

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

**Podporované zaměstnávání jako možnost integrace osob s mentálním  
postížením**

Bakalářská práce

Autor:	Pavla Fleischhansová
Katedra:	Katedra sociální pedagogiky
Vedoucí práce:	Mgr. Marie Ortová
Studijní program:	B7502 Sociální práce
Studijní obor:	Pastorační a sociální práce
Přidělovaný akademický titul:	Bc.
Rok odevzdání:	2007

## Poděkování

Děkuji Marii Ortové a Pavlíně Hradečné za pomoc při zpracování mé bakalářské práce.

Prohlášení:

1. Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci s názvem Podporované zaměstnávání jako možnost integrace osob s mentálním postižením napsala samostatně a výhradně s použitím uvedených pramenů.

2. Souhlasím s tím, aby byla zpřístupněna veřejnosti ke studijním účelům.

V Čerčanech dne 10.6.2007

Pavla Fