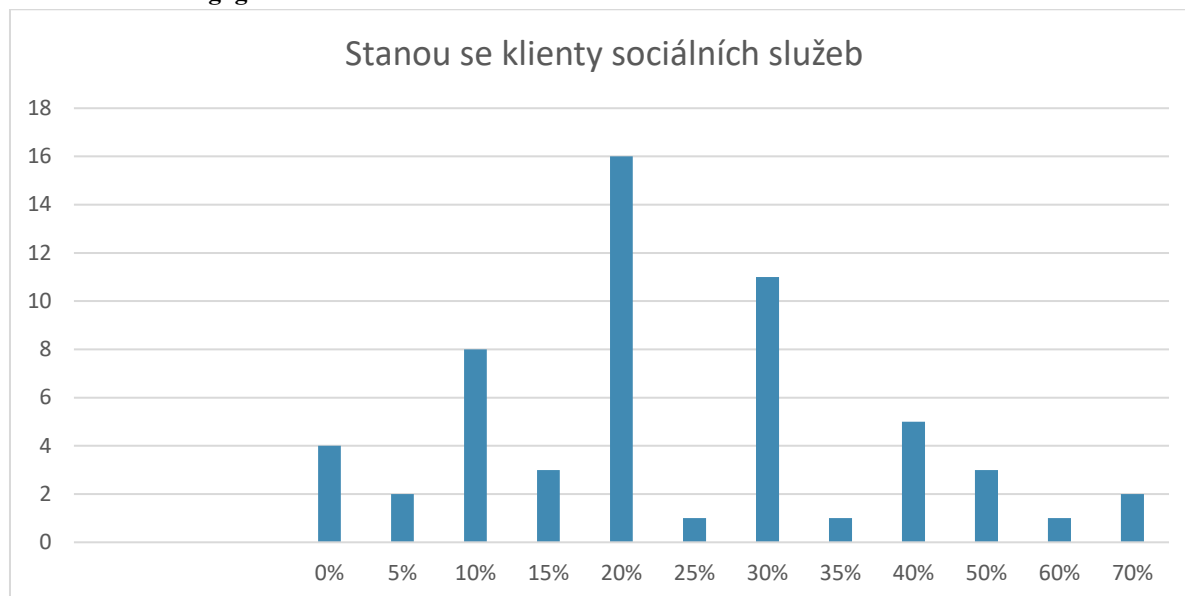
Názory pedagogů na možnost pokračovat ve studiu v učebním oboru jsou ze strany pedagogů skeptičtější než v případě pokračování studia na praktických školách. Více než polovina respondentů ji považuje zcela nereálnou, což dokládá i mediánem v rámci odpovědí na tuto otázku.

Graf 3.5Pc: Pedagogové – pracovní uplatnění



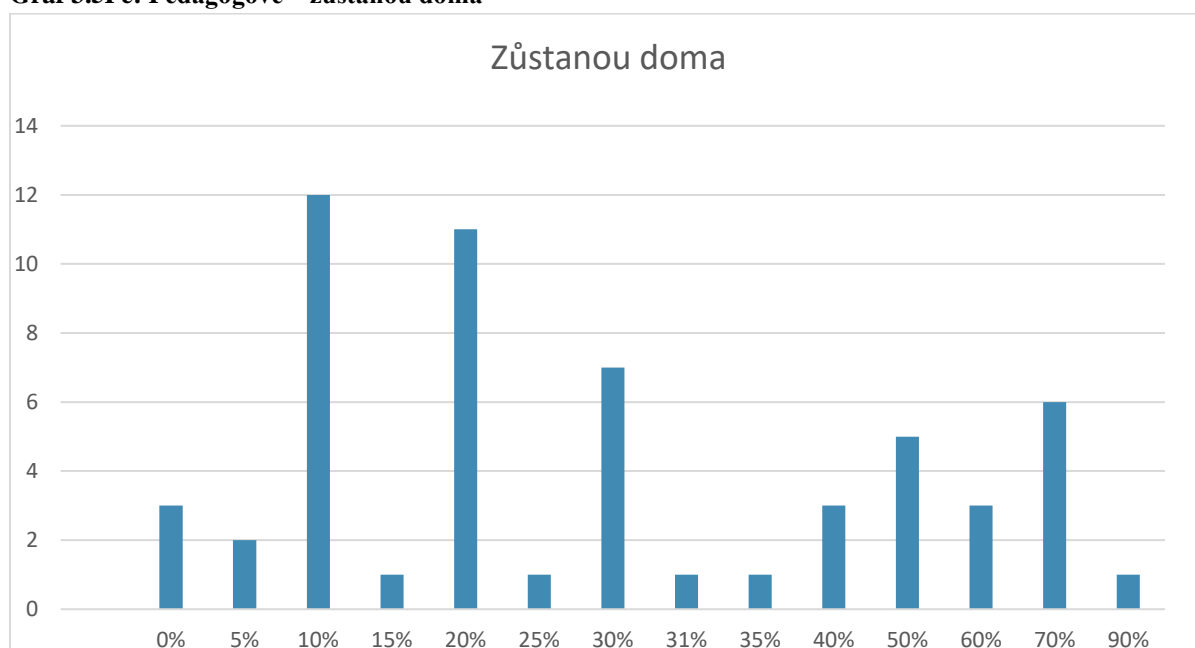
Mírnější skepticismus vyjádřili pedagogové u hodnocení možnosti pracovního uplatnění. I když 31 % pedagogů vyjádřilo v této souvislosti nulovou šanci na pracovní uplatnění svých žáků, 28 % pedagogů jej vidí reálné pro desetinu žáků svých škol, 14 % dokonce pro 20 % žáků školy. Mediánem je právě kolem hranice 10 % žáků škol.

Graf 3.5Pd: Pedagogové – klienti sociálních služeb



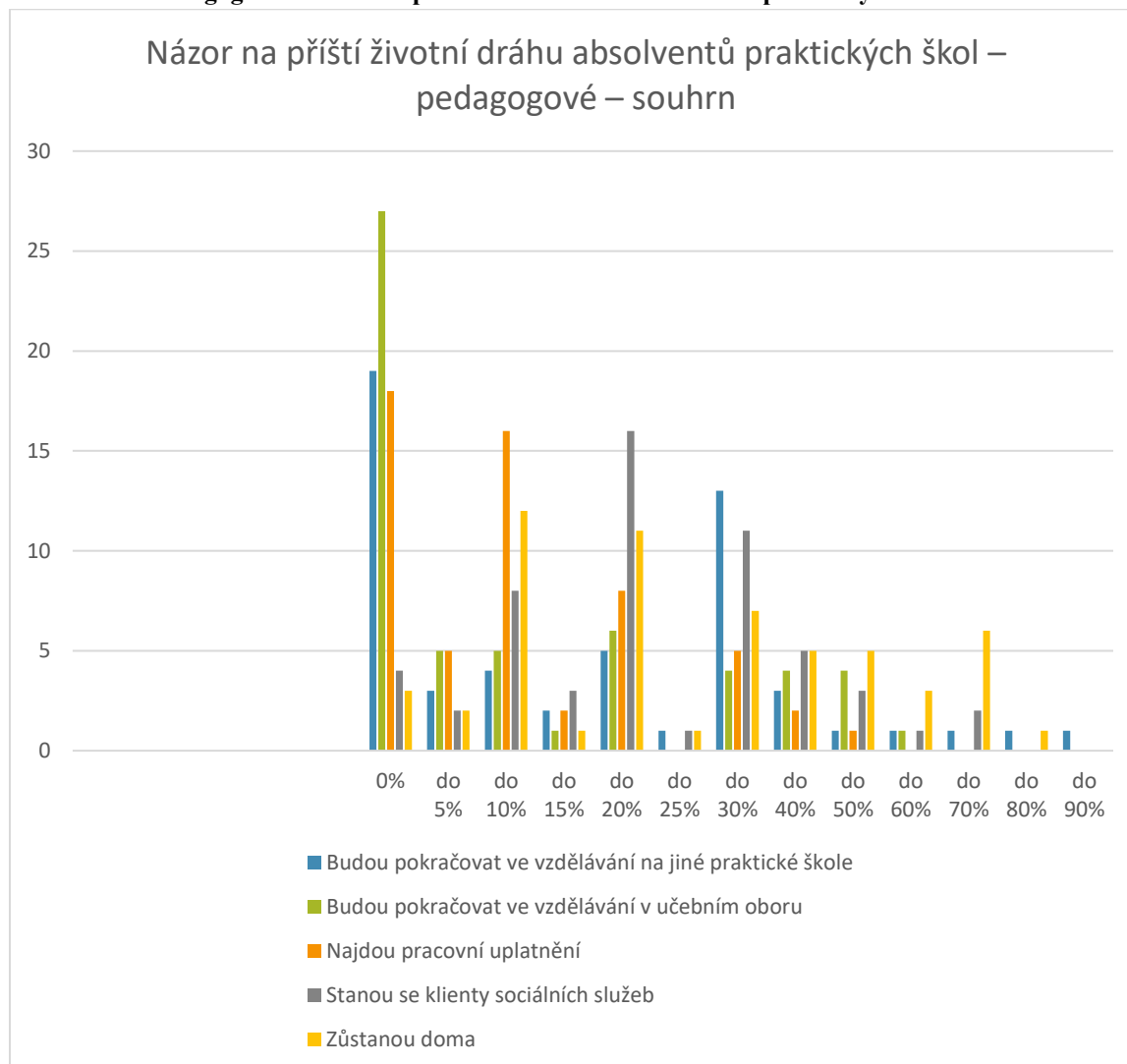
Nejčastější formou odpovědi pedagogů je, že sociální služby jako možnost, se kterou bude spjata životní dráha respondentů, jsou reálné pro 20 % žáků praktické školy (tuto variantu zvolilo 28 % respondentů) nebo pro 30 % žáků (19 % respondentů). Medián těchto odpovědí činí 20 % žáků v sociálních službách.

Graf 3.5Pe: Pedagogové – zůstanou doma



Hranice vhodnosti pro 20 % žáků je mediánem i u názoru, že žáci budou následně odkázáni na pobyt doma bez jakékoliv vnější systematické aktivace. Druhá polovina respondentů je optimističtější a udává, že pouze na domácí prostředí bude odkázáno jen 10 % žáků – to je však zároveň nepočtenější soubor odpovědí a zastává jej 21 % respondentů.

Graf 3.5PS: Pedagogové – názor na příští životní dráhu absolventů praktických škol – souhrn



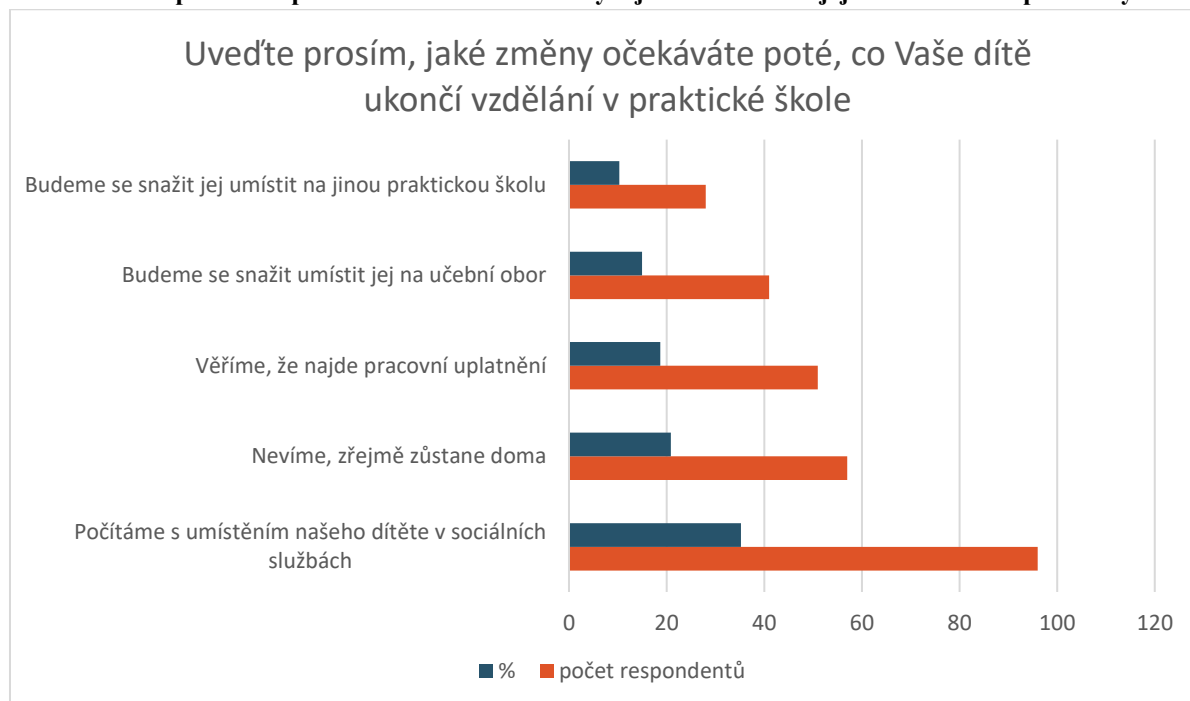
Nejčteněji zastoupeny ze strany pedagogických preferencí bohužel jsou odpovědi, které de facto představují nulové šance na další život s maximálně podporující aktivizací dnešních žáků praktických škol (další studium, případně využití podporujících a aktivizačních sociálních služeb a zejména přímé pracovní uplatnění).

Do značné míry to jistě souvisí se zdravotním stavem žáků, ale nepochybně také s nízkou a regionálně nerovnoměrnou nabídkou pracovních příležitostí.

Respondenti z řad zákonných zástupců

V následujícím grafu 3.5R uvádíme výsledky „postojového a hodnotícího rámce“ rodičů/zákonných zástupců žáků praktických škol k jejich potenciálnímu dalšímu působení a životu po skončení vzdělávání v praktické škole. Rodičům bylo předloženo pět možných variant odpovědí na dané téma.

Graf 3.5R: Odpovědi respondentů rodičů na další vývoj životní situace jejich dětí – žáků praktických škol



Nejčastější volbou rodičů je představa, přání či požadavek, aby jejich dítě využívalo podpory nějaké terénní sociální služby. Více než 20 % zákonných zástupců připouští, že dítě zůstane „pouze“ v domácím prostředí. Tato volba je často podmíněna absencí sociálních služeb v místě či jejich finanční náročností. Uvedené potvrzují odpovědi v respondentů v rámci poslední otázky. Celkem 20 respondentů (18,7 %) předpokládá, že jejich dítě nalezne pracovní uplatnění, 15 % respondentů uvádí, že věří, že jejich dítě bude pokračovat ve studiu na jiné střední škole (v úvahu připadá učební obor kategorie E), necelých 10 % rodičů počítá se studiem na další praktické škole.

Shrnutí:

Přibližně necelá polovina respondentů-rodičů počítá s nějakými aktivizačními prvky v dalším životě svého dítěte – ve smyslu dalšího vzdělávání či přímo pracovního uplatnění. Samotné pracovní uplatnění však v souhrnu očekává jen necelá pětina respondentů! Přibližně stejné množství rodičů však uvažuje či počítá s možností, že dítě bude pokračovat ve studiu učebního oboru.

Můžeme konstatovat, že odpovědi respondentů obou skupin se v otázce predikce dalšího uplatnění absolventu praktických škol liší (v porovnání s ostatními sledovanými oblastmi) nejméně. Tj., bohužel jsou velmi skeptičtí k možnostem jejich budoucího pracovního uplatnění.

3.1.5 Volné odpovědi respondentů k dalším otázkám vzdělávání a přípravy na pracovní uplatnění žáků praktických škol

V otázce č. 7 měli respondenti možnost vyjádřit se volnou otevřenou položkou k tématu vzdělávání a pracovní uplatnitelnosti žáků praktických škol.

Této příležitosti využilo 78 zákonných zástupců žáků, což činí necelých 30 % respondentů této skupiny. Jejich odpovědi by se daly rozdělit do čtyř základních skupin:

- První skupina využila **příležitosti k poděkování praktické školy** a popisovala, co všechno jejich dítěti přináší: „*Jsme moc rádi, že náš syn mohl navštěvovat tuto praktickou školu.*“
- Odpovědi druhé skupiny se zamýšlejí nad **(ne)možností pracovního uplatnění dětí**, jejichž postižení je velmi závažné: „*Bohužel jsou diagnózy, které znemožňují pracovní uplatnění dětí.*“
- Hlavním mottem třetího typu odpovědi je popis reality, v níž se nachází **málo pracovních příležitostí na chráněném trhu práce**: „*Uvítali bychom více asistentů ve školách a více možností chráněného uplatnění těchto dětí. Praktické školy by měly hledat a spolupracovat s podniky, které by měly zájem děti s postižením zaměstnat.*“; „*Veškerá nabídka, která by byla pro našeho syna možná v pracovním uplatnění, je mimo náš domov, a tudíž je téměř nereálná. Do školy jezdí 100 km.*“
- Čtvrtá skupina odpovědi popisuje **malou dostupnost a přílišnou finanční náročnost sociálních služeb**: „*Pro děti s těžkým kombinovaným postižením: chybí zde kapacity denního stacionáře pro osoby s kombinovaným postižením ve vhodné dojezdové vzdálenosti a zcela chybí odlehčovací služby. Po ukončení vzdělávání není vhodná návazná služba, která by udržovala nabyté znalosti a dále je rozvíjela pro děti, které pracovní uplatnění nepřichází kvůli typu handicapu v úvahu.*“

Mezi odpověďmi se objevilo i několik přání a návrhů na řešení této situace:

- ✓ „*širší nabídka na chráněném trhu práce*“
- ✓ „*větší podpora na pracovním trhu*“
- ✓ „*širší nabídka studijních oborů, které by umožnily uplatnění pro negramotné žáky s možností pouze praktických zkoušek*“
- ✓ „*více asistentů*“
- ✓ „*stránky, kde by byl seznam aktuálního pracovního uplatnění – chráněné dílny*“¹²
- ✓ „*více pracovních míst s tranzitním programem v návaznosti na PrŠ*“
- ✓ „*možnost zaměstnat děti a studenty jako doprovod např. o prázdninách*“
- ✓ „*možnost využít asistenta při zaměstnání*“
- ✓ „*více denních stacionářů*“

Počet a obsah konkrétních a samostatně vytvořených odpovědí zákonných zástupců jen potvrzuje, jak závažným tématem je uplatnění jejich dětí po ukončení vzdělávání. A to bez ohledu na malou početnost této cílové skupiny – myšleno zde vyjádřením k celkovému počtu osob dané věkové kohorty v ČR.

¹² V souvislosti s tímto požadavkem bychom rádi upozornili na výstupy projektu Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP pro ČR, které sumarizují vzdělávací příležitosti, sociální služby a částečně upozorňují na pracovní příležitosti v jednotlivých krajích ČR. Jedná se o specifické části Rukověti kariérového poradce žáků se SVP uveřejněné v sekci Kariérové poradenství na stránkách Portálu společného vzdělávání Univerzity Palackého v Olomouci (<https://spolecnevzdelavani.upol.cz/pdf-portal-vzdelavani/category/druhy-dokumentu/karierove-poradenstvi/>).

Jen ojediněle se mezi odpověďmi objevuje myšlenka na zařazení dítěte do pracovního procesu na otevřeném trhu práce. **Zákonní zástupci** podle všeho hodnotí možnosti svých dětí reálně, vycházejí z jim známých forem ne/dostupné podpory a na otevřeném trhu práce, a proto se jejich naděje upínají spíše k chráněnému trhu práce, potažmo k sociálním službám. Jejich odpovědi plně potvrzují, že těchto služeb je u nás nedostatek.

Zatímco rodiče využili možnost volné odpovědi cca v jedné třetině responzí, tak pedagogové nabídky připojit a doplnit v šetření i své stanovisko využili téměř ve všech případech.

Nejčastěji se jejich připomínky týkaly malé nabídky pracovních příležitostí na chráněném trhu práce. Oproti rodičům však pedagogové doplňovali i některé návrhy, které by situaci mohly pomoci řešit. Část těchto řešení je rukou samotných škol, část z nich se neobejde bez systémové změny a podpory města, regionu či státu:

- „daňové zvýhodnění pro firmy beroucí žáky na praxe“
- „snížení možnosti náhradního plnění“
- „vytvoření pracovních míst na chráněném trhu práce přímo od zřizovatele školy – město, např. v oblasti úklidu, technických služeb, občerstvení“
- „napojení školy na chráněné dílny“
- „spolupráce s místní samosprávou“
- „koordinace činností MŠMT a MPSV“
- „střediska volného času pro MP zřízené při praktických školách (dle vzoru Slovenska)“
- „hledat možnosti a realizovat mezi budoucí možné zaměstnavatele – motivovat je k zaměstnávání handicapovaných“

Další část odpovědí se týkala popisu benefitů tranzitního programu a jeho pozitivního dopadu na žáky a jejich další uplatnění, ale i problémů, které s tranzitním programem souvisejí:

- „je nám ctí a jsme velmi rádi, že jsme se mohli zúčastnit tranzitního programu, který v minulosti pořádala UP v Olomouci, a že jsme tak získali cenné zkušenosti“
- „najít partnerskou organizaci pro TP“
- „chybí finanční prostředky na hrazení asistenta tranzitního programu“

Příležitosti a rizika tranzitního programu jsou popsány v následující odpovědi jednoho z pedagogů:

„Myslím si, že hodně by pomohlo najít finanční prostředky na zaplacení asistentů pedagoga, kteří by mohli žáka doprovázet na praxi na chráněné pracoviště. S tím souvisejí i další finanční prostředky na zaměstnání a zaplacení člověka v oblasti speciálního školství, který by se této problematice ve škole věnoval, a to nejen v praktické škole, ale také aby s jednotlivými fázemi plánovaného přechodu takto pomáhal a pracoval i s žáky na odborném učilišti, např. s žáky, kteří pokračují na OU po praktické škole (organizace, dokumentace, aktivity zaměřené na člověka, komunikace s rodiči, se zaměstnavateli). Pedagog, který má plný pracovní úvazek, tuto náročnou práci časově není schopen zvládnout.“

Poslední skupina odpovědí se týkala samotné náplně studia praktických škol:

- „více hodin praktického vyučování“
- „možnost větší finanční podpory při realizaci výuky. (např. zahradnické práce – nářadí, náčiní, přísady atd., příprava pokrmů – lepší materiální vybavení školní kuchyňky na což nemáme finance...)“

Pedagogové ve svých volných odpovědích identifikují zřetelně problém absence či velmi malé možnosti uplatnění absolventů praktických škol na trhu práce, byť chráněném.

Fakt, že o situaci přemýšlejí, dokládá řada návrhů podporujících řešení této situace. O možnostech zařazení absolventa do zařízení sociálních služeb se zmiňují jen velmi okrajově, a to pouze v těch případech, kdy je nabídka těchto služeb v místě nedostatečná.

Shrnutí:

Konstatujeme odlišnou míru vstupních znalostí respondentů obou skupin. Pedagogové jsou povytce o možnostech tranzitního programu (či individuálního plánování) u žáků praktických škol informováni, byť často uvádějí řadu důvodů, proč právě na jejich škole není či nemůže být tranzitní program realizován.

Naproti tomu rodiče nejsou dosud jako skupina s principy tranzitního programu dostatečně seznámeni, což se projevilo i v jejich názorech na míru jeho využitelnosti pro lepší pracovní zařazení jejich vlastních dětí.

3.2 Analýza a interpretace dat získaných z rozhovorů s experty na vzdělávání žáků praktických škol

Výsledky uvedené v předchozích částech výzkumné zprávy definovaly rámec sledované oblasti pohledem jeho přímých účastníků. Osob svým způsobem „vnitřně“ účastných, či dokonce přímo závislých na systému vzdělávání žáků s těžšími druhy zdravotního postižení v segmentu praktických škol, ať se jednalo o aktéry z řad pedagogů svým způsobem spoluodpovědných za obsah vzdělávací nabídky, nebo aktéry z řad uživatelů – příjemců „výstupu“ vzdělávací služby, zde reprezentovaných rodiči žáků.

Pro interpretaci výsledků kvalitativní části výzkumu byla využita narativní analýza, clusterování a selektivní kódování.

Výsledky rozhovorů jsou níže znázorněny pomocí přehledných tabulek s komentářem.

Jednotlivých rozmluv se zúčastnilo celkem 6 expertů:

- jedna expertka na úrovni celostátní (pracovnice NPI ČR angažující se v oblasti speciálního vzdělávání) – expert 1,
- dvě expertky na úrovni krajské (metodičky odborů školství dvou vybraných krajů ČR, v jejichž gesci je speciální vzdělávání) – expert 2, expert 3,
- tři experti z řad ředitelů praktických škol:
 - expert 4 – ředitelka speciální školy zřizující PrŠ jednoletou v dojezdové vzdálenosti od nejbližšího města s aktuální nabídkou vzdělávání žáků v PrŠ více než 1 hodina,

- expert 5 – ředitel speciální školy zřizující PrŠ dvouletou v dojezdové vzdálenosti od nejbližšího města s aktuální nabídkou vzdělávání žáků v PrŠ více méně než 1 hodina,
- expert 6 – ředitel speciální školy zřizující PrŠ jednoletou i PrŠ dvouletou z krajského města.

Rozhovory byly veden v online prostředí na platformě MS Teams, díky níž byl zajištěn i přepis realizovaných rozhovorů. Tyto záznamy byly podrobeny axiálnímu a selektivnímu kódování a následně byla provedena obsahová analýza získaných dat. Získaná data jsou uvedena a interpretována v následujícím textu.

Tabulka 3.1: Otázka rozhovoru č. 1

Otázka	Domníváte se, že počet vzdělávacích příležitostí pro žáky se závažným mentálním či kombinovaným postižením je ve Vaší oblasti dostatečný?
Záznamové jednotky	
Expert 1 (celostátní úroveň)	Domnívám se, že je pro potřeby těchto žáků vyhovující, nikde není nula, nebo legislativně není nastavena nulová bariéra, která by zřizovatelům zabráňovala zřizovat další školy. Samozřejmě, že víme, že to zřizování těch praktických škol jednoletých a dvouletých řeší zřizovatelé dost rozdílnými způsoby napříč těmi kraji.
Expert 2 (krajská úroveň)	Náš kraj má síť dostatečně pokrytou. Dá se říct, že většinou tam, kde máme základní školu speciální, máme i praktickou školu, aby nemuseli dojíždět a byli ve známém prostředí. Zatím se nestalo, že bychom řešili, že nám někde nevystačila kapacita, jo a tam si to docela hlídáme, tak jako vím, že tady já problém úplně nevidím.
Expert 3 (krajská úroveň)	Školy máme rozloženy v rámci celého kraje. Až na jeden případ z poslední doby se nám vždy podařilo zřídit školu tam, kde byla poptávka. V tom posledním případě upřednostňujeme teď zřízení tříd základního vzdělání. Nejde vše naráz.
Expert 4 (školní úroveň)	Asi poměrně dobře je pokryté krajské město a potom taková ta regionální města to mají horší. No nám se podařilo vlastně teďka po čtyřech letech tady, abychom aspoň tento region zabezpečili. Opravdu třeba ta dojezdová vzdálenost někdy je pro ně tak velká, že nestudují. Jestli mám být konkrétní, tak třeba v Hradišti je praktická škola na Mesitu, což je klasická střední škola se spoustou teenagerů, kde ty rodiče řeknou, že tam tyhle děti s postižením nechtějí dávat.
Expert 5 (školní úroveň)	Náš kraj i náš region je slušně pokrytý. Máme praktické školy jednoleté i dvouleté, máme tady i učební obory umožňující vzdělávání žáků s mentálním handicapem.

Expert 6 (školní úroveň)	Nabídka je relativně dostatečná. Je to samozřejmě regionálně ne úplně vyvážené, ale co jsem měl možnost sledovat zájemce do praktických škol v těch okresních regionech mimo krajské město, tak v některých školách ta nabízená kapacita není ani využívána, takže si myslím, že dostačuje. U nás (v krajském městě) byl letos velký přetlak, ale to byl obecný přetlak na studium ve středních školách. My jsme třeba v naší škole měli dvojnásobný přetlak zájemců, než jsme brali, ale nakonec si to nějak sedlo, protože většina z těch uchazečů se dostala buď k nám, nebo do jiných škol a jenom velmi malé procento nebylo přijato vlastně nikam, ale byli i takoví.
-----------------------------	--

Zdroj: vlastní zpracování autorů.

První otázka se zaměřila na posouzení dostatečnosti kapacity praktických škol.

Z odpovědí vyplývá, že všichni respondenti hodnotí kapacitu praktických škol jako dostatečnou. Legislativní normy nepřinášejí žádné překážky, které by zřizovatelům (zejména krajským úřadům) zabraňovaly ve zřizování těchto typů škol. Jednotlivé kraje se však k možnosti zřídit PrŠ staví poněkud odlišně.

Řada krajů při zřizování praktických škol zohledňuje sníženou mobilitu jejich žáků a přibližuje praktické školy možnosti docházení či dojíždění jednotlivých žáků. Příkladem je Pardubický kraj, kde je praktická škola součástí v podstatě každé základní školy speciální. Jedná se často o školy velmi malé, čítající často pouze žáky jedné zřízené třídy. V jiných krajích (např. Zlínský) je naopak preferováno zřizování praktických škol jako součástí středních škol – odborných učilišť. Tento model přispívá často k pokračování vzdělávání absolventů praktických škol v učebních oborech dané školy.

Obecně lze tvrdit, že kapacita praktických škol je dle názoru expertu v daném místě dostačující. I když se ve velkých městech (např. Brno) letos docházelo k situacím (stejně jako u dalších středních škol), kdy po prvním kole přijímacího řízení nebyli všichni uchazeči ke studiu přijati.

Tabulka 3.2: Otázka rozhovoru č. 2

Otázka	Domníváte se, že obsahová nabídka škol poskytujících vzdělávání žákům se závažným mentálním či kombinovaným postižením je ve Vaší oblasti dostatečná?
Záznamové jednotky	
Expert 1 (celostátní úroveň)	Když si představím cílovou skupinu žáků, tak je nabídka asi dostatečná vzhledem k tomu, co zvládnou.
Expert 2 (krajská úroveň)	Je to spíš otázka na někoho, kdo přímo pracuje a kdo vykonává tu přímou práci s dětmi nebo na ČŠI. Tam bych spíš hledala odpovědi u ředitelů těch škol.
Expert 3 (krajská úroveň)	Nejsem pedagog, to asi nevím.

Expert 4 (školní úroveň)	Spíš bych viděla problém u žáků, kteří jsou na tom líp a jdou na éčková učiliště.... Mají dostatečný výběr oborů? To asi nemají, protože třeba přímo ve městě jsou ty obory 1 nebo 2, který si oni můžou vybrat, pokud nechtějí jezdit někam daleko.
Expert 5 (školní úroveň)	Obsahová nabídka našich škol je dostačující. Myslím, že pro žáky s těžkým kombinovaným postižením je bez problémů.
Expert 6 (školní úroveň)	Tak budeme-li se bavit o žácích se závažným mentálním nebo kombinovaným postižením, tak to bude vždycky asi nabídka praktických škol jednoletých a dvouletých. A tam si myslím, že ten obsah toho vzdělávání je přiměřený a dá se relativně drobně upravovat v rámci nějaké revize obsahu vzdělávání praktických škol. Takže asi si myslím, že v podstatě ano.

Zdroj: vlastní zpracování autorů.

Žádný z respondentů nepřemýšlel nad alternativou, že by bylo vhodné zřídit pro žáky se závažným mentálním či kombinovaným postižením další typ střední školy s jiným obsahem, než který nabízí praktická škola. Je to dáno charakteristikou cílové skupiny žáků, jejichmi schopnostmi a možnostmi.

Obě expertky z krajské úrovně uvedly, že jejich odborné kompetence jim neumožňují hodnotit obsah vzdělávání. Proto se k tomuto tématu vyjadřovali hlavně ředitelé škol.

Pozitivně je vnímána možnost individuálních úprav vzdělávacího obsahu, která umožňuje dostupnost v obou krajních situacích:

- žákům, kteří během docházky na praktickou školu sociálně dozrají a jejichž mentální úroveň je k tomu dostačující – mohou pokračovat v dalším vzdělávání v učebním oboru kategorie E;
- žákům s těžkým postižením či nízkým nadáním umožňuje vzdělávací program upravit vzdělávací obsah vzhledem k jejich aktuálním možnostem i za cenu snížení nároků vzdělávacího obsahu.

Vzdělávací obsah praktických škol – jediných středních škol určených pro vzdělávání žáků se závažným mentálním či kombinovaným postižením – je hodnocen jako odpovídající a dostačující.

Tabulka 3.3: Otázka rozhovoru č. 3

Otázka	Jaký je Váš názor na prodlužování docházky do PrŠ (prostřednictvím rozkladu ročníků či cyklení jednotlivých škol)?
Záznamové jednotky	
Expert 1 (celostátní úroveň)	Pokud není pro tyto žáky připraven funkční systém služeb navazujících na školské služby (sociální služby, příležitosti k zaměstnání), tak s tímto faktem nemám problém.
Expert 2 (krajská úroveň)	No, pokud se týká prodlužování nebo setrvávání ve školní docházce, tak náš kraj k tomu přistupuje v podstatě tak, že hledíme opravdu na nejlepší zájem toho dítěte. A v případě, že je potřeba udělat nějakou úpravu ve vzdělávání nebo prodloužit to vzdělávání, tak to prostě na základě žádosti ředitele kraj povolí jo, a opravdu vycházíme z toho, že jestliže to dítě skončí, tak je de facto po vzdělávání. Zbývá mu v lepším případě stacionář. Ne všude ty stacionáře jsou. Ne všechny stacionáře mají stejnou úroveň. Pokud se týká přechodu z jedné praktické školy do druhé, může se to dít, pokud tam ta kapacita je, a zase je to o tom, že to dítě získá víc. Těch pracovních návyků, seznámí se s jinými činnostmi, je dál, pracuje v kolektivu těch dětí. Jo, takže pokud se nejedná o to, že bychom museli nějak extrémně navyšovat kapacity a řešili něco takového, tak k tomu u nás dochází v takovém množství, že opravdu k tomu kraji přistupuje v tomhleto směru vstřícně. Žák nemá nikde žádné omezení. To, že bychom říkali, že to zakážeme s ohledem na ekonomickou situaci, to prostě neděláme.
Expert 3 (krajská úroveň)	Částečně to prakticky supluje nějaký další zařízení, který rozhodně chybí a ty děti by to určitě potřebovaly. To si teda nemyslím, že je to úplně šťastný. Jo, ale chápou, že rodiče prostě potřebují mít děcko někde opečované a že těch zařízení je málo.
Expert 4 (školní úroveň)	Je to region od regionu, a to není spravedlivé. Líbí se mi to, jak to mají na Slovensku ¹³ , to mi přijde spravedlivější. Byla jsem teď na návštěvě v jedné škole, kde má paní ředitelka praktickou školu jednoletou a dvě praktické školy dvouleté a ty děti si bude přehazovat. Nicméně praktická škola jednoletá je pro ty žáky fakt málo.
Expert 5 (školní úroveň)	Rozklad ročníků je pro nás přijatelnější, cyklení se nám nelíbí. Taky se to v našem kraji děje... ten efekt není pravý ořechový.
Expert 6 (školní úroveň)	Rozkládání ročníku z mého pohledu je vhodné u dětí, které to potřebují. Asi ne plošně u všech, že kdyby to bylo nutné u všech, tak bych se mělo systémově měnit délka toho vzdělávání, obsah toho studia. Samozřejmě, že je tam velký tlak ze strany rodičů. Samozřejmě že je tam strach velký tlak i ze

¹³ V SR existuje praktická škola v tříletém programu. Záleží na schopnostech žáka, jak dlouho ji bude studovat. Může to být třeba i jeden rok – pokud za jeden rok zvládne RVP praktické školy, může odejít do dalšího vzdělávání (např. do učebního oboru kategorie E). Po absolvování závěrečných zkoušek má žák ukončen obor vzdělání praktická škola a nadále jej nemůže v rámci SR nikde znovu navštěvovat.

strany některých škol, kteří nemají tu obsazenost těch škol jako úplně sto procentní. Naše škola, kde máme přetlak, tak samozřejmě spíš prodlužování a cyklení umožňujeme jen ve velmi výjimečných případech. Pokud se jedná o obory vzdělávání praktická škola jednoletá a dvouletá, nevidím problém a myslím si, že ty děti by mohly projít klidně oběma obory vzdělávání, protože na sebe navazují délkou, obsahem a ty děti v nich také vyzrají. Víím ale, že je řada škol, kde dochází k cyklení stejných typů škol. Ale je to ta otázka ministerstva školství, aby k tomu udělalo nějaké jasné opatření. V našem kraji jsme byli vždycky vedeni k tomu, že ne. Nicméně není to v podstatě v žádném legislativním opatření zakázáno, takže vlastně školy nedělají nic v rozporu se zákonem, je to možná v rozporu s dobrými mravy nebo s ekonomikou, ale vzhledem k tomu, že se jedná o malou cílovou skupinu dětí s těžkým postižením, tak se tím asi nikdo na té nejvyšší ministerské úrovni nezabýval a asi ani zabývat nebude.

Zdroj: vlastní zpracování autorů.

Výpovědi respondentů potvrzují, že častým důvodem k rozkládání ročníků nebo k cyklení jednotlivých praktických škol je fakt, že po ukončení vzdělávání mají absolventi malou nebo žádnou možnost zapojit se do společnosti a udržet sobě i své rodině¹⁴ předcházející kvalitu života.

Rozkládání ročníků se děje v souladu s podpůrným opatřením „*prodloužení délky středního nebo vyššího odborného vzdělávání až o dva roky*“ (školský zákon, § 16 písm. b) odst. 2) nebo kvůli neprospěchu žáka: „*ředitel školy může žákovi, který splnil povinnou školní docházku a který na konci druhého pololetí neprospěl nebo nemohl být hodnocen, povolit opakování ročníku po posouzení jeho dosavadních studijních výsledků a důvodů uvedených v žádosti*“ (školský zákon, § 66 odst. 7).

Pod pojmem cyklení praktických škol míníme následující situace:

- absolvent praktické školy jednoleté (kód oboru 78-62-C/01) pokračuje ve vzdělávání na praktické škole dvouleté (kód oboru 78-62-C/02)
- absolvent praktické školy dvouleté (kód oboru 78-62-C/02) pokračuje ve vzdělávání na praktické škole jednoleté (kód oboru 78-62-C/01)
- absolvent praktické školy jednoleté (kód oboru 78-62-C/01) pokračuje ve vzdělávání na jiné praktické škole jednoleté (kód oboru 78-62-C/01)
- absolvent praktické školy dvouleté (kód oboru 78-62-C/02) pokračuje ve vzdělávání na jiné praktické škole dvouleté (kód oboru 78-62-C/02)

V posledních dvou případech se tak děje buď po absolvování závěrečné zkoušky (žák pak odchází do nové praktické školy jako absolvent studia sejného oboru), nebo se setkáváme se situací, kdy žák těsně před závěrečnou zkouškou ukončí docházku do školy a s novým školním rokem zahajuje docházku do jiné praktické školy (není však absolventem oboru).

¹⁴ Pro rodiny žáků s těžkým postižením bez možnosti umožnění participace v návazných službách často znamená ukončení vzdělávání zásadní změnu v životním stylu rodiny. Často některý z rodičů musí opustit své zaměstnání, což má na rodinu negativní sociální, ale ekonomický dopad.

To, že se tak děje, dokládají i mapy uveřejněné na s. 13 této zprávy, které znázorňují věkové složení žáků PrŠ1 a PrŠ2.

Tato praxe není respondenty nijak zásadně rozporována, a to jednak vzhledem k celkově nízkému počtu žáků praktických škol (ve školním roce 2021/2022 studovalo na PrŠ jednoletých 628 žáků a na praktických školách dvouletých 1 822 žáků, viz Atlas vzdělávání, zaměstnanosti a sociálních služeb osob se zdravotním postižením v ČR, 2022), tak zejména vzhledem k nedostatečnému počtu navazujících služeb a pracovních příležitostí. Přesto respondenti poukazují na nesystematičnost tohoto řešení a zejména na fakt, že kvůli odlišnému přístupu jednotlivých krajů k této problematice je porušován princip rovného přístupu ke vzdělávání. Přivítali by nastavení jasných a jednoznačných pravidel bez toho, aby tato pravidla poškodila žáky a absolventy praktických škol a jejich rodiny.

Respondenti přes vnímání nesystematičnosti tohoto postupu většinou nerozporují realitu rozkládání ročníků praktické školy či cyklení vzdělávání v jednom oboru vzdělávání.

Tabulka 3.4: Otázka rozhovoru č. 4

Otázka	Jaké jsou podle Vás hlavní benefity vzdělávání této skupiny žáků?
Záznamové jednotky	
Expert 1 (celostátní úroveň)	Za zásadní považují, že v kurikulu je široký prostor pro praktické činnosti, které si školy mohou naplnit obsahem, který odpovídá jejich konceptu a možnostem žáků.
Expert 2 (krajská úroveň)	Rozhodně to je vlastně příprava na nějakou pracovní činnost, kterou se to dítě může do budoucna zabývat. Rozhodně tam je to, jak jsem, jak jsem říkala, před chvílí, že to dítě je zvyklé, nebo že je součástí nějakého kolektivu, kde si osvojuje zase nějaké další jiné kompetence, které bude potřebovat k životu a víceméně se co nejvíc. Víceméně se co nejvíc osamostatňuje, nebo maximálně se osamostatňuje.
Expert 3 (krajská úroveň)	Praktický dovednosti od toho, že jdou na poštu, nakoupit, umí si přečíst recept. Pak je to, že jsou nějakou dobu v kolektivu, že prostě nejsou doma odložený. Rozhodně je to posunuje ve vývoji.
Expert 4 (školní úroveň)	Tam strašně záleží, jestli se budeme bavit o vzdělávání žáků se středně těžkým nebo s těžkým mentálním postižením. U těch středně bych viděl jako benefit, kdyby byl u všech tranzitní program, který jsme tu vloni díky fakultě měli. U těch těžkých je to spíš hodně zaměřené na tu svou sebeobsluhu, domácí práce a tady tyto věci.
Expert 5 (školní úroveň)	Je to rozvoj praktických dovedností, sebeobsluha, možnost fungovat v domácnosti či chráněném bydlení.

Expert 6 (školní úroveň)	Určitě příprava na případné pracovní uplatnění – i když třeba jen na chráněném trhu práce. Taky prodloužení vzdělávání a upevnění návyků a dovedností získaných v základním vzdělávání.
-----------------------------	---

Zdroj: vlastní zpracování autorů.

Zásadním pozitivem vzdělávání žáků v praktických školách uváděným experty je příprava na praktický život, to znamená výcvik dovedností zvyšujících jejich samostatnost a soběstačnost.

K nácviku těchto praktických dovedností poskytuje RVP praktické školy velkorysý prostor v rámci odborných předmětů.

Tabulka 3.5: Hodinová dotace vzdělávací oblasti odborné předměty

Název předmětu	PrŠ jednoletá (hodin ročně)	PrŠ dvouletá (hodin ročně)
Rodinná výchova	3	3
Práce v domácnosti	3	
Výživa a příprava pokrmů		4
Odborné zaměření podle profilace školy	6	6
Disponibilní hodinová dotace (možno využít k posílení hodinové dotace výše uvedených předmětů)	6	6

Zdroj: RVP PrŠ1, RVP PrŠ2.

Respondenti přirozeně zmiňují mezi benefity vzdělávání spočívající v přípravě na profesní uplatnění. Tento benefit jednoznačně převážil v dotazníkovém šetření (viz kap. 3.1.2). Mezi expertními názory se objevuje, není však tak jednoznačně akcentován.

Další benefity zmíněné v rozhovorech s experty by se daly shrnout do formulace sociální dozrávání. Jednou z charakteristik jedinců s mentálním postižením je celkové opoždění v psychomotorickém vývoji. Čím déle se nám podaří jedince udržet ve stimulačním prostředí (čímž systematické vzdělávání bezesporu je), tím se lépe tento jedinec připraví na další životní etapu.

Mezi hlavními benefity vzdělávání této skupiny žáků je zvýšení jejich samostatnosti a soběstačnosti, výcvik dovedností souvisejících se zvládnutím praktických činností v domácnosti, příprava na profesní uplatnění a poskytnutí času a prostoru pro psychické dozrávání žáků.

Tabulka 3.6: Otázka rozhovoru č. 5

Otázka	Jaké jsou podle Vás zásadní nedostatky v systému vzdělávání této skupiny žáků?
Záznamové jednotky	
Expert 1 (celostátní úroveň)	Malá provázanost s kariérovým poradenstvím, tak jak jste ho uchopili v projektu ¹⁵ . To by mohlo právě pomoci následnému umístění absolventů už na trhu práce či v sociálních službách.
Expert 2 (krajská úroveň)	Já vidím nedostatky v tom, že my to dítě takhle hezky připravíme v těch školách, pak mu dáme vysvědčení a jakoby ho hodíme do té řeky. Ne všichni rodiče jsou schopni se postarat, aby ho někam dovedli. Tady si myslím, že možná chybí nějaký mezičlánek, aby ty děti měly možnost navštívit ty pracovní místa, kde by se mohli potom i uplatnit.
Expert 3 (krajská úroveň)	Řešili jsme případ, kdy matka svého dítěte s autismem chtěla, aby holka studovala praktickou školu, i když neměla mentální postižení a s autismem vydržela v pohodě celou dobu na základní škole. Takže jde v podstatě o úpravu RVP – v tom, aby bylo jasně řečeno, kdo tam může studovat. Řekla bych, že jednoletá je pro děti slabší než dvouletá, ale když se podíváš do RVP, tak ty typy postižení tomu neodpovídají.
Expert 4 (školní úroveň)	RVP neodpovídá úrovni žáků, prostě nejsme schopni jakoby dodržovat výstupy. Máme hodně postižené děti. Tyhle výstupy, které tam jsou, děláme věci, které jsou pro papír, ale nejsou reálně možné v tom vzdělávacím procesu.
Expert 5 (školní úroveň)	Zásadní nedostatky nevidím. Jen nám někdy nestačí asistenti.
Expert 6 (školní úroveň)	Určitá legislativní neukotvenost, která se projevuje v cyklení škol, kdy někteří žáci jeden obor studují vícekrát. Otázkou ale je, zda je to nutné dávat do zákona, protože u gymnázií to také není striktně řečeno a nikdo ho nestuduje dvakrát. Kdyby se ale legalizovala možnost opakování, prospělo by to to systému, protože dnes si to rodiče mezi sebou řeknou, že to někde jde a někde ne.

Zdroj: vlastní zpracování autorů.

¹⁵ Jedná se o projekt Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP pro ČR, který byl realizován na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci v letech 2020–2022, jehož součástí bylo i zpracování a ověření metodik osobního plánování, které předcházelo tranzitnímu programu ověřovanému u žáků praktických škol.

Nedostatky vzdělávání žáků v praktických školách jsou respondenty identifikovány v několika oblastech.

Koncepční:

- absence meziresortní spolupráce v konceptu celostní rehabilitace, která by umožnila spolupráci zejména mezi resorty školství a sociální práce stejně jako spolupráci se zaměstnavateli,
- stav legislativních norem, které neurčují jednoznačně parametry vzdělávání zejména v definování cílové skupiny žáků a možností opakujícího se studia na stejném typu školy.

Obsahové:

- náročnost obsahu vzdělávání zejména pro žáky s těžkým kombinovaným postižením,
- absence či neaktuálnost podoby kariérového poradenství, které by vedlo u absolventů k zajištění odpovídající kvality života (pracovní uplatnění, možnost jejich umístění v zařízení sociálních služeb).

Logistické:

- nedostatek pedagogických pracovníků (zejména asistentů pedagoga) ve vzdělávání

Respondenti identifikovali nedostatky v malé (či žádné) provázanosti s aktivitami následujícími po ukončení vzdělávání, což se následně promítá do cyklení studia na jednotlivých praktických školách.

Další nedostatky vidí v malé propojenosti obsahu vzdělávání s kariérovým poradenstvím a v náročnosti vzdělávacího obsahu pro žáky s těžkým kombinovaným postižením. Přivítali by také vyšší počet pedagogických pracovníků ve třídě.

Tabulka 3.7: Otázka rozhovoru č. 6

Otázka	Co by podle Vás odstranění těchto nedostatků nejvíce pomohlo?
Záznamové jednotky	
Expert 1 (celostátní úroveň)	Revize RVP může pomoci právě zavedení kariérového poradenství do obsahu a cílů vzdělávání. Nicméně k odstranění zásadního problému – návaznosti sociálních služeb a zaměstnaneckých příležitostí, to RVP nezajistí, to by chtělo zásadnější systémové změny.
Expert 2 (krajská úroveň)	Napravit to s těma dětma do jednotlivých škol. Možná, když teď budou ty revize?
Expert 3 (krajská úroveň)	Zařídít, aby se se jim umožnilo se nějak uplatnit i po škole.

Expert 4 (školní úroveň)	Upravit RVP PrŠ jednoleté. Taky je trochu zavádějící dělat závěrečnou zkoušku (u PrŠ jednoleté).
Expert 5 (školní úroveň)	Souběh více pedagogických pracovníků ve třídě.
Expert 6 (školní úroveň)	No, to souvisí s tím, co jsem řekl. Kdyby se nastavila jasná pravidla, ubylo by nejasností a vše by se pročistilo. Taky bych určitě přivítal prodloužení vzdělávání. Minimálně u praktické školy jednoleté by těm žákům prospělo, kdyby mohli studovat dva roky. Taky si myslím, že by se měla obsahově revidovat obě RVP, ale to se chystá.

Zdroj: vlastní zpracování autorů.

Projekt¹⁶, který byl realizován v letech 2020–2022 na Ústavu speciálněpedagogických studií Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, připravil metodiku kariérového poradenství a tranzitního programu u žáků s těžkým postižením. Je uvedena ve výstupech tohoto projektu – Rukověť kariérového poradce žáků se SVP – individuální plánování a tranzitní program (Maštalír a kol., 2022) a metodiky kariérového poradenství pro žáky s jednotlivými druhy zdravotního postižení.

Tyto výstupy mohou podpořit změnu RVP praktické školy jednoleté a RVP praktické školy dvouleté v oblasti kariérového poradenství při chystaných revizích těchto RVP tak, jak to navrhuje jedna z respondentek.

Součástí výše uvedeného projektu bylo i široké dotazníkové šetření mezi managementem praktických škol s cílem zjistit, do jaké míry je podle vedení těchto škol potřebné změnit RVP praktických škol a které změny by to měly být. Tento materiál může být dalším podpurným materiálem při plánované revizi RVP.

Rozhovory se stále prolíná téma kritizující neprovázanost školského systému se systémem sociálních služeb a s potenciálními zaměstnavateli. Co by se mělo změnit v této oblasti, je jasné, ale sami respondenti udávají, že případná změna je velmi nepravděpodobná. Cestou k meziresortní spolupráci může být (jak zmiňuje jedna z respondentek v následující otázce) Krajský plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.

Zajímavý je poznatek týkající se adekvátnosti závěrečné zkoušky u žáků praktické školy jednoleté. Závaznou podobu a možné úpravy závěrečné zkoušky uvádí dokument Metodika závěrečné zkoušky podle jednotného zadání. Na stránkách CERMAT je aktuálně dostupná verze ze školního roku 2022/2023 (<https://zkouska.cermat.cz/aktuality/85-aktuality/493-metodika-zaverecne-zkousky-2022-2023>). Tato jednotná metodika neupravuje podobu závěrečné zkoušky ve školách kategorie C (praktické školy). Škola tak má možnost upravit individuálně nároky závěrečné zkoušky adekvátně k možnostem a schopnostem žáků s těžkým postižením.

¹⁶ Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitního programu žáků se SVP pro ČR.

Dalším je požadavek na zvýšení počtu pedagogických pracovníků ve třídě. Počet pedagogů ve třídě (i školy zřízené podle § 16 odst. 9) závisí zejména typu školy a na počtu žáků ve třídě a je upraven v Nařízení vlády č. 123/2018 „o stanovení maximálního počtu hodin výuky financovaného ze státního rozpočtu pro základní školu, střední školu a konzervatoř zřizovanou krajem, obcí nebo svazkem obcí“.

Zároveň § 25 odst. 1 vyhlášky č. 27/2016 Sb. uvádí, že „třída, oddělení a studijní skupina zřízená podle § 16 odst. 9 zákona má nejméně 6 a nejvíce 14 žáků s přihlédnutím k věku a speciálním vzdělávacím potřebám žáků. Pokud z doporučení školského poradenského zařízení vyplývá, že by počet žáků podle věty první nepostačoval k naplňování jejich vzdělávacích možností a k uplatnění jejich práva na vzdělávání, má třída, oddělení a studijní skupina nejméně 4 a nejvíce 6 žáků“. Znamená to, že v případě, že je ve třídě 6 žáků s těžkým postižením, financování hodiny výuky umožňuje souběžné působení dvou pedagogických pracovníků. Jestliže však ve třídě převažují žáci bez těžkého postižení či jsou v nízkém počtu, není přítomnost druhého pedagogického pracovníka zaručena.

Zatímco zajistit mezirezortní spolupráci umožňující odpovídající uplatnění absolventů PrŠ není v možnostech samotného MŠMT ČR, podpora kariérového poradenství a úprava obsahu vzdělávání je v možnostech připravované revize RVP praktické školy jednoleté a RVP praktické školy dvouleté.

Tabulka 3.8: Otázka rozhovoru č. 7

Otázka	Domníváte se, že zavedení tranzitního programu jako součást vzdělávacího programu praktických škol je reálné, co by se jeho zavedení mělo stát na úrovni ČR, kraje, regionu.
Záznamové jednotky	
Expert 1 (celostátní úroveň)	Nemám teď nastudovány potřebné informace, ale filozoficky rozhodně ano. Nemám ale prostudované kroky, které by se musely udělat. Pokud bychom žáky připravovali na konkrétní pracovní pozici, museli bychom vědět, že ji bude vykonávat. Rozhodně by to chtělo spolupráci mezi rezorty, ale přiznám se, že jsem o tom takto nepřemýšlela.
Expert 2 (krajská úroveň)	No, pokud bych měla říct, co ministerstvo, tak ministerstvo by mělo dát nějaké smysluplné noty, kterých by se ty kraje mohly chytit. Něco jako odrazový můstek, protože každý kraj si to určitě v současné době dělá po svém. My u nás asi díky spolupráce odboru školství s odborem sociálních věcí a tím, že docela kraj má zájem o zařazování těch osob se zdravotním postižením do pracovního procesu nebo vůbec jakoby začleňování do společnosti. My na to máme dokonce nějaký projekt. Krajský plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením a vlastně díky němu se rozjely, jestli tomu tak můžu říkat, tranzitní programy, které jsou zabezpečovány spolu ve spolupráci se zaměstnavateli. Jo, takže o nějaké linii i teď už v našem kraji ten tranzitní program funguje, protože prostě bez toho to nešlo. Jo nám ty děti opravdu nakonec nikam nešly a zůstávaly doma.

Expert 3 (krajská úroveň)	Nevím, jestli je zavedení tranzitního programu do RVP reálné. Otázkou je, jestli jim to nesebere čas na samotnou výuku. Myslím, že je třeba řada spolupracujících organizací a nevím, zda si to každý region může dovolit. Taky spolupráce se sociálkou. Nevidím to jako úkol pro školství. Ale nemám dost informací.
Expert 4 (školní úroveň)	Praktickou školu máme jeden rok a tranzit jsme si vyzkoušeli v rámci univerzitního projektu. Abych to mohla hodnotit, potřebovala bych víc zkušeností.
Expert 5 (školní úroveň)	Byli jsme v projektu ¹⁷ a bylo to výborný, i když jsme měli problémy s praxí a se zaměstnáváním dětí, protože tyto děti nikdo moc nechce na praxi brát. Teď aktuálně pracujeme v našem městě se sociálními službami, takže doufáme, že se ledy pohnou a ve spolupráci s neziskovými organizacemi bychom mohli dosáhnout zapojení našich žáků do pracovního života. Nemáme problém s jejich zapojením do pracovních činností v rámci školy, ale mimo školu ano.
Expert 6 (školní úroveň)	<p>Tranzitní program realizuje naše škola víc jak 16 let. Myslím, že je to výborná věc a má to smysl. Děcka se podívají na jiná pracoviště, podívají se mimo areál školy a samozřejmě ideálem je, aby některé z nich zůstaly v nějakém pracovněprávním vztahu. Zatím se nám to bohužel děje minimálně, ale děje se to, takže vyloučené to není, a snad to je i podporované, takže uvidíme.</p> <p>Na úrovni státu a kraje, ono se to prolíná, je nutná asi i ekonomická podpora, legislativní podpora, metodická do té metodické podpory si myslím, že ty kraje a to ministerstvo zase velkou roli mít nebude, protože s tím zkušenosti nemají. Ale tu ekonomickou a asi i tu personální, to by šlo. Aby to bylo prostě systémové, protože teďka vlastně ten tranzitní program funguje většinou ve spolupráci s neziskovkami a v tom regionu nebo poblíž té školy, která by chtěla dělat teda tranzitní program a nemá neziskovku, aby jí vodili studenty na praxi s různých projektů placení asistenti. Pedagogičtí asistenti tak to musí dělat ze svých personálních zdrojů, což je zase pak limitující pro vzdělávání těch ostatních žáků v té třídě. Třeba že odejde asistent s tím jedním žákem na praxi, tak zůstane učitel bez asistenta se zbylou skupinou žáků, a pokud ta skupina není úplně jednoduchá, tak se to těžko realizuje.</p> <p>Na úrovni školy máme uzavřenou dohodu o spolupráci s těmi neziskovými organizacemi a s firmami, ve kterých ti naši žáci tu praxi realizují. Takže já mám třeba takovou trojdohodu s neziskovou společností a třeba se společností Kaufland. Tam jsou uvedeny povinnosti a práva jednotlivých aktérů v té smlouvě. A co kdo za co odpovídá a jak se žáci předávají. To si myslím, že je důležité ze strany té bezpečnosti a ze strany hygieny a ze strany všeho.</p> <p>Už je to u nás je to taková zažitá věc. Vždycky na začátku školního roku při setkání s rodiči přichází zástupci těch neziskovek. Nově jezdí s námi, spolupracuje ještě Rytmus, ale asi jenom dva roky, takže teďka zveme obě neziskovky, aby udělaly prezentaci svých možností spolupráce s rodiči našich</p>

¹⁷ Jedná se o projekt Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP pro ČR, realizovaný na PdF UP v Olomouci v letech 2020–2022, v jehož rámci byli žáci praktických škol zapojeni do tranzitního programu.

žáků a s jejich podporou v rámci tranzitního programu. Takže teď máme asi 19 žáků v praktické škole a asi třetina, možná polovina, se teďka aktivně účastnila tranzitního programu.

Ne úplně všichni, protože ne úplně všichni rodiče mají zájem. Bojí se třeba, aby to zvládlo jejich dítě s těžkým postižením, a upřímně, pustit na volný trh práce třeba žáky s problémovým chováním z důvodu poruchy autistického spektra může být problém.

Zdroj: vlastní zpracování autorů.

Poslední otázka se týkala tranzitního programu jako nástroje, který může podpořit podíl praktické školy na přípravě žáka pro další etapu jeho života.

Všichni tři ředitelé škol mají praktické zkušenosti s tranzitním programem, ať už v rámci výše uvedeného projektu, nebo coby součásti dlouhodobé koncepce své školy. Všichni popisují pozitivní dopady tranzitního programu na vzdělávacího proces i na život samotných žáků, a to i v případě, že tranzitní program nevede k získání samotných pracovních zkušeností v rámci otevřeného či chráněného trhu práce. Zvláště pro žáky s těžkým kombinovaným postižením je často podstatným výsledkem tranzitního programu zařazení do pracovní činnosti v rámci školy nebo individuální plánování zaměřené na volbu dalších aktivit zajišťujících adekvátní kvalitu života v době po absolvování školy.

Ředitelé škol realisticky hodnotí i překážky a těžkosti, které s sebou tranzitní program do jejich škol přinesl či přináší. Jedná se zejména o problém s finanční úhradou asistenta, který žáka na pracoviště doprovází. Další problémy souvisejí se zabezpečením organizací, které praxi žákovi umožní.

I ostatní respondenti se staví k otázce zapojení tranzitního programu do obsahu vzdělávání realizovaného v praktických školách pozitivně. Jak již bylo uvedeno v komentáři k otázce č. 4, hodinová dotace určená k výuce odborných předmětů je natolik velká, že dokáže absorbovat tento jistě oprávněný požadavek na doplnění obsahu vzdělávání (tuto pochybnost vyjádřila jedna z respondentek).

Respondenti se vyjádřili pozitivně k návrhu, že by se tranzitní program měl stát integrální součástí RVP PrŠ1 a RVP PrŠ2.

Přehled hlavních zjištění výzkumu

Zpráva ve své první části předkládá výsledky výzkumu zaměřeného na zjištění aktuálního vnímání problémů spojených s realizací vzdělávání žáků s těžkým postižením v praktických školách ze strany managementu těchto škol.

Obecněji výsledky šetření ukazují na podstatné problémy (či charakteristické situace), které se vážou k osamostatňování mladých lidí se zdravotním postižením v kritickém období ukončování školního vzdělávání a přechodu do světa práce či (relativně samostatného života).

A. Zjištění postojů, zkušeností a potřeb pedagogů (představitelů) praktických škol ČR vážících se ke vzdělávání a potenciálnímu pracovnímu uplatnění mladých osob se zdravotním postižením akcentuje zejména následující skutečnosti:

- **Žáci s těžkým postižením** (spojeným se středně těžkým či těžkým mentálním postižením) mají de facto **dvě příležitosti ke středoškolskému vzdělávání**. Ty jim poskytuje praktická škola jednoletá a praktická škola dvouletá.
- Náročnost a konkrétní obsah kurikula praktické školy nevyvolává potřebu zřídit pro tuto cílovou skupinu žáků jiný typ středoškolského vzdělávání.
- **Aktuální kurikulum** tohoto vzdělávacího segmentu zcela **neodpovídá potřebám cílové skupiny osob** zejména v těchto částech:
 - ✓ definování cílové skupiny žáků,
 - ✓ délka vzdělávání (zejména u praktické školy jednoleté),
 - ✓ obsahu vzdělávání zejména vzhledem k závažnosti znevýhodnění žáků a vzhledem k aktuální úrovni poznání a pedagogických věd.
- Systémovým nedostatkem aktuálního kurikula je **absence systematické propojenosti světa vzdělávání a světa práce**.
- Pracovní **uplatnění absolventů praktických škol je na velmi nízké úrovni**, je dostupné zpravidla 10–20 % absolventům těchto škol. Pro více než polovinu žáků praktických škol je dle názoru jejich pedagogů jejich další zaměstnání naprosto nereálné.
- Existují **dva zásadní problémy ovlivňující ne/úspěšnost pracovního uplatnění absolventů praktických škol**: zdravotní stav a nedostatečná nabídka pracovních pozic na chráněném trhu práce.
- Pedagogové praktických škol predikují u cca 20–30 % absolventů škol budoucí **využití systému sociálních služeb**.

- **S principy tranzitního programu** jsou pedagogové škol seznámeni rámcově. Tranzitní program realizuje cca 40 % praktických škol.
- Důvodem nerealizování tranzitního programu je zejména **absence financí k zajištění pracovních asistentů**. Přibližně jedna čtvrtina praktických škol realizuje tranzitní program bez tohoto finančního zabezpečení.
- Dalším limitem bývá absence spolupracující organizace podílející se na organizaci tranzitního programu nebo **nedostatek pracovních příležitostí v místě**.
- Školy, které mají **vlastní zkušenost s tranzitním programem**, jej hodnotí velmi kladně.

B. V další části zpráva předkládá **výsledky výzkumu zaměřeného na postoje, zkušenosti a náměty rodičů (zákonných zástupců) mladých osob se zdravotním postižením k problémům spojeným se vzděláváním a přechodem do praktického (samostatného života)**. Zjištění souhrnně ukazují, že rodiče (zákonní zástupci):

- **Hodnotí pozitivně** možnost vzdělávání svých dětí v praktické škole a **přínos školy pro život svých dětí**.
- Nejčastěji **uvádějí tyto „benefity“**: lepší alternativa, než je ta, kdy dítě zůstane doma, a příležitost k prodloužení školní docházky, získání praktických dovedností, které jejich dítě využije ve svém životě.
- Obecně jsou spíše **velmi skeptičtí k možnosti uplatnění na trhu práce**; pokud možnost uplatnění připouštějí, hovoří častěji o chráněném trhu práce.
- Ve shodě s pedagogy **uvádějí dva hlavní důvody nízké zaměstnatelnosti** svých dětí: zdravotní stav a malou nabídku vhodných pracovních příležitostí (chráněných pracovních míst).
- **Kritizují nabídku dostupných sociálních služeb** i jejich vysokou finanční náročnost.
- Jen polovina z nich má **povědomí o tranzitním programu**.
- Jen **třetina z nich potvrdila osobní praktickou zkušenost** se zapojením svého dítěte do tranzitního programu.
- Obecně požadují větší informovanost o možných pracovních příležitostech a dalších službách pro své děti (např. prostřednictvím specializovaného webového portálu).

C. Postoje expertů a odborníků z různé úrovně řízení vzdělávání žáků s těžkým postižením akcentovaly zejména tyto závěry:

- Kapacita **praktických škol je dle názoru expertu dostačující.**
- **Vzdělávací obsah** praktických škol je hodnocen **jako odpovídající a dostačující**, zvláště v kontextu možnosti individuální úpravy vzdělávacího obsahu pro konkrétního žáka dle jeho skutečných schopností a možností.
- Uvádějí, že **prodlužování docházky do praktické školy je poměrně běžnou praxí** (ať už z důvodu rozkladu ročníku, nebo opakováním jednotlivých praktických škol). Tyto skutečnosti však nerozporují.
- Respondenti uvádějí, že hlavním důvodem k prodlužování docházky do praktické školy je **absence dostupných (i finančně) sociálních služeb.**
- Mezi **hlavní přínosy vzdělávání této skupiny žáků** řadí: zvýšení jejich samostatnosti a soběstačnosti, výcvik dovedností souvisejících se zvládnutím praktických činností v domácnosti, přípravu na profesní uplatnění a poskytnutí času a prostoru pro tzv. sociálně-psychologické dozrávání žáků.
- **Nedostatky spatřují** v malé propojenosti obsahu vzdělávání s kariérovým poradenstvím a v náročnosti vzdělávacího obsahu pro žáky s těžkým kombinovaným postižením. Přivítali by také vyšší počet pedagogických pracovníků ve třídě.
- Další **nedostatky** identifikují experti v **nedostatečné meziresortní spolupráci**, zejména mezi resorty MŠMT a MPSV.
- Experti z řad ředitelů škol očekávají v rámci připravované revize RVP **lepší propojení vzdělávacího programu s kariérovým poradenstvím.**
- Vřazení odpovídajících prvků **kariérového poradenství do RVP praktických škol** je v kompetenci pedagogických pracovníků (ti budou tvořit základ pracovní skupiny připravující revizi RVP).
- Respondenti se vyjádřili pozitivně k návrhu na **zařazení tranzitního programu** – šířeji i individuálního plánování – jako **integrální součásti RVP PrŠ1 a RVP PrŠ2.**
- **Tranzitní program je efektivní nástroj** zvyšující podíl žáků odcházejících do pracovních pozic, ale dokáže podpořit kvalitu života absolventa i jeho rodiny v době, kdy opustí vzdělávací systém.

D. Souhrnné závěry výzkumného týmu:

- Praktické školy plní svou roli de facto tranzitního modulu vzdělávání jen částečně.
- Praktické školy poskytují vzdělávání skupině mladých osob s těžšími postiženími, které jsou následně velmi limitovány v možnostech pracovního uplatnění.
- Segment praktických (středních) škol představuje pouhé promile celého vzdělávacího systému ČR. Z tohoto důvodu stojí i mimo hlavní zájem řídicích a metodických orgánů veřejné správy.
- Všichni účastníci tohoto vzdělávacího systému oceňují přínos vzdělávání pro osoby cílové skupiny.
- V rámci systému se objevují negativní jevy tzv. nadužívání vzdělávání v rámci opakujících se zápisů do různých praktických škol.
- V ČR absentuje meziresortní řešení složitých otázek přechodu mladých osob se zdravotním postižením ze vzdělávání do návazných sociálních služeb či pracovního uplatnění.
- Národní rada osob se zdravotním postižením může prostřednictvím tzv. národních plánů (alter. zastoupení ve Vládním výboru pro osoby se zdravotním postižením) ingerovat v kritických otázkách podpory osob cílové skupiny, mj. i s využitím informací z této výzkumné zprávy.

4 Návrhy a náměty pro revizi RVP praktických škol

V této kapitole přinášíme výsledek šetření týmu autorů této výzkumné zprávy, který zpracovávali longitudinálně v uplynulých letech, část dále uvedených námětů byla zaznamenána v souvislosti s přípravou výzkumné zprávy pro potřeby Národní rady osob se zdravotním postižením.

Rámcový vzdělávací program praktické školy jednoleté i dvouleté (RVP PrŠ1, RVP PrŠ2) se stal v roce 2009 východiskem pro tvorbu školních vzdělávacích programů. Spolu s rámcovým vzdělávacím programem pro základní školy speciální se stal součástí skupiny rámcových vzdělávacích programů pro speciální vzdělávání.

Během uplynulých 14 let se podmínky vzdělávání žáků s těžkým postižením celkem zásadně změnilly a přinesly s sebou několik zásadních problémů:

1. Vzrostl počet praktických škol a žáků v nich vzdělávaných.
2. Praktické školy se staly jedinou vzdělávací příležitostí pro žáky, kteří kvůli závažnosti svého postižení nejsou schopni v rámci středního vzdělávání absolvovat náročnější typ školy. Potřeby praxe tak změnilly skupinu žáků praktických škol bez ohledu na definování cílové skupiny v RVP.
3. Vzhledem k tomu, že zejména do praktické školy jednoleté přicházejí žáci s těžším stupněm postižení, je otázkou, zda pro vzdělávání těchto žáků je dostačující právě jen jeden rok.
4. Aktuálně platné RVP nezahrnuje aktivity školy vedoucí k propojení školního vzdělávání s aktivitami dalšího života (tranzitní program).
5. Samozřejmě během těchto let zastaral vzdělávací obsah.

V rámci projektu Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitního programu žáků se SVP pro ČR“, jehož nositelem byl v letech 2019–2022 Ústav speciálněpedagogických studií PdF UP v Olomouci proběhlo široké šetření mezi managementem praktických škol zaměřené právě na řešení výše uvedených problémů. Zároveň v rámci projektu byl ověřován tranzitní program na vybraných školách v 12 krajích ČR. Ověřování proběhlo celkem u 110 žáků těchto škol.

V této zprávě uvádíme návrhy na řešení problémů popsaných pod body 2–4.

Návrh nového vzdělávacího obsahu je uveden v dokumentech:

- Návrh revize RVP praktické školy jednoleté: <https://spolecnevzdelavani.upol.cz/pdf-portal-vzdelavani/0910-kol-autoru-navrh-revize-rvp-prakticke-skoly-jednolete-olomouc-2022/>
- Návrh revize RVP praktické školy dvouleté: <https://spolecnevzdelavani.upol.cz/pdf-portal-vzdelavani/0920-kol-autoru-navrh-revize-rvp-prakticke-skoly-dvoulete-olomouc-2022/>

Ad 2) Návrh na definování cílové skupiny žáků škol

Ve snaze uvést realitu škol v soulad s literou RVP navrhuje management praktických škol upustit v definování cílové skupiny od diagnóz žáků a nově je definovat podle možnosti jejich dalšího studia. Návrhy jsou následující:

PrŠ1: Ke studiu jsou přijímáni žáci, kteří dosáhli stupně vzdělání: základy vzdělání, výjimečně i základního vzdělání, případně neukončili žádný stupeň vzdělání.

PrŠ2: Praktická škola dvouletá je určena žákům, kteří ukončili základní vzdělání v základní škole a z vážných zdravotních důvodů, které jsou v kombinaci s mentálním postižením, se nemohou vzdělávat na jiném typu školy.

Zdůvodnění:

Každý rok ukončí základní vzdělávání několik žáků s těžkým postižením, které není v kombinaci s postižením mentálním. Jedná se např. o žáky s těžkým tělesným postižením s výrazně sníženou mobilitou a zejména se závažným postižením motorických funkcí. To je diskvalifikuje v možnosti studovat učební obor a studium na střední škole vzhledem k jejich nadání a není vhodné. Jedinou studijní příležitostí pro tyto žáky jsou střední školy kategorie J, kterých je však v rámci ČR jen devět ve třech studijních oborech (obchodní škola, zubní instrumentářka, pedagogika pro asistenty ve školství). Jedinou středoškolskou příležitostí pro tyto žáky je tak právě jen praktická škola, která dokáže nastavit individuálně náročnost vzdělávání a díky tranzitnímu programu by mohla tohoto žáka vést cíleně k pracovnímu uplatnění.

Ad 3) Délka vzdělávacího programu PrŠ1 a PrŠ2

Po důkladné diskusi byly popsány čtyři návrhy zaměřené na úpravu délky vzdělávání v praktické škole jednoleté (u každé varianty jsou uvedeny příležitosti a rizika navržených řešení).

Varianta 1

- Zachovat stávající stav, tedy délku studia v případě praktické školy jednoleté v současné podobě.
- Možnost prodloužit studium existuje i ve stávající legislativní úpravě a odvíjí se od individuálních vzdělávacích potřeb konkrétního žáka. Je vhodné tuto možnost ponechat v kompetenci ředitele školy, případně v rámci spolupráce se školským poradenským zařízením.
- Případné plošné prodloužení studia řeší zejména sociální problém a může tak suplovat působení ústavů sociální péče. Stávající model je vyhovující a akcentuje zejména cílenou pedagogickou činnost po ukončení povinné školní docházky. Absolventi praktických škol mohou případně pokračovat v dalších oborech, například v oboru obchodní škola nebo v dvouletých oborech kategorie E.

příležitosti	rizika
<ul style="list-style-type: none"> • možnost individuálního posouzení vzdělávacích potřeb žáků a následná volba vhodné délky studia • možnost eliminovat sociální důvody jako hlavní motiv pro prodloužení doby studia 	<ul style="list-style-type: none"> • náročná adaptace žáků při jednoletém studiu

Varianta 2

- RVP jednoleté prodloužit na dva roky s tím, že by se obsah rozvolnil do dvou školních roků. Důvodem je krátkost oboru jednoleté PrŠ a problematická adaptace žáků s těžkým zdravotním postižením a z něj vyplývající dopady dna vzdělávání.

PrŠ1: „Praktická škola I“, nově délka oboru dva roky, učivo stávající, rozvolněno do dvou školních roků.

příležitosti	rizika
<ul style="list-style-type: none"> • žáci s těžšími formami zdravotního postižení se bez tlaku zadaptují na prostředí školy, lépe a hlouběji se seznámí s učivem v RVP a budou připravenější na přechod na podporovaný trh práce včetně tranzitní podpory, případně na přechod do sociálních služeb • možnost absolvovat dva samostatné obory vzdělávání PrŠ I a PrŠ II 	<ul style="list-style-type: none"> • prodlouží se pobyt ve škole žáků se závažnými komorbiditami, kdy škola nemá možnosti poskytovat zdravotnické výkony (cévkování, aplikace inzulínu, antiepileptik...)

Varianta 3

- Sjednotit praktickou školu jednoletou a dvouletou = jeden obor – praktická škola s vnitřní diferenciací ve stejném stylu jako ZŠ speciální.
- Délka vzdělávání: tři roky¹⁸ s možností prodloužení podle současné legislativy (v analogii na tříleté učební obory).
- Vzdělávací program:
 - a) minimální výstupy (dnes PrŠ1)
 - b) standardní výstupy (dnes PrŠ2)

příležitosti	rizika
<ul style="list-style-type: none"> • sjednocení „pravidel“ • větší zohlednění individualit jednotlivých žáků 	<ul style="list-style-type: none"> • administrativní zátěž (tvorba nových materiálů) • celková změna koncepce, postoj MŠMT

¹⁸ Tento model je aktuálně realizován ve Slovenské republice.

Varianta 4

- Jeden obor vzdělávání **praktická škola**, délka vzdělávacího programu **až čtyři roky**.
- V **RVP/ŠVP** dvě úrovně očekávaných výstupů (1. současná PrŠ dvouletá, 2. minimální úroveň podle PrŠ jednoleté), případně dva samostatné vzdělávací programy.
- Možnost vykonání **závěrečné zkoušky už po dvou letech** při splnění očekávaných výstupů.

příležitosti	rizika
<ul style="list-style-type: none">• možnost délky vzdělávání až čtyři roky bez nutnosti prodloužení na doporučení ŠPZ• možnost vzdělávání žáků současně PrŠ jednoleté i při počtu menším než čtyři• rozložení učiva tak, aby byla pro žáky větší možnost opakování, procvičování, upevňování a prohlubování učiva podle jejich individuálních schopností• možnost úspěšně ukončit vzdělávací program po dvou letech a pokračovat ve vzdělávání v jiném oboru• dostatek času pro realizaci tranzitního programu.	<ul style="list-style-type: none">• nutné změny v legislativě, rejstříku škol a zřizovacích listinách

Pro možnost prodloužení vzdělávacího programu **praktické školy dvouleté** byly přijaty **tři možné varianty řešení**.

Varianta 1

- Zachovat stávající stav, tedy délku studia v případě praktické školy dvouleté v současné podobě.
- Možnost prodloužit studium existuje i ve stávající legislativní úpravě a odvíjí se od individuálních vzdělávacích potřeb konkrétního žáka. Je vhodné tuto možnost ponechat v kompetenci ředitele školy, případně v rámci spolupráce se školským poradenským zařízením.
- Případné plošné prodloužení studia řeší zejména sociální problém a může tak suplovat působení ústavů sociální péče. Stávající model je vyhovující a akcentuje zejména cílenou pedagogickou činnost po ukončení povinné školní docházky. Absolventi praktických škol mohou případně pokračovat v dalších oborech, například v oboru obchodní škola, nebo dvouletých oborech kategorie E.

příležitosti	rizika
<ul style="list-style-type: none">• možnost individuálního posouzení vzdělávacích potřeb žáků a následná volba vhodné délky studia• možnost eliminovat sociální důvody jako hlavní motiv pro prodloužení doby studia	<ul style="list-style-type: none">• pro některé žáky jsou dva roky nedostačující dobou ke vzdělávání a jinou volbu nemají

Varianta 2 a 3

Tyto varianty jsou identické s variantami 3 a 4 jednoletého programu uvedené výše.

Ad 4) Zavedení tranzitního programu jako povinné součásti RVP PrŠ

Ověřování tranzitního programu jednoznačně prokázalo svou efektivitu ve v zdělávání žáků praktických škol, a to i těch s těžkým postižením. Tranzitní program totiž nevede jen k pracovnímu uplatnění. Toho řada žáků praktické školy opravdu není schopna. U těchto žáků je tranzitní program zaměřen na individuální plánování a realizaci aktivit, které žákovi mohou v době po absolvování školy pomoci udržet odpovídající kvalitu života. V rámci plánování tak dochází k naplánování aktivit vedoucích k podpoře samostatnosti a soběstačnosti žáka, stimulujičích volnočasových aktivit, případně k plánování účasti v odpovídajících sociálních službách.

Podrobně je tranzitní program popsán v publikaci:

- Rukověť kariérového poradce žáků se SVP – individuální plánování a tranzitní program: <https://spolecnevzdelavani.upol.cz/pdf-portal-vzdelavani/0330-mastalir-j-mastalirova-d-skopova-v-baslerova-p-rukovet-karieroveho-poradce-zaku-se-svp-individualni-planovani-a-tranzitni-program-olomouc-univerzita-palackeho-2022/>

Pro potřeby RVP je tranzitní program uveden v dokumentech:

- Návrh revize RVP praktické školy jednoleté: <https://spolecnevzdelavani.upol.cz/pdf-portal-vzdelavani/0910-kol-autoru-navrh-revize-rvp-prakticke-skoly-jednolete-olomouc-2022/>
- Návrh revize RVP praktické školy dvouleté: <https://spolecnevzdelavani.upol.cz/pdf-portal-vzdelavani/0920-kol-autoru-navrh-revize-rvp-prakticke-skoly-dvoulete-olomouc-2022>

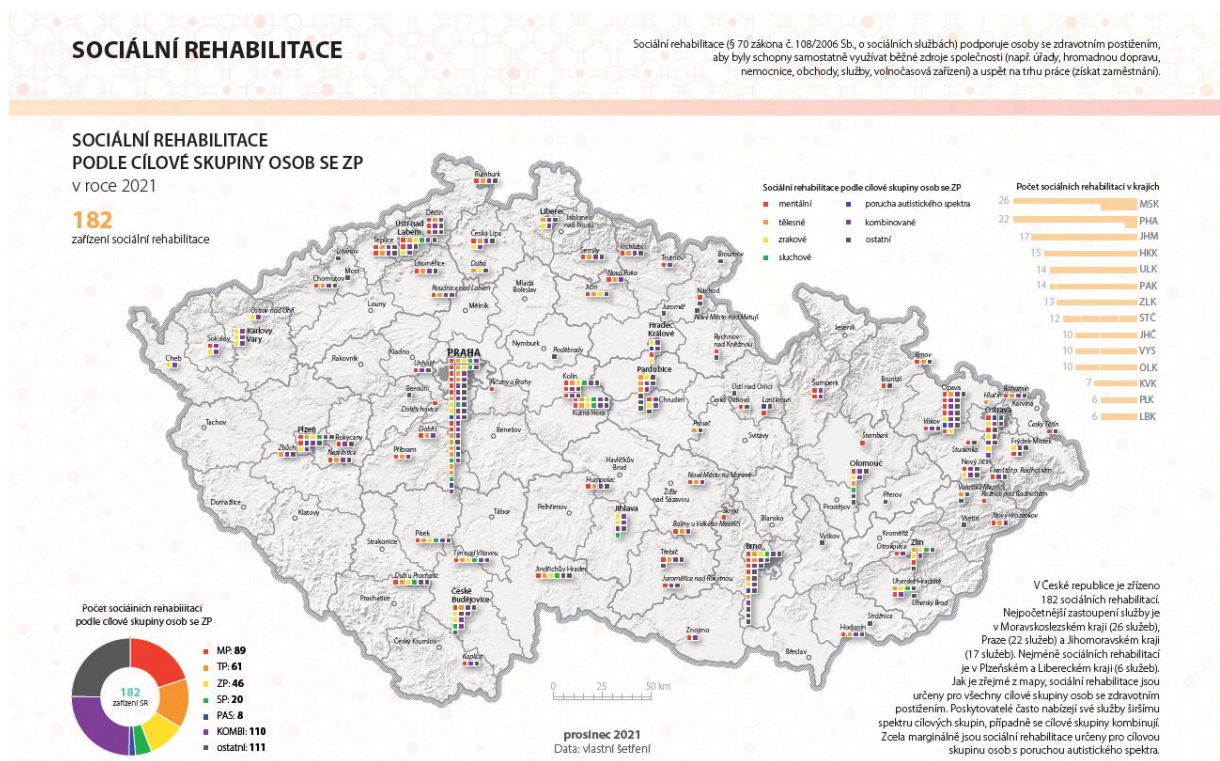
Níže uvedeme stručnou charakteristiku jednotlivých sociálních služeb a jejich rozmístění v rámci ČR. Mapy demonstrující rozložení sociálních služeb z roku 2021.

SLUŽBY SOCIÁLNÍ PREVENCE

Sociální rehabilitace

Jedná se o službu, která je zaměřena na podporu specifických dovedností klientů a posilování vytvořených návyků s cílem podpořit co nejvyšší stupeň samostatnosti, soběstačnosti a nezávislosti klientů. Může být realizována formou terénní, ambulantní, výjimečně i formou pobytovou. S výjimkou pobytové služby je poskytována zdarma. Přehled zařízení, která poskytují služby sociální rehabilitace, uvádí mapa 5.2.

Mapa 5.2: Sociální rehabilitace v ČR podle cílové skupiny osob se ZP

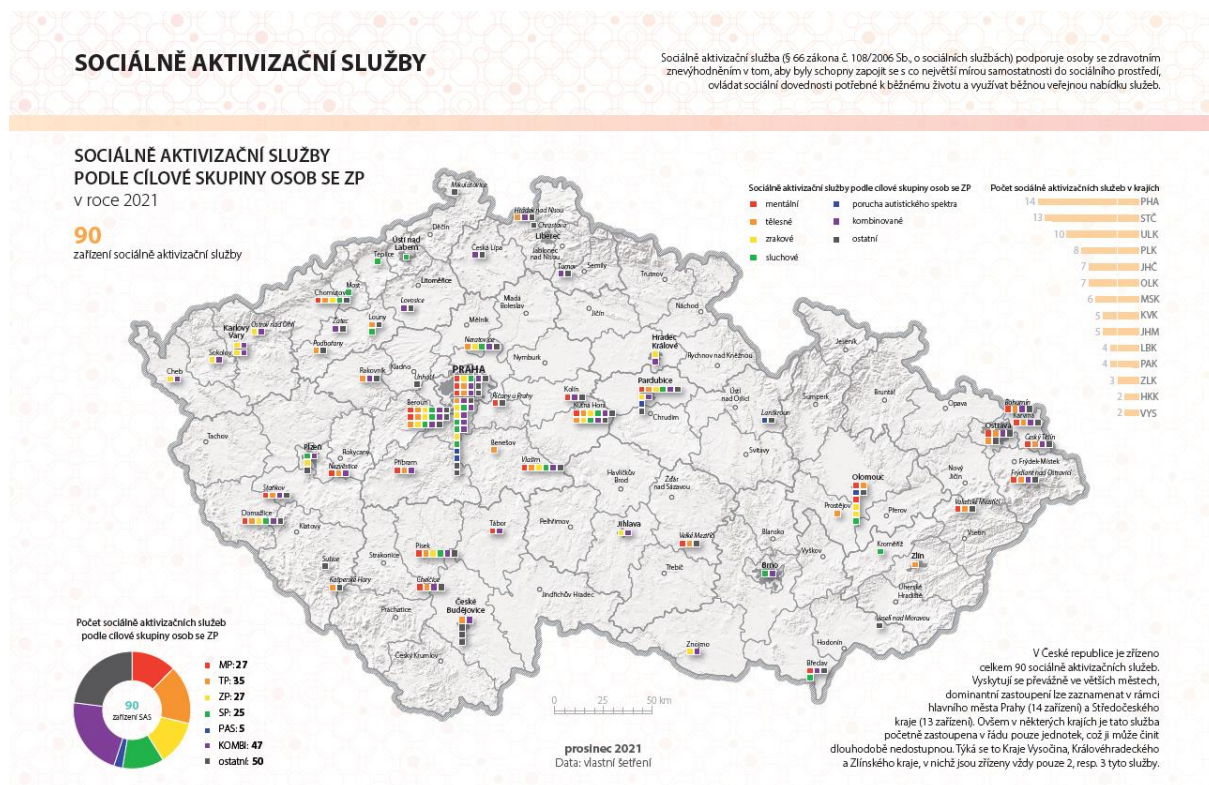


Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 90.

Sociálně aktivizační služby

Sociálně aktivizační služby do určité míry kolidují se službami sociální rehabilitace. I ony jsou zaměřeny na zvýšení či udržení soběstačnosti klientů, spíše však v oblasti sociálních a komunikačních dovedností. Jsou poskytovány formou individuální i skupinovou, nejedná se o službu pobytovou. Přehled zařízení, která poskytují služby sociální rehabilitace, uvádí mapa 5.3.

Mapa 5.3: Sociálně aktivizační služby v ČR podle cílové skupiny osob se ZP

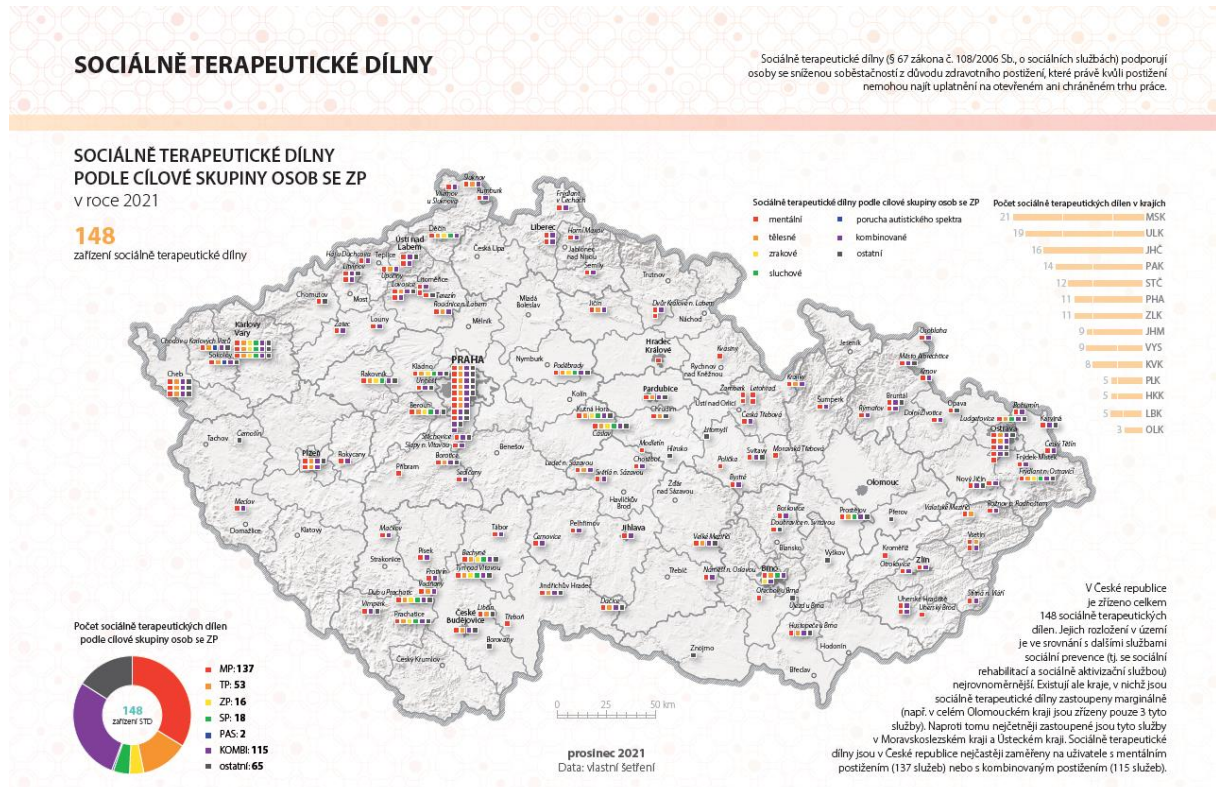


Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 92.

Sociálně terapeutické dílny

Jedná se o dlouhodobě poskytovanou službu, která je prostřednictvím sociálně-pracovní terapie zaměřena na vytváření a prohlubování pracovních návyků. Mezi činnosti patří např. drobné ruční práce, nácvik uklidových prací, keramické práce či práce s netradičními materiály, práce na zahradě... Tato služba je poskytována ambulantní formou. Přehled zařízení, které poskytují služby sociálně terapeutických dílen, uvádí mapa 5.4.

Mapa 5.4: Sociálně terapeutické dílny v ČR podle cílové skupiny osob se ZP



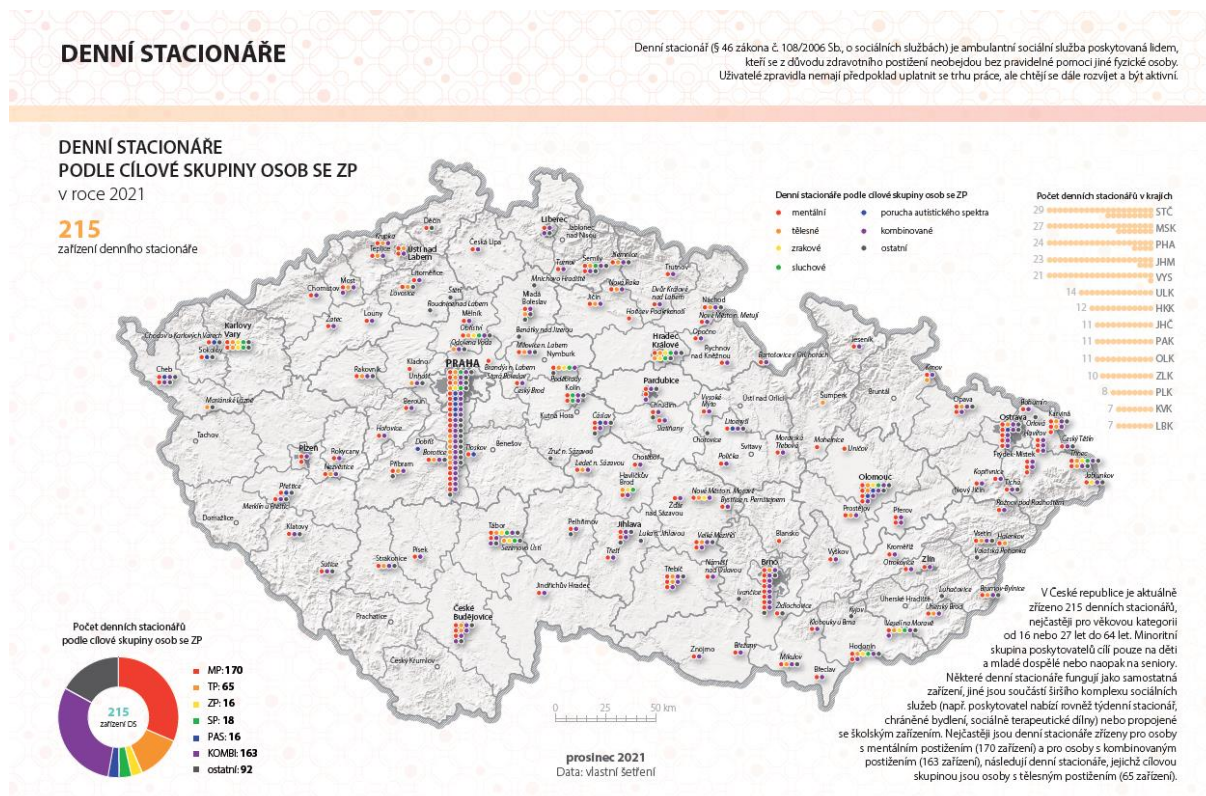
Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 94.

SLUŽBY SOCIÁLNÍ PÉČE

Denní stacionáře

Jedná se o službu, která rodině pomáhá udržet si svůj životní styl. Klient dochází do stacionáře na část dne. Náplň činnosti vychází u každého klienta z jeho individuálního plánu a je zaměřena systematickou podporu jeho schopností a dovedností. Přehled zařízení, která poskytují služby denního stacionáře, uvádí mapa 5.5.

Mapa 5.5: Denní stacionáře v ČR podle cílové skupiny osob se ZP

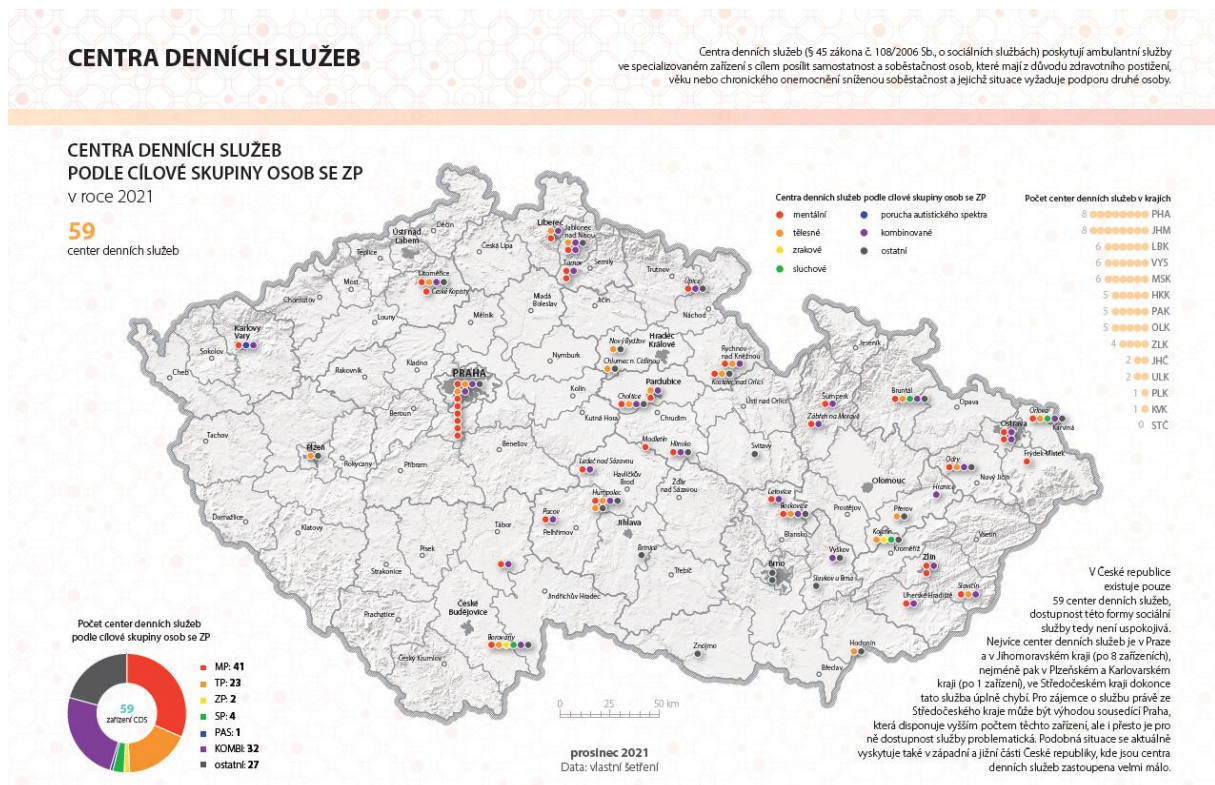


Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 98.

Centra denních služeb

Obsahově se činnost center denních služeb příliš neliší od služeb poskytovaných denními stacionáři. Rozdíl je v cílové skupině klientů. Klienty centra denních služeb jsou zpravidla klienti, kteří vyžadují nižší míru podpory, než klienti denních stacionářů. Přehled zařízení, která poskytují služby centra denních služeb, uvádí mapa 5.6.

Mapa 5.6: Centra denních služeb v ČR podle cílové skupiny osob se ZP

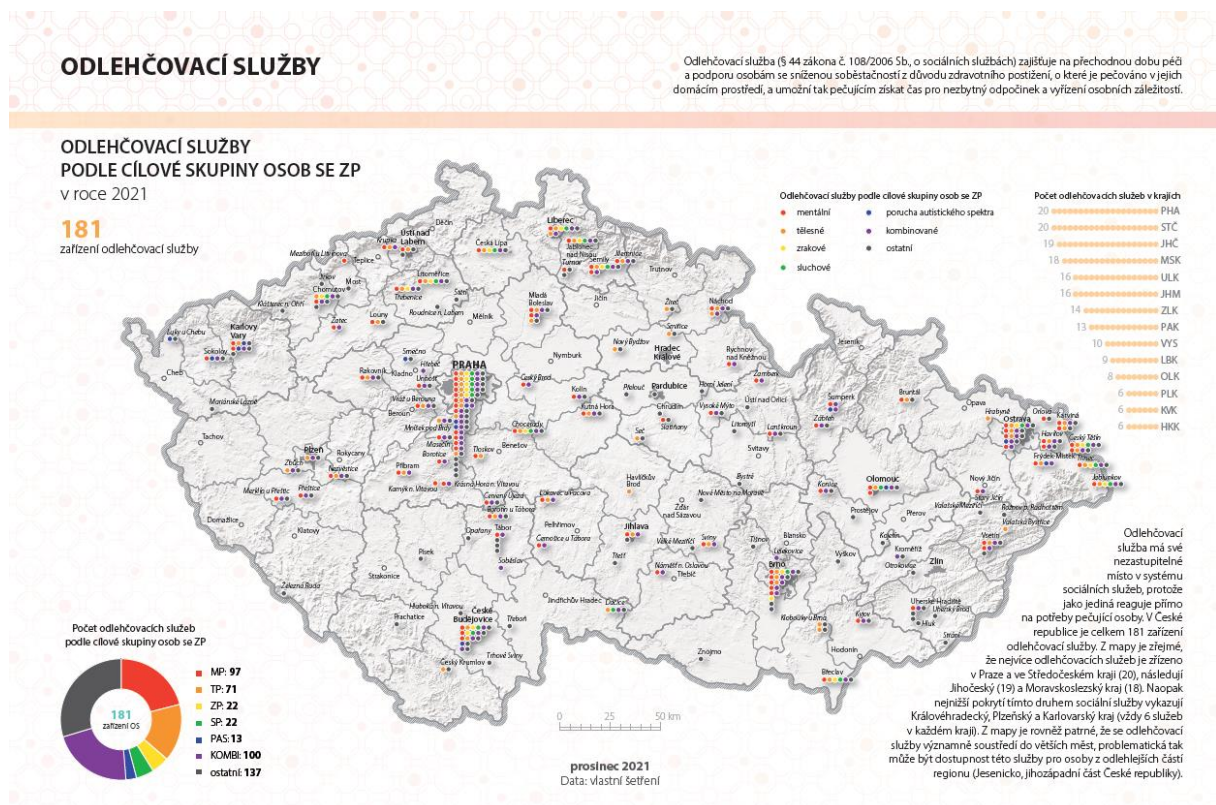


Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 100.

Odlehčovací služby

Odlehčovací služby reagují na potřeby osob pečujících o osoby s těžkým postižením. Jedná se o krátkodobou službu, kdy pracovník odlehčovací služby přebírá péči za osobu s postižením. Tato služba je poskytována formou ambulantní, terénní i pobytovou. Přehled zařízení, která poskytují odlehčovací služby, uvádí mapa 5.7.

Mapa 5.7: Odlehčovací služby v ČR podle cílové skupiny osob se ZP

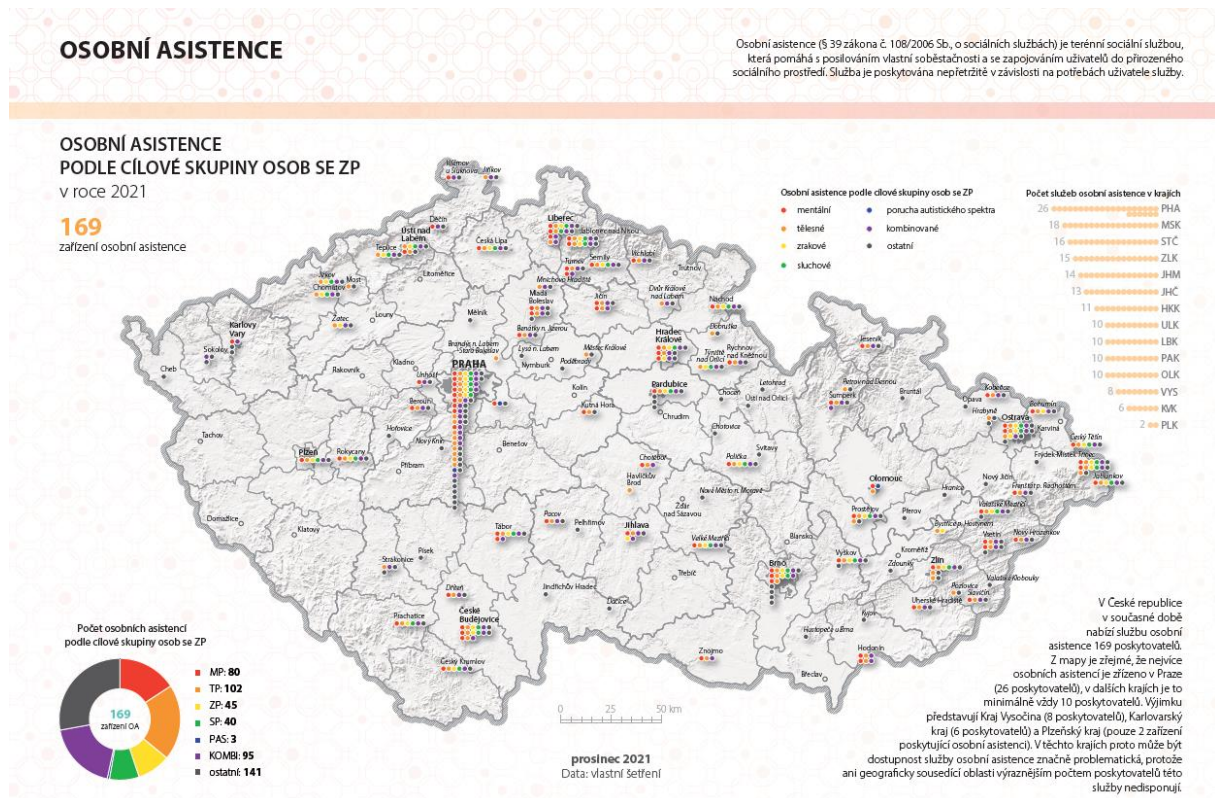


Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 102.

Osobní asistence

Osobní asistenci využívají zejména klienti, kteří z důvodu svého zdravotního postižení potřebují trvalou podporu druhé osoby při každodenních činnostech. Přehled zařízení, která poskytují osobní asistenci, uvádí mapa 5.8.

Mapa 5.8: Osobní asistence v ČR podle cílové skupiny osob se ZP

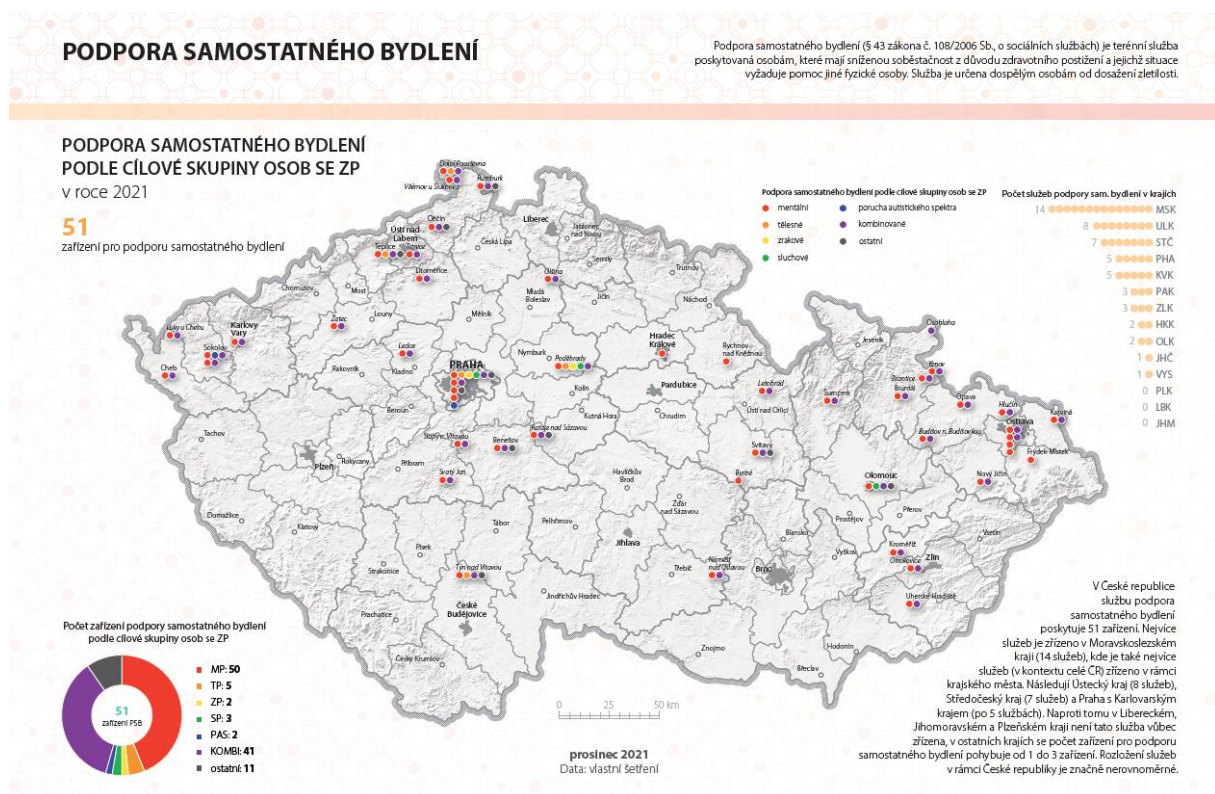


Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 104.

Podpora samostatného bydlení

Tato služba je poskytována v přirozeném prostředí uživatele. Jedná se zejména o podporu činností týkajících se provozu domácnosti. Umožňují klientovi zejména zůstat součástí komunity a plánovat a rozhodovat svůj život. Přehled zařízení, která poskytují službu podpory samostatného bydlení, uvádí mapa 5.9.

Mapa 5.9: Podpora samostatného bydlení v ČR podle cílové skupiny osob se ZP



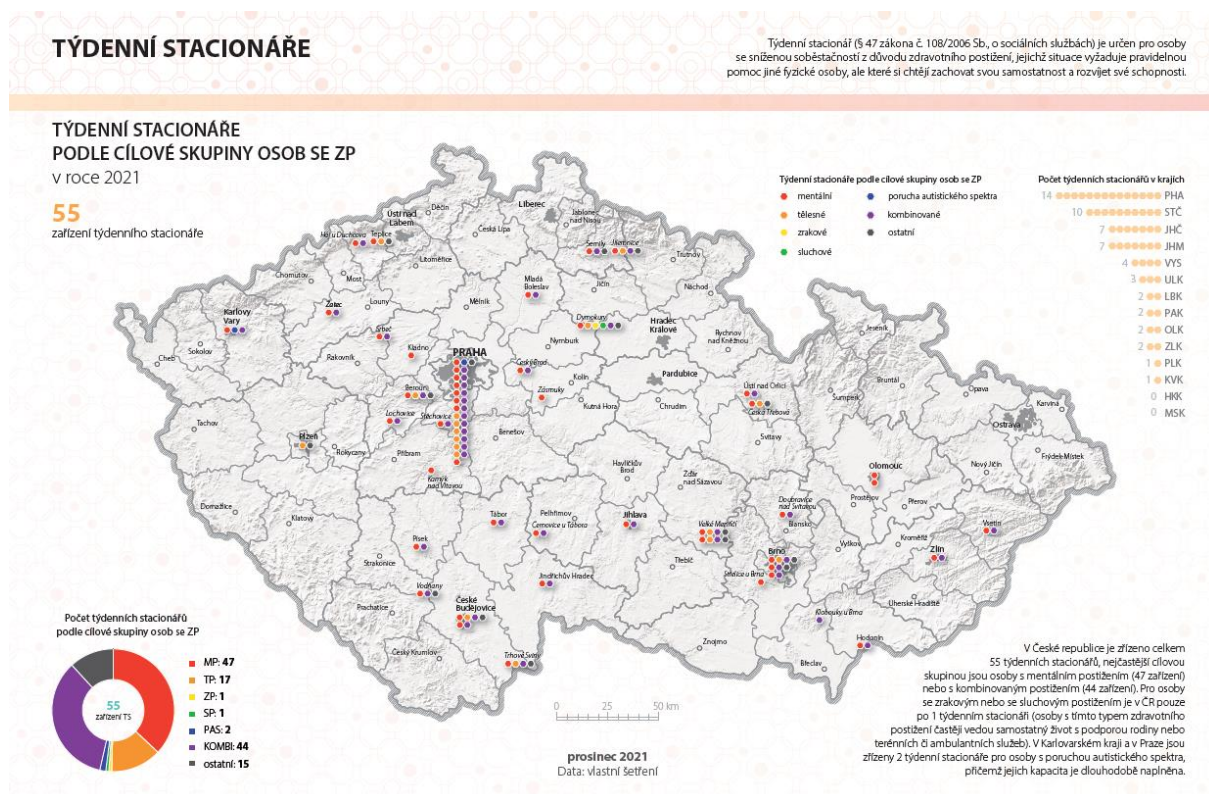
Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 106.

POBYTOVÉ SLUŽBY

Týdenní stacionář

Na rozdíl od denního stacionáře (ambulantní služba) je týdenní stacionář službou pobytovou s provozem zpravidla v průběhu pracovních dnů. Důležitým aspektem této služby je možnost zachování kontaktu s rodinou a běžným společenským prostředím. Přehled zařízení, která poskytují službu týdenního stacionáře, uvádí mapa 5.10.

Mapa 5.10: Týdenní stacionáře v ČR podle cílové skupiny osob se ZP

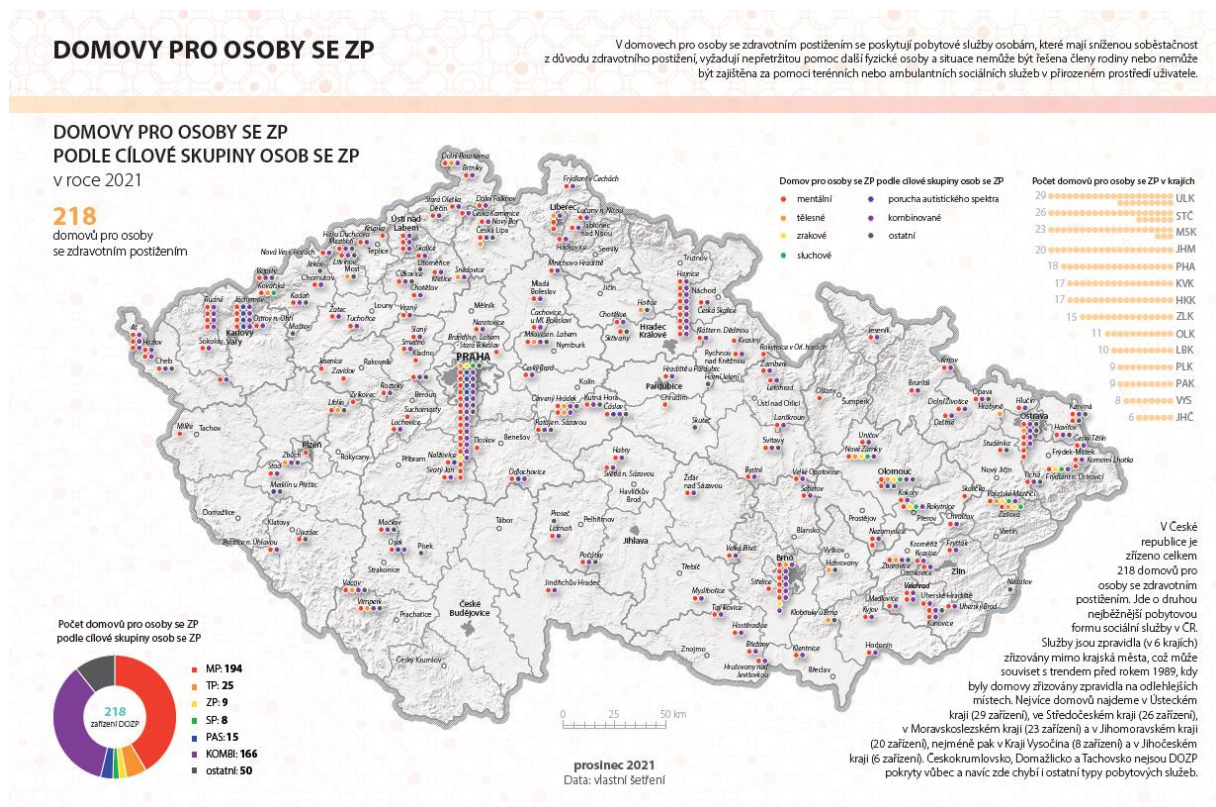


Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 110.

Domovy pro osoby se zdravotním postižením

Tato zařízení poskytují svým klientům nepřetržitou péči. V těchto domovech žijí klienti s různým druhem a stupněm postižení. Tyto domovy prošly hlavně v posledních 15 letech zásadní reorganizací – řada z nich se z „velkokapacitních ústavů“ změnila v instituci sestávající z řady menších budov s menší kapacitou a s různou intenzitou podpory svým klientům. Cílem i této sociální služby je co nejvíce kopírovat denní režim v přirozeném prostředí. Přehled domovů pro osoby se zdravotním postižením uvádí mapa 5.11.

Mapa 5.11: Domovy pro osoby se ZP v ČR podle cílové skupiny osob se ZP

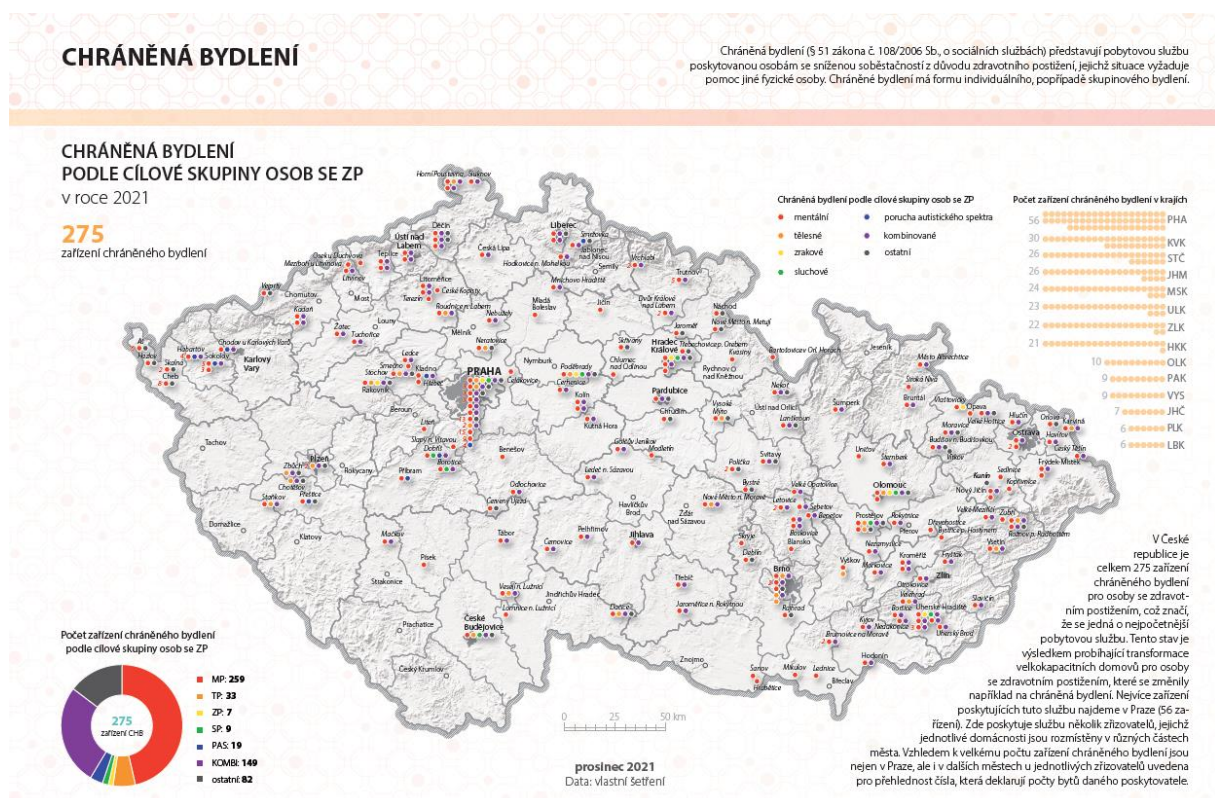


Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 112.

Chráněná bydlení

Jedná se o službu zaměřenou na podporu přirozeného začlenění uživatele služby do komunity většinové společnosti. Klienti žijí samostatně nebo v párech. Pracovník sociální služby dochází za klientem v domluvený čas a pomáhá mu při smluvených činnostech. Přehled zařízení poskytujících službu chráněné bydlení uvádí mapa 5.12.

Mapa 5.12: Chráněná bydlení v ČR podle cílové skupiny osob se ZP



Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 112.

6 Podpora zaměstnanosti a trh práce u osob s těžkým postižením nebo s kombinovaným postižením

Výše uvedené šetření ukazuje, že zaměstnatelnost absolventů praktických škol je nízká, což je zapříčiněno mnoha faktory, z nichž mezi zásadní patří:

- zdravotní stav žáků,
- nízká a nerovnoměrně rozložená nabídka pracovních míst na chráněném trhu práce,
- velmi nízká nabídka odpovídajících pracovních míst na otevřeném trhu práce,
- absence systémově realizovanému programu, který podporuje efektivní přechod jedinců ze světa vzdělávání do světa práce (tranzitní program).

Pro úplnost přehledu subjektů, které by mohly být zapojeny do etapy přechodu, uvádíme krátkou charakteristiku grafické znázornění institucí a služeb podporujících zaměstnanost.

Úřad práce České republiky, informační poradenská centra

Jedná se o správní úřad (podřízený MPSV) plnící úkoly v oblastech zaměstnanosti a sociální politiky. Je zřízen v každém kraji ČR s pobočkami v dalších městech krajů. Součástí aktivit, které ÚP realizuje v oblasti aktivní podpory zaměstnanosti je i kariérové poradenství. Za tímto účelem byla v rámci ÚP zřízena informační a poradenská střediska. Poradenskou podporu poskytují i osobám se zdravotním postižením. Rozmístění poboček ÚP a informačních a poradenských středisek uvádí mapa 6.1.

Mapa 6.1: Úřady práce, informační a poradenská střediska

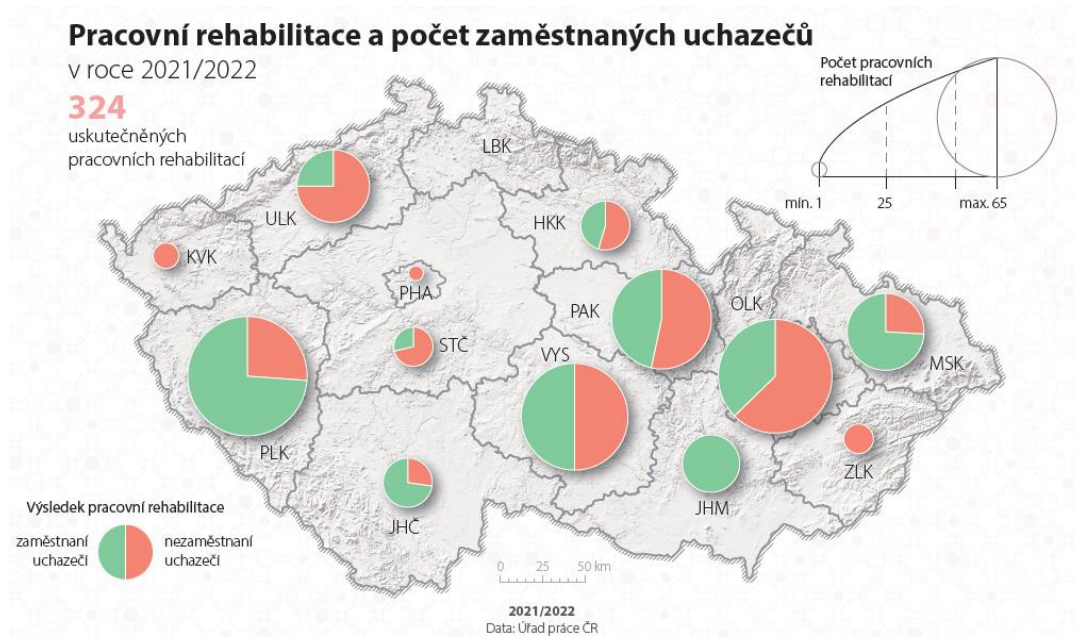


Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 126.

Pracovní rehabilitace

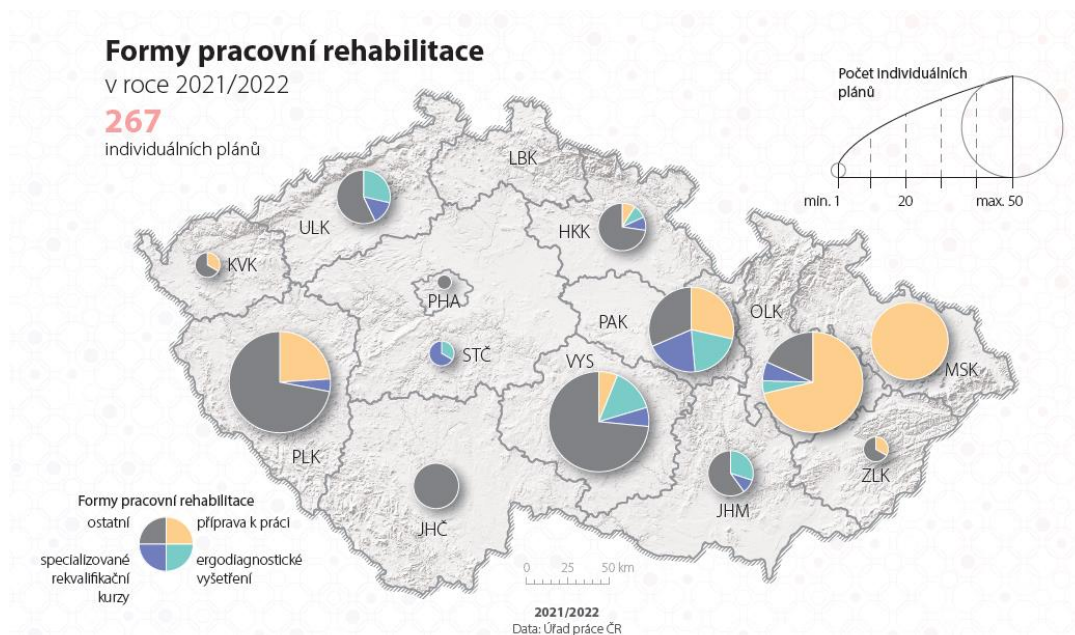
Pracovní rehabilitace je soubor aktivit, které mají usnadňovat osobám se zdravotním postižením vstup na otevřený či chráněný trh práce. Aktivitám vedoucím k zapojení do pracovní činnosti předchází vždy podrobné individuální plánování a ergodiagnostické posouzení schopností uchazeče. Součástí pracovní rehabilitace může být i absolvování rekvalifikačních kurzů. Data týkající se pracovní rehabilitace z roku 2021/2022 prezentují mapy 6.2 a 6.3.

Mapa 6.2: Pracovní rehabilitace a počet zaměstnaných uchazečů



Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 129.

Mapa 6.3: Formy pracovní rehabilitace

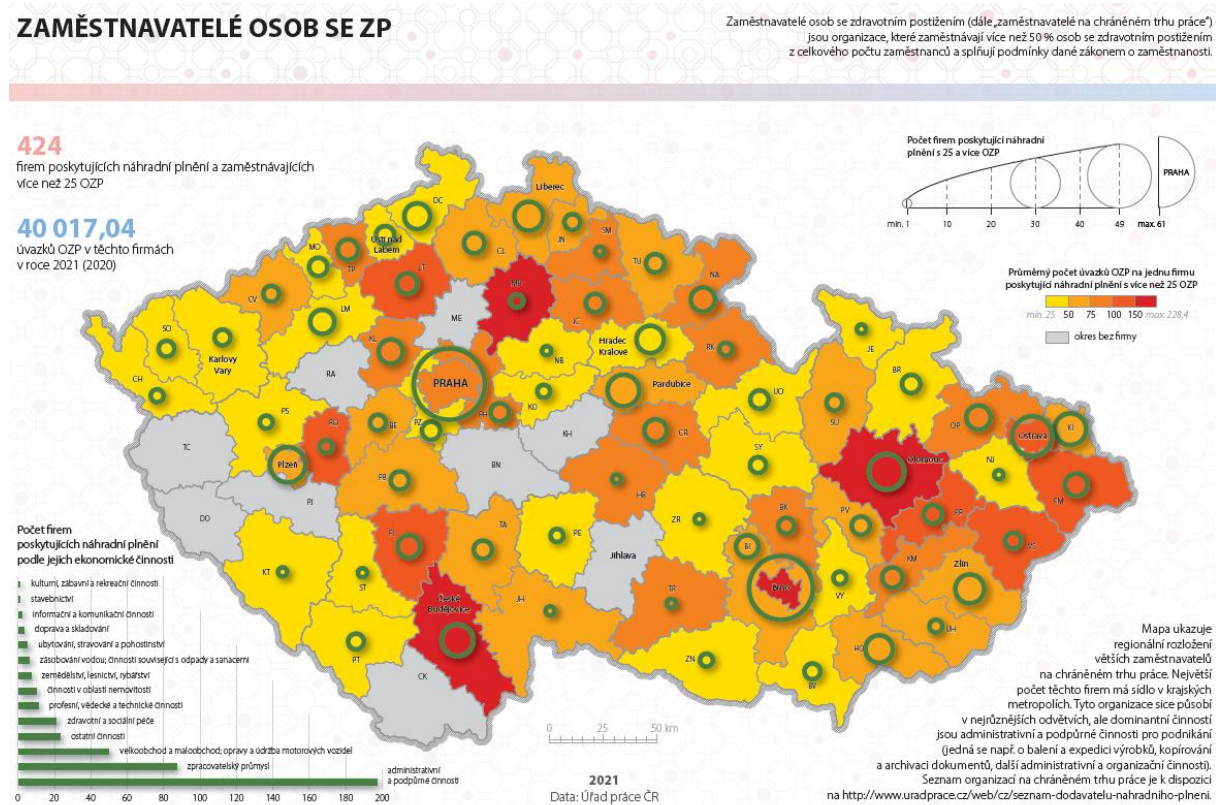


Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 129.

Chráněný trh práce

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 67 až 84 upravuje podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. § 78 upravuje parametry chráněného trhu práce. Následující mapa 6.4 udává počty a teritoriální rozložení zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením. Data jsou z roku 2021.

Mapa 6.4: Zaměstnavatelé osob se ZP

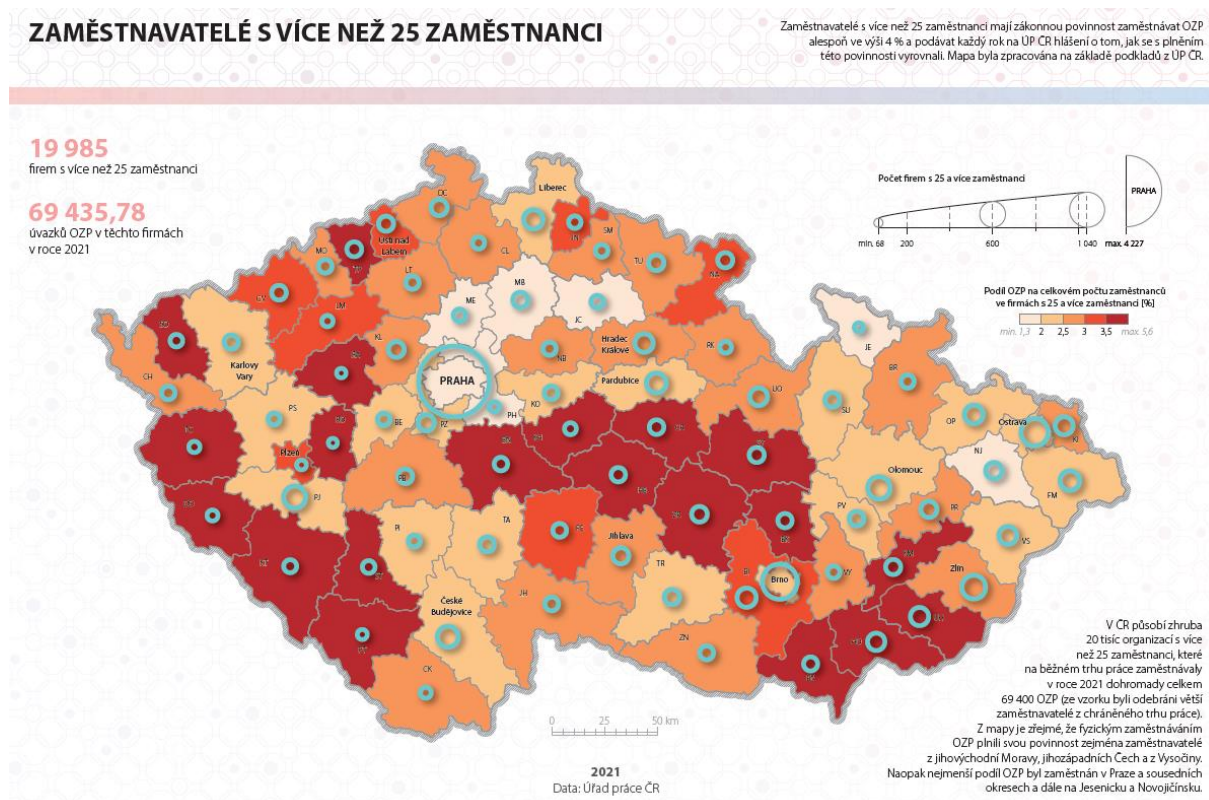


Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 134.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci jsou povinni zaměstnávat alespoň 4 % osob se zdravotním postižením. V případě, že tento požadavek neplní, jsou povinni odebrat výrobky nebo služby od zaměstnavatele, se kterým ÚP uzavřel dohodu nebo odvádějí do státního rozpočtu stanovenou částku (zákon o zaměstnanosti, § 80). Přehled zaměstnavatelů, kteří mají více než 25 zaměstnanců, podává mapa 6.5.

Mapa 6.5: Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci

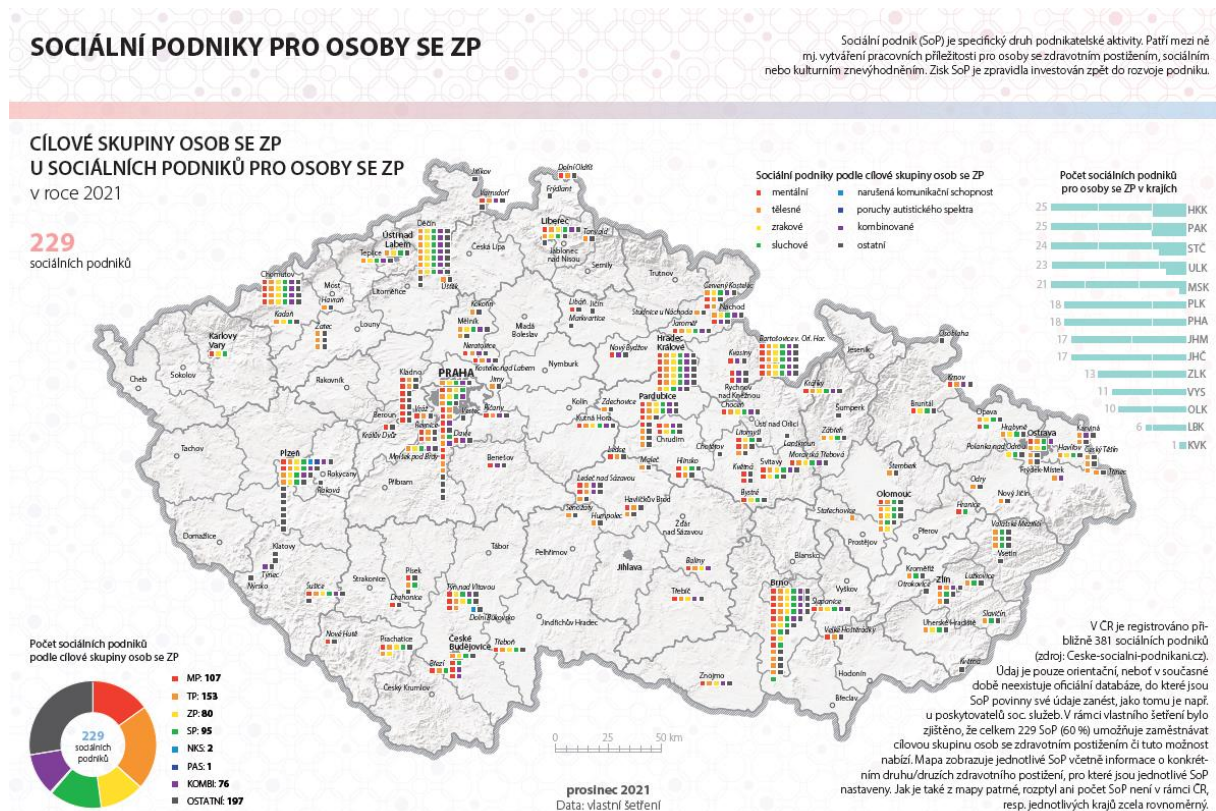


Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 135.

Sociální podniky

Příležitostí zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením jsou sociální podniky. Jedná se o organizace, které vytvořený zisk investují zpět do rozvoje podniku. Základní informace o počtu sociálních podniků včetně přehledu cílových skupin zaměstnanců (podle druhů zdravotního postižení) předkládá mapa 6.6, informace o kapacitě a naplněnosti sociálních podniků v roce 2021 pak mapa 6.7.

Mapa 6.6: Cílové skupiny osob se ZP u sociálních podniků pro osoby se ZP



Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 136.

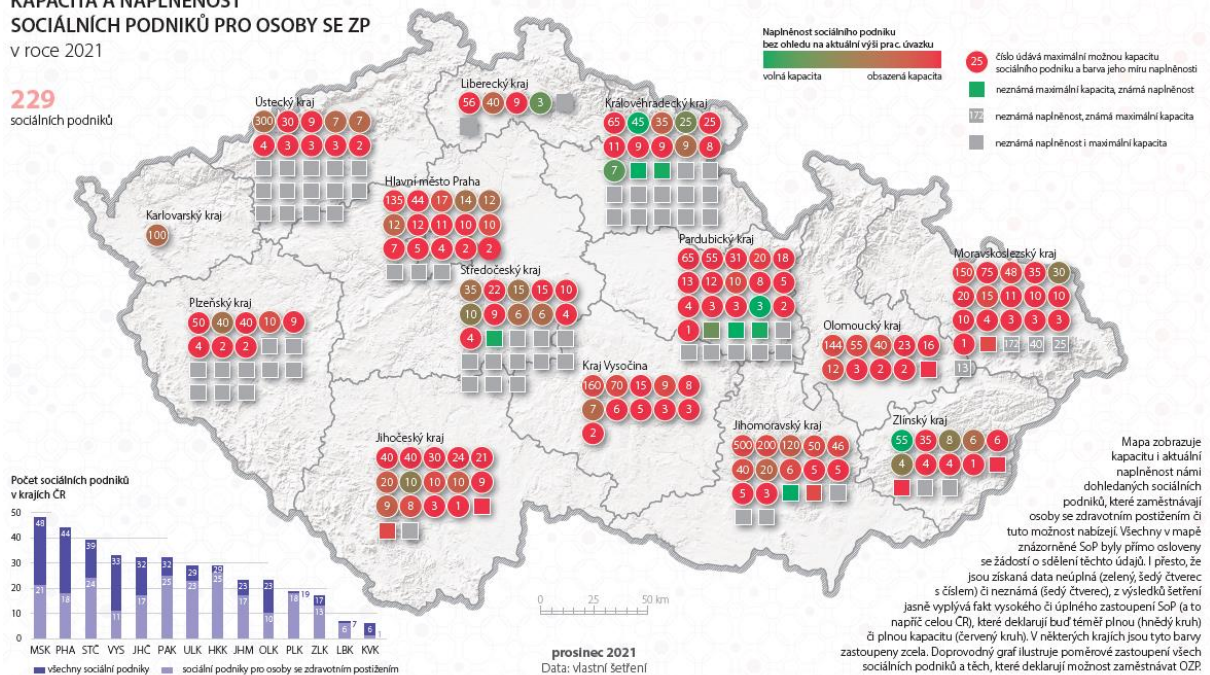
Mapa 6.7: Kapacita a naplněnost sociálních podniků pro osoby se ZP

SOCIÁLNÍ PODNIKY PRO OSOBY SE ZP

Sociální podniky jsou zpravidla organizace, u kterých podnikatelské aktivity prospívají nejen společnosti, ale i životnímu prostředí. SoP hrají důležitou roli v místním rozvoji, neboť dosahování zisku je pro ně stejně důležité jako zvýšení veřejného prospěchu.

KAPACITA A NAPLNĚNOST SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ PRO OSOBY SE ZP v roce 2021

229
sociálních podniků



Zdroj: Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, 2022, s. 137.

Závěr

V životě každého jedince existuje několik etap rozvoje a jim odpovídajících druhů sociálního prostředí, které mají významný vliv na formování jeho osobnosti. Prvním z nich je dětství a rodina, které mají zásadní vliv na formování osobnosti jedince. Nepochybně dalším přirozeným sociálním prostředím je škola a proces vzdělávání. Jejich hlavním cílem je připravit dítě na život v dospělosti – pracovní i soukromý. Rodina a škola mají zásadní vliv na kvalitu našeho života v dospělosti.

V případě osob s těžkým postižením (spojeným se středně těžkým či těžkým mentálním postižením) je situace komplikovanější, a to zejména z důvodu omezené vzdělávací nabídky, pracovního uplatnění i dalších okolností ovlivňujících kvalitu života.

Cílem zpracování analytické části výše uvedené zprávy bylo uvedení faktů týkajících se možností vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnaneckých příležitostí, které jsou v ČR aktuálně dostupné osobám s těžkým postižením.

V samotném úvodu analýzy je kapitola věnována právě **identifikaci těžkého postižení** a souběžného postižení více vadami, tedy pojmům, které nejsou v české odborné literatuře jednoznačně identifikovány.

Informace o možnostech středního vzdělávání přístupném pro osoby s těžkým postižením jsou doplněny základními informacemi o tranzitním programu jako o nástroji umožňujícím efektivní přechod ze světa vzdělávání do světa práce.

Poslání a **principy vybraných zařízení sociálních služeb**, jejichž klienty jsou osoby s těžkým postižením, jsou v analýze demonstrovány v rámci popisu těchto služeb v organizaci SPOLU Olomouc.

Část analýzy je věnována **popisu procesů a příležitostí, které vedou k zaměstnávání osob se zdravotním postižením**. Kromě uvedení postupů, které stanoví zákonné normy, jsou zde uvedeny zkušenosti interpretované pracovníkem, který se zaměstnáváním svých klientů pracovníčně zabývá. V této části analýzy se nachází také přehled mýtů a pověr, které zaměstnavatelům často brání v zaměstnávání osob s postižením.

V rámci analýzy byl zpracován i přehled webových portálů zaměřených na možnosti pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením.

Analýza ukázala, že v České republice je na první pohled konzistentně nastaven systém vzdělávání, sociálních služeb a podpory zaměstnaneckých příležitostí pro osoby s těžkým zdravotním postižením. Již v analytické části, ale zejména v následné výzkumné se ukazuje, že **reálný obraz podmínek přechodu osob s těžším zdravotním postižením do světa práce** je velmi složitý a místy i problematický či téměř nemožný.

Důvody jsou jak organizačně teritoriální – nedostatek té či oné složky podpory zaměstnanosti a zejména organizační a finanční. Jednotlivé systémy veřejné správy v ČR až příliš izolovaně řeší „své“ problémy a nedaří se propojit instituty podpory navzájem. Naopak v některých případech (viz poznatky výzkumu) dochází k nevyužívání původně pozitivně mířené podpory žádoucím způsobem.

Jedinou vzdělávací nabídkou v České republice pro tyto mladé dospělé jedince je po ukončení povinné školní docházky praktická škola.

Kurikulum praktické školy (jednoleté a dvouleté) poskytuje možnost modelace vzdělávacích cílů i samotného vzdělávacího obsahu respektující možnosti každého žáka v závislosti na stupni jeho postižení a závažnosti dopadů znevýhodnění na jeho vzdělávání.

V České republice je aktuálně 139 praktických škol, na kterých se vzdělává cca 2 500 žáků. Přes deklarovaný cíl vzdělávání – příprava na pracovní uplatnění absolventů – je toto vnímáno nejčastěji jako příležitost dovést žáka k co nejvyššímu stupni samostatnosti a soběstačnosti a naučit jej praktické dovednosti využitelné v životě.

Právě vzhledem ke specifickým skupinám žáků praktických škol uvádějí jeho aktéři, že nabídka vzdělávacích oborů pro tyto žáky je dostatečná a není důvod ji rozšiřovat o další typ střední školy.

Rámcový vzdělávací program praktické školy jednoleté i dvouleté nabyt platnosti v roce 2009. V rámci tzv. velkých revizí je plánována inovace těchto programů (v roce 2024). Kromě revize samotného obsahu vzdělávání je dle pracovníků praktických škol i expertů v tomto segmentu vzdělávání namísto zabývat se vážně otázkou **redefinování cílové skupiny žáků a délky vzdělávání**.

Právě **otázka délky vzdělávání žáků na praktických školách** je mezi pedagogickou i rodičovskou veřejností hodně diskutovaná. Obava, že samotná veřejná diskuse o této problematice by mohla ve svém důsledku dopadnout negativně na vzdělávací příležitosti žáků, vedla u jedné z ředitelky praktické školy k odmítnutí účasti na šetření. Nicméně ostatní experti i samotní pedagogové své názory otevřeně vyjádřili.

Všichni dotázaní uvádějí, že buď přímo sami prodlužují, nebo vědí o případech, kdy je docházka do praktické školy účelově prodlužována. U prodlužování docházky do praktické školy jednoleté je jedním z uváděných důvodů nedostačující doba ke vzdělávání žáků se závažnějším stupněm postižení. V praxi se tak ukazuje, že deset měsíců strávených ve škole nemusí vzhledem k míře znevýhodnění stačit ani na skutečnou adaptaci na toto nové prostředí. **U obou typů praktických škol je prodlužování docházky chápáno jako prostředek, který oddálí absolventům cestu do některého zařízení sociálních služeb** (ty jsou pro část rodin finančně obtížně dostupné či zcela nedostupné; navíc teritoriální dostupnost těchto služeb je v některých regionech ČR nedostatečná) **nebo do domácího prostředí.**

Nicméně prodlužování docházky do praktické školy vidí jako smysluplné a nijak jej nerozpoučují. Zásadní připomínkou k tomuto problému je fakt, že každý region se k otázce prodlužování docházky staví jinak, čímž je významně porušován princip rovného přístupu ke vzdělávání.

I proto je důležité, aby otázce délky vzdělávání žáků v praktické škole byla věnována v rámci revizí RVP patřičná pozornost.

Všichni respondenti šetření z řad pedagogů i zákonných zástupců se shodli, že do vzdělávacího programu praktické školy by měl být zařazen tranzitní program.

Tranzitní program je chápán nejen jako nástroj realizující přechod ze světa vzdělávání do světa práce, ale také jako nástroj pro přechod ze světa vzdělávání do aktivit života absolventa, jehož umístění na trhu práce je nereálné.

Tranzitní program aktuálně realizuje cca 40 % praktických škol, některé z nich dlouhodobě. Do širšího povědomí jak pedagogů, tak i rodičů se ale tranzitní program stal v posledních pěti letech. Díky projektu Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP pro ČR bylo v letech 2020–2022 podpořeno 27 škol vzdělávajících žáky s těžkým postižením a do samotného tranzitního programu bylo zapojeno 110 žáků.

Efektivní realizace tranzitního programu má několik fází. Vyžaduje zapojení pracovního asistenta, který doprovází žáka na pracoviště a mimo jiné zprostředkovává komunikaci mezi žákem a zaměstnavatelem. Působí jako prvek zajišťující podporu obou stran tranzitního programu a jeho role bývá hodnocena jako klíčová.

Zavedení tranzitního programu do rámcového vzdělávacího programu by umožnilo standardizaci podmínek pro jeho realizaci ve všech praktických školách v ČR (včetně finančního zabezpečení pracovních pozic s ním spojených). Dále by zajistilo realizaci tranzitního programu skutečně ve všech školách, což by přispělo ke zvýšení rovných podmínek ve vzdělávání. A v konečném důsledku by tranzitní program mohl prospět vyššímu propojení světa vzdělávání a světa práce a ve svém **důsledku zvýšit procento absolventů praktických škol uplatnitelných na trhu práce. Jejich uplatnění na trhu práce je dnes na velmi nízké úrovni**, a téměř výhradně se týká jen chráněného trhu práce.

I naše šetření potvrdilo, že pro část absolventů praktických škol není (vzhledem k jejich zdravotnímu stavu) uplatnění na trhu práce v současných podmínkách jeho organizace reálné. Nicméně je potřeba učinit výše navržené změny tak, aby praktické školy byly opravdu praktické a stejně jako ostatní školy i ony připravovaly své žáky na profesní život. To byl ostatně důvod jejich vzniku.

Literatura a další zdroje

APA: Asociace pracovních agentur [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://www.apa.cz/>

Asociace pracovní rehabilitace ČR: Společnými silami od nemoci k moci [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://www.aprcr.cz/>

AUGUSTA, V., a kol. 2014. *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce*. [online]. [cit. 2022-01-28]. Dostupné z: https://www.spcsr.cz/files/manual_redukovana_verze_pro_web.pdf

AUGUSTOVÁ, K., HLAVÁČKOVÁ, J., PROCHÁZKOVÁ, I., RYCHTÁŘ, K., ZIKEŠ, J. *Bariéry vstupu OZP na trh práce a cesty k jejich překonání*. [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Bvg1Ayflm-PAJ:https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/0913e2cfd408ab51/uploads/01.%2520es%2520pro%2520osoby%2520se%2520zp%2520a%2520osoby%2520socialne%2520vyloucene%2520-%2520bariery%2520vstupu%2520ozp%2520na%2520trh%2520prace%2520a%2520cesty%2520k%2520jejich%2520prekonani.docx+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz

FREIBERGOVÁ, Z., MAŘÍKOVÁ, P., VEPŘKOVÁ, R. 2013. *Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce*. Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV ZVZ 242. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o. p. s. ISBN 978-80-86728-57-5. [online]. [cit. 2022-03-28]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/dfd11e07ab4c96fae7d2be75c3dcc05e/523-0/ips-analyza-ips-vysledky-vyzkumu.pdf>

HAYES, N. 2013. *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0534-0.

Helpnet: Informační portál pro osoby se specifickými potřebami [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://www.helpnet.cz/>

Informační systém pro zdravotně postižené BrailNet: Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://is.brailnet.cz/>

KOL. AUTORŮ. *Návrh revize RVP praktické školy jednoleté*. [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://spolecnevzdelavani.upol.cz/pdf-portal-vzdelavani/0910-kol-autoru-navrh-revize-rvp-prakticke-skoly-jednolete-olomouc-2022/>

KOL. AUTORŮ. *Návrh revize RVP praktické školy dvouleté*. [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://spolecnevzdelavani.upol.cz/pdf-portal-vzdelavani/0920-kol-autoru-navrh-revize-rvp-prakticke-skoly-dvoulete-olomouc-2022/>

INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ STŘEDISKA PŘI ÚŘADECH PRÁCE (IPS). 2006. [online]. [cit. 28. 3. 2022]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska#uvod>

JANDOUREK, J. 2009. *Úvod do sociologie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-644-5.

KOZÁKOVÁ, Z. Tranzitní program. In KREJČÍŘOVÁ, O., KOZÁKOVÁ, Z. 2012. *Profesní příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením* [online]. [cit. 2012-11-24]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. Dostupné z: <http://unifor.upol.cz>

KREJČÍŘOVÁ, O., a kol. 2005. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus. ISBN 80-903598-1-7.

MAŠTALÍŘ, J. 2021. *Kam dál? Ukončování školní docházky a plánování přechodu u žáků se speciálními vzdělávacími potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-5953-0.

MAŠTALÍŘ, Jaromír, Daniela MAŠTALÍŘOVÁ, Veronika ŠKOPOVÁ a Pavlína BASLEROVÁ, 2022. *Rukověť kariérového poradce žáků se SVP – individuální plánování a tranzitní program*. [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://spolecnevzdelavani.upol.cz/pdf-portal-vzdelavani/0330-mastalir-j-mastalirova-d-skopova-v-baslerova-p-rukovet-karieroveho-poradce-zaku-se-svp-individualni-planovani-a-tranzitni-program-olomouc-univerzita-palackeho-2022/>

MICHALÍK, J. 2011. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-859-3.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2012. *Sociální rehabilitace (§ 70) a sociálně terapeutické dílny (§ 67)* [online]. [cit. 28. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-rehabilitace-70-a-socialne-terapeuticke-dilny-67->>

MONATOVÁ, L. 1990. *Speciální pedagogika: určeno pro posl. fak. filozof*. Praha: SPN. Učební texty vysokých škol. ISBN 80-210-0164-X.

NFOZP: Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://nfozp.cz/>

Neslyším, pracuji: Portál pro osoby se sluchovým postižením [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://www.neslysimpracuji.cz/>

NPI: Metodický portál RVP [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://rvp.cz/>

OZP práce: Vyjděte vstříc svému vysněnému zaměstnání! [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://ozp prace.cz/>

Pracovní tržiště [online]. [cit. 2021-12-15]. Dostupné z: <https://www.pracovnitrziste.cz/>

Práce pro ZP: Moderní portál pro osoby se zdravotním postižením [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://praceprozp.cz/>

REGEC, V., et al. 2012. *Komunikace a lidé se specifickými potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3203-8.

SOVÁK, M. 1986. *Nárys speciální pedagogiky*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství. Knižnice speciální pedagogiky.

STOLÍN, M. 2016. *Proč zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?* [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/proc-zamestnavat-osoby-se-zdravotnim-postizenim-id-2705819>

ŠKOLA ONLINE. *ID_ZNEV – identifikátor znevýhodnění*. [online]. [cit. 2021-11-11].

Dostupné z: https://aplikace.skolaonline.cz/dokumentace/DM/zamestnan-ci/index.html?id_znev---identifikator-znevyh_2.html

ŠVARCOVÁ, I. 2013. *Základy speciální pedagogiky – metodická příručka*. Praha: Parta.

TEPLÁ, M. 2012. *Vzdělávací program pro celoživotní učení osob s těžkým mentálním postižením v kurzech aktivačního centra*. Praha: Humanitas-Profes.

ÚŘAD PRÁCE ČR. 2022. *Aktivní politika v zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

ÚŘAD PRÁCE ČR. 2022. *Seznam dodavatelů náhradního plnění*. [online]. [cit. 2022-03-25]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/seznam-dodavatelu-nahradniho-plneni>

VÍTKOVÁ, M. (ed.). 2003. *Integrativní školní (speciální) pedagogika: základy, teorie, praxe: učební text k projektu „Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce“, realizovaného v rámci evropské iniciativy EQUAL a s její finanční podporou*. Brno: MSD. ISBN 80-86633-07-1.

VOŽENÍLEK, Vít, Jan Michalík, et al., 2022. *Atlas vzdělávání, sociálních služeb a zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. M.A.P.S. ISBN 978-80-244-6235-6.

Příloha 1: Seznam praktických škol v České republice

	Kraj	Zkrácený název školy	Ulice	Město	PrŠ1	PrŠ2
1	Praha	Základní škola a Střední škola	Vinohradská 54	Praha 2		ano
2		Základní škola a střední škola waldorfská	Křejského 1501/12	Praha 4 - Opatov		ano
3		Dívčí katolická střední škola	Platněřská 4	Praha 1		ano
4		Základní škola a Střední škola Karla Herforta	Josefská 43/4	Praha 1		ano
5		Škola Jaroslava Ježka	Loretánská 104/19	Praha 1		ano
6		Odborné učiliště Vyšehrad	Vratislavova 31/6	Praha 2		ano
7		Základní škola a Střední škola	Kupeckého 576	Praha 4		ano
8		Základní škola speciální a Praktická škola	Rooseveltova 8	Praha 6		ano
9		Jedličkův ústav	V pevnosti 13/4	Praha 2		ano
10		Základní škola a střední škola	Vachkova 941/13	Praha 10		ano
11		Střední škola, Základní škola a Mateřská škola	Chotouňská 476	Praha 10	ano	
12	Středočeský	Základní škola a Praktická škola	Na Náměti 417	Kutná Hora 1	ano	ano
13		Základní škola a Praktická škola	Žitomířská 1359	Český Brod	ano	ano
14		Dvouletá katolická střední škola a MŠ	Legerova 28,	Kolín		ano
15		Střední škola a Základní škola	Karla Čapka 1457	Beroun		ano
16		Soukromá MŠ, ZŠ a SŠ Slunce, o.p.s.	Hornická 410	Stochov	ano	ano
17		SOU a PrŠ Kladno - Vrapice	Vrapická 53	Kladno		ano
18		Základní škola, MŠ a Praktická škola	Kutnohorská 179	Kolín		ano
19		ZŠ speciální a praktická škola Diakonie	Komenského náměstí 140/8	Čáslav	ano	ano
20		Praktická škola a Základní škola	Komenského 1534/16	Lysá nad Labem		ano
21		Střední škola, Základní škola a Mateřská škola	Frant. Diepolta 1576	Rakovník	ano	ano
22		Základní škola a Praktická škola	Hodějovského 1654	Benešov		ano
23		Základní škola a Praktická škola	Byškovická 85	Neratovice		ano
24		OU, PrŠ, ZŠ a MŠ	Pod Šachtami 335	Příbram	ano	ano
25		Základní škola a Praktická škola	Plzeňská 63	Jesenice	ano	ano

26		Dětský domov, PrŠ, ZŠ a MŠ	Palackého třída 515/67	Nymburk		ano
27		SŠ, ZŠ, MŠ, DD a SPC	Na Celně 915/2	Mladá Boleslav		ano
28		Základní škola a Praktická škola	K Jatkám 748	Kostelec nad ČL		ano
29		Střední odborné učiliště	Boží Voda 230	Liběchov		ano
30	Jihočeský	MŠ, Základní škola a Praktická škola	Nové Město 228	Trhové Sviny	ano	ano
31		MŠ, ZŠ a SŠ pro sluchově postižené	Riegrova 1	České Budějovice		ano
32		MŠ, Základní škola a Praktická škola	Štítného 3	České Budějovice		ano
33		MŠ, ZŠ a PrŠ ARPIDA, o.p.s.	U Hvízdala 1402/9	České Budějovice	ano	ano
34		MŠ, ZŠ a PrŠ	Jarošovská 1125	Jindřichův Hradec	ano	ano
35		MŠ, ZŠ a PrŠa Diakonie ČCE Rolnička	Mrázkova 700	Soběslav	ano	ano
36		MŠ, ZŠ a PrŠ	Plánkova 430	Strakonice	ano	ano
37		DD, MŠ, ZŠ a PrŠ	Šobrova 111	Písek		ano
38	Plzeňský	Základní škola a Odborná škola	Nádražní 89	Horšovský Týn	ano	ano
39		ZŠ a Praktická škola Diakonie	Husova 346	Merklín		ano
40		Odborná škola, ZŠ a Mateřská škola	Macháčkova 905/45	Plzeň	ano	ano
41		Střední škola živnostenská a Základní škola	Kostelní 129	Planá		ano
42	Karlovarský	Základní škola a střední škola	Vančurova 83/2	Karlovy Vary		ano
43		Základní škola a střední škola	Studentská 1612/13	Aš		ano
44	Ústecký	SŠ technická, gastronomická a automobilní	Pražská 702/10,	Chomutov		ano
45		SŠ obchodu, řemesel, služeb a ZŠ	Keplerova 315/7	Ústí nad Labem		ano
46		ZŠ a Praktická škola Gabriely Pelechové	Vilémovská 192	Dolní Poustevna	ano	ano
47		Speciální ZŠ, Speciální MŠ a PrŠ	Teplická 65	Děčín	ano	ano
48		Speciální základní škola a Praktická škola	Jakubské náměstí 113	Česká Kamenice	ano	ano
49		Speciální základní škola a PrŠ	Tyršova 710	Šluknov	ano	ano
50		Základní škola speciální a Praktická škola	Šafaříkova 991	Litvínov	ano	ano
51		Základní škola a Střední škola, Most	Jana Palacha 1534	Most		ano
52		Základní škola a Střední škola	Karla Čapka 270	Krupka		ano
53		ZŠ speciální, ZŠ praktická a Praktická škola	Šaldova 657/6	Litoměřice		ano

54		Dětský domov, ZŠ a SŠ	Pražská 808	Žatec	ano	ano
55		Dětský domov, Základní škola a Střední škola	Školní 624/1	Duchcov		ano
56		ZŠ a praktická škola Arkadie, o.p.s.	U Nových lázní 1286/9	Teplice	ano	ano
57		Speciální základní škola a Praktická škola	Pod Parkem 2788/2	Ústí nad Labem	ano	
58	Liberecký	Střední odborná škola	Jablonecká 999	Liberec	ano	ano
59		Střední škola hospodářská a lesnická	Bělíkova 1387	Frýdlant		ano
60		ZŠ, Praktická škola a Mateřská škola	Moskevská 679/40	Česká Lípa		ano
61	Královéhradecký	PROINTEPO	Hrubínova 1458/1	Hradec Králové		ano
62		MŠ, Speciální základní škola a Praktická škola	Hradecká 1231/11b	Hradec Králové	ano	ano
63		Základní škola a Praktická škola	Kladská 164	Broumov		ano
64		Praktická škola, ZŠ a MŠ Josefa Zemana	Reisova 677	Náchod	ano	ano
65		Základní škola a Praktická škola	Kolowratská 485	Rychnov n. Kněžnou	ano	ano
66		MŠ, Základní škola a Praktická škola	Horská 160	Trutnov	ano	ano
67		Střední škola a Základní škola Sluneční	Mládežnická 329	Hostinné	ano	
68		OA, OU a praktická škola Olgy Havlové	Obchodní 282	Janské Lázně		ano
69		Základní škola a Praktická škola	Přemyslova 479	Dvůr Králové n. Labem		ano
70		Základní škola a Praktická škola	Soudná 12	Jičín	ano	ano
71		Střední škola řemesel a Základní škola	Havlíčková 54	Hořice		ano
72		Výchovný ústav, střední škola a SVP	B. Smetany 474	Hostinné		ano
73		MŠ, ZŠ a SŠ Daneta, s.r.o	Nerudova 1180/28	Hradec Králové	ano	
74		Dětský domov, ZŠ speciální a Praktická škola	Palackého 142	Jaroměř	ano	
75	Pardubický	ZŠ a Praktická škola SVÍTÁNÍ, o. p. s.	Komenského 432	Pardubice	ano	ano
76		Speciální mateřská škola, ZŠ a praktická škola	Do Nového 113	Pardubice		ano
77		Speciální ZŠ, MŠ a praktická škola	Komenského 287/26	Moravská Třebová		ano
78		Speciální základní škola a střední škola	Milady Horákové 488/44	Svitavy		ano
79		Střední škola a základní škola Žamberk	Tyršova 214	Žamberk	ano	ano
80		Speciální základní škola a praktická škola	Rokycanova 761	Vysoké Mýto		ano
81		Speciální ZŠ, MŠ a praktická škola	Lázeňská 206	Ústí nad Orlicí		ano

82		Speciální ZŠ a praktická škola	Školní náměstí 228	Chrudim		ano
83		Speciální základní škola a praktická škola	Rubešova 531	Skuteč		ano
84	Vysočina	Základní škola a Praktická škola	U Trojice 2104	Havlíčkův Brod	ano	ano
85		Základní škola a Praktická škola	Hradební 529	Chotěboř	ano	ano
86		Základní škola a Praktická škola	Malá 154	Nové Město na Moravě		ano
87		Základní škola a Střední škola	Sviny 13	Březejc	ano	ano
88		Střední odborná škola a SOU Třešť	Mariánské náměstí 72	Černovice	ano	ano
89		Základní škola a Praktická škola	Dobrovského 11	Moravské Budějovice	ano	ano
90		Základní škola a Praktická škola	Poštovní 1663/3	Velké Meziříčí	ano	
91		Základní škola a Praktická škola	Tišnovská 116	Velká Bíteš	ano	
92		Jihomoravský	Gymnázium a střední odborná škola	Komenského 273/7	Mikulov	
93	Střední odborné učiliště		Havlíčková 1223/17	Kyjov		ano
94	MŠ, ZŠ a praktická škola		Štefanikova 1142/2	Boskovice	ano	ano
95	Základní škola a praktická škola		Vídeňská 244/26	Brno		ano
96	Odborné učiliště a praktická škola		Lomená 530/44,	Brno		ano
97	MŠ, základní škola a praktická škola		Horní Česká 247/15	Znojmo	ano	ano
98	MŠ speciální, ZŠ speciální a PrŠ Ibsenka		Ibsenova 114/1	Brno	ano	ano
99	MŠ speciální, ZŠ speciální a PrŠ Elpis		Koperníkova 803/2	Brno	ano	
100	Základní škola a praktická škola		Šafaříkova 999/24	Hustopeče	ano	
101	Základní škola a praktická škola		nám. B. Martinů 2952/5	Hodonín	ano	
102	Mateřská škola, základní škola a střední škola		Sídlíště Osvobození 681/55	Vyškov	ano	
103	Základní škola a praktická škola		Malinovského 280	Slavkov u Brna	ano	
104	MŠ, ZŠ a praktická škola		Štolcova 301/16	Brno	ano	
105	Základní škola a praktická škola		Kolárova 1045	Veselí nad Moravou	ano	
106	Škola za humny Kyjov		Vřesovice 243	Vřesovice	ano	
107	Olomoucký	OU a Praktická škola Lipová-lázně	Lipová-lázně 458	Lipová-lázně	ano	ano
108		Odborné učiliště a Praktická škola,	Vodní 27	Mohelnice		ano
109		Střední škola, Základní škola a Mateřská škola	Komenského 10	Prostějov	ano	ano

110		Střední škola, ZŠ a MŠ JISTOTA, o. p. s.	Tetín 1506/1	Prostějov	ano	ano
111		Střední škola, ZŠ a MŠ prof. V. Vejvodského	Tomkova 411/42	Olomouc	ano	ano
112		SŠ, ZŠ a MŠ pro sluchově postižené	Kosmonautů 4	Olomouc		ano
113		Střední škola a Základní škola DC 90, s. r. o.	Nedbalova 36/27	Olomouc	ano	ano
114		Základní škola a Střední škola CREDO, o. p. s.	Mozartova 1161/43	Olomouc		ano
115		Střední škola, Základní škola a Mateřská škola	Osecká 301/2	Lipník nad Bečvou	ano	ano
116		Střední škola, Základní škola a Mateřská škola	Hanácká 3	Šumperk	ano	ano
117		Střední škola, ZŠ, MŠ a Dětský domov	Sušilova 1912/40	Zábřeh		ano
118		Střední škola, Základní škola a Mateřská škola	Malá dlážka 589/4	Přerov	ano	ano
119		Střední škola, Základní škola a Mateřská škola	Masarykova 434/4	Mohelnice	ano	
120		ZŠ a střední škola Pomněnka o. p. s.	Šumavská 1915/13	Šumperk	ano	
121	Zlínský	Odborné učiliště Kelč	č. p. 1, Kelč	Kelč		ano
122		Střední škola hotelová a služeb Kroměříž	Na Lindovce 1463/1	Kroměříž		ano
123		Střední škola gastronomie a obchodu Zlín	Univerzitní 3015	Zlín		ano
124		Dětský domov, ZŠ a Praktická škola	Smolina 16	Valašské Klobouky		ano
125		DD, MŠ, ZŠ a Praktická škola Zlín	Lazy VI 3695, 760 01	Zlín	ano	
126		ZŠ, MŠ a Praktická škola Vsetín	Turkmenská 1612	Vsetín	ano	
127		ZŠ a PrŠ Čtverka	Na výsluní 2047	Uherský Brod	ano	
128	Moravskoslezský	Střední škola prof. Zdeňka Matějčka	17. listopadu 1123/70	Ostrava-Poruba	ano	ano
129		Odborné učiliště a Praktická škola, Hlučín	Čs. armády 336/4a	Hlučín		ano
130		Střední škola, Dětský domov a Školní jídelna	Opavská 1	Velké Heraltice		ano
131		Střední škola, Základní škola a Mateřská škola	Komenského 614/2	Karviná	ano	ano
132		Střední škola a Základní škola	Školní 601/2	Havířov	ano	ano
133		Odborné učiliště a Praktická škola	Sokolovská 487/45	Nový Jičín	ano	ano
134		MŠ, ZŠ a střední škola Slezské diakonie	Frýdecká 691/34	Český Těšín	ano	ano
135		Střední škola, Základní škola a Mateřská škola	Pionýrů 2352	Frýdek-Místek	ano	ano
136		Střední škola, Základní škola a Mateřská škola	Jablunkovská 241	Třinec	ano	ano
137		Základní škola a Praktická škola	náměstí Slezského odboje 361/3a	Opava	ano	

138		MŠ, ZŠ a střední škola Slezské diakonie Krnov	SPC N 454/54	Krnov	ano	ano
139		MŠ, ZŠ speciální a praktická škola Diakonie	U cementárny 1293/23	Ostrava Vítkovice	ano	ano
					68	112

Příloha 2: Dotazník pro zákonné zástupce

1. Moje dítě je žákem

- a) PrŠ jednoleté
- b) PrŠ dvouleté

2. Vzdělávání Vašeho dítěte v praktické škole hodnotíte jako (na uvedené škále vyznačte míru souhlasu s uvedeným výrokiem: 1 = zásadně nesouhlasím 7= zcela souhlasím)

- a) Příležitost prodloužení pobytu ve vzdělávacím systému
1____2____3____4____5____6____7
- b) Příležitost získat dovednosti využitelné v praktickém životě
1____2____3____4____5____6____7
- c) Příležitost naučit se něco, co mé dítě může využít ve svém pracovním uplatnění
1____2____3____4____5____6____7
- d) Zásadní podmínku, aby mé dítě mohlo být vůbec zaměstnané
1____2____3____4____5____6____7
- e) Lepší příležitost pro smysluplné trávení času mého dítěte, než je jeho docházka do sociálních služeb
1____2____3____4____5____6____7
- f) Lepší příležitost pro smysluplné trávení času mého dítěte, než je to, aby zůstalo doma

3. Další pracovní uplatnění Vašeho dítěte vidíte jako (vyberte výrok, který nejvíce odpovídá vašemu názoru):

- g) **Je nemožné, protože praktická škola ho nepřipravila na výkon jakéhokoliv povolání**
- h) **Je nemožné, protože mé dítě je natolik postižené, že pracovní uplatnění nepřichází v úvahu, ale své uplatnění může nalézt v některé sociální službě (stacionář, terapeutická dílna...) dílny**
- i) **Je nemožné, protože v našem okolí není vhodná nabídka pracovních míst pro naše dítě**
- j) **Je možné, protože naše dítě má schopnosti a dovednosti pro uplatnění na otevřeném trhu práce (v běžné firmě stejně jako ostatní)**
- k) **Je možné, protože naše dítě má schopnosti a dovednosti pro uplatnění na chráněném trhu práce a v našem okolí je nabídka těchto pracovních míst**
- l) **Bylo by možné na chráněném trhu práce, kdyby byla v našem okolí nabídka těchto pracovních míst – naše dítě má schopnosti a dovednosti potřebné k tomu, aby bylo zaměstnané**

4. Je v praktické škole, kam dochází Vaše dítě realizován TRANZITNÍ PROGRAM

- a) Ne, nevím o tom

- b) Ano, v omezené míře (bez účasti asistenta, který by mé dítě doprovázel na jeho pracoviště)
- c) Ano, mé dítě pravidelně dochází či docházelo v rámci výuky s asistentem tranzitního programu, na pracoviště, kde se připravuje (připravovalo) na výkon práce

5. Pokud byl ve škole, kam dochází Vaše dítě v minulosti realizován tranzitní program a již není, uveďte, co víte o jeho zrušení

- a) Ne, nevím o tom
- d) Tranzitní program škola realizovala, ale přestala s tím, protože nemá prostředky na hrazení asistentů
- e) Tranzitní program škola realizovala, ale přestala s tím, protože nenalezla zaměstnavatele, který by se školou spolupracoval
- f) Tranzitní program škola realizovala, ale přestala s tím, protože nenalezla organizaci, která tranzitní program realizuje

6. Uveďte prosím, jaké změny očekáváte, poté co Vaše dítě ukončí vzdělání v praktické škole:

- f) Budeme se snažit je umístit na jinou praktickou školu
- g) Budeme se snažit umístit jej na učební obor
- h) Věříme, že najde pracovní uplatnění
- i) Počítáme s umístěním v sociálních službách
- j) Nevíme, zřejmě zůstane doma

Co byste uvítali pro zlepšení pracovního uplatnění žáků/děti u nás: *(Prosíme jakékoliv zamyšlení, návrh či komentář vyplývající z Vaší zkušenosti).*

Příloha 3: Dotazník pro školy

1. Dotazník vyplňuji za žáky:

- a) PrŠ jednoleté
- b) PrŠ dvouleté

2. Vzdělávání žáků v praktických školách v ČR znamená pro žáky následující možnosti/příležitosti:

- a) Příležitost získat dovednosti, které žáci mohou využít v praktickém životě
- b) Příležitost naučit se něco, co mohou využít ve svém pracovním uplatnění
- c) Příležitost prodloužení pobytu ve vzdělávacím systému
- d) Příležitost a smysluplnější činnost, než je docházka do sociálních služeb
- e) Příležitost pro smysluplné trávení času, který ~~má~~ žákům neumožní prostý pobyt doma

Pokuste se modelovat odpovědi podle vzorku žáků Vaší školy. Každé uvedené položce přiřadte procentuální podíl, který podle Vás platí pro vzorek žáků, s nimiž pracujete. Všechny položky dohromady musejí být v součtu 100 %.

ad a) Příležitost získat dovednosti, které žáci mohou využít v praktickém životě

*

ad b) Příležitost naučit se něco, co mohou využít ve svém pracovním uplatnění

*

ad c) Příležitost prodloužení pobytu ve vzdělávacím systému

*

ad d) Příležitost a smysluplnou činnost, než je docházka do sociálních služeb

*

ad e) Příležitost pro smysluplné trávení času, který žákům neumožní prostý pobyt doma

*

3. Další pracovní uplatnění žáků Vaší školy vidíte takto:

- a) Je nemožné, žáci jsou natolik postižení, že pracovní uplatnění nepřichází v úvahu, ale své uplatnění mohou nalézt v některé sociální službě
- b) Je nemožné, protože v našem okolí není vhodná nabídka pracovních míst pro naše žáky
- c) Je možné, protože naši žáci mají schopnosti a dovednosti pro uplatnění na chráněném trhu práce a v našem okolí je nabídka těchto pracovních míst
- d) Bylo by možné na chráněném trhu práce, naši žáci mají schopnosti a dovednosti potřebné k tomu, aby byli zaměstnáni, pokud kdyby byla v našem okolí nabídka těchto pracovních míst
- e) Je možné, protože naši žáci mají schopnosti a dovednosti pro uplatnění na otevřeném trhu práce (v běžné firmě stejně jako ostatní)

Pokuste se modelovat odpovědi podle vzorku žáků Vaší školy. Položce přiřadte procentuální podíl, který podle Vás platí pro vzorek žáků, s nimiž pracujete. Všechny položky dohromady musejí být v součtu 100 %.

ad a) *Je nemožné, žáci jsou natolik postižení, že pracovní uplatnění nepřichází v úvahu, ale své uplatnění mohou nalézt v některé sociální službě*

*

ad b) *Je nemožné, protože v našem okolí není vhodná nabídka pracovních míst pro naše žáky*

*

ad c) *Je možné, protože naši žáci mají schopnosti a dovednosti pro uplatnění na chráněném trhu práce a v našem okolí je nabídka těchto pracovních míst*

*

ad d) *Bylo by možné na chráněném trhu práce, naši žáci mají schopnosti a dovednosti potřebné k tomu, aby byli zaměstnáni, pokud kdyby byla v našem okolí nabídka těchto pracovních míst*

*

ad e) *Je možné, protože naši žáci mají schopnosti a dovednosti pro uplatnění na otevřeném trhu práce (v běžné firmě stejně jako ostatní)*

*

4. V naší praktické škole je realizován TRANZITNÍ PROGRAM

- a) Ne
- b) Ano, v omezené míře (bez účasti asistenta, který by žáky doprovázel na pracoviště)
- c) Ano, žáci naší školy docházejí v rámci výuky s asistentem tranzitního programu na pracoviště, kde se připravují na výkon práce

5. Pokud TP v současnosti nerealizujete v současnosti (ale máte s ním zkušenosti z dřívějška), jde o následující důvody:

- a) Tranzitní program nebyl nikdy ve škole realizován
- b) Tranzitní program škola realizovala, ale nyní nemá prostředky na hrazení asistentů
- c) Tranzitní program škola realizovala, ale nyní nemá zaměstnavatele, který by se školou spolupracoval
- d) Tranzitní program škola realizovala, ale nyní již nemá partnerskou organizaci, která tranzitní program realizovala

6. Uved'te prosím prognózu dalších aktivit žáků poté, co ukončí vzdělání ve Vaší škole:

- a) *Budou pokračovat ve vzdělávání na jiné praktické škole*
- b) *Budou pokračovat ve vzdělávání v učebním oboru*

- c) Najdou pracovní uplatnění
- d) Stanou se klienty sociálních služeb
- e) Zůstanou doma

Pokuste se modelovat odpovědi podle vzorku žáků Vaší školy. Každé uvedené položce přiřadíte procentuální podíl, který podle Vás platí pro vzorek žáků, s nimiž pracujete. Všechny položky dohromady musejí být v součtu 100 %.

ad a) Budou pokračovat ve vzdělávání na jiné praktické škole

*

ad b) Budou pokračovat ve vzdělávání v učebním oboru

*

ad c) Najdou pracovní uplatnění

*

ad d) Stanou se klienty sociálních služeb

*

ad e) Zůstanou doma

*

7. Co byste uvítali pro zlepšení pracovního uplatnění žáků praktické školy:

(Prosíme jakékoliv zamyšlení, návrh či komentář vyplývající z Vaší zkušenosti – primárně vše, co může sloužit ke zlepšení podmínek Vaší činnosti směřující k uplatnění Vašich žáků v pracovním procesu)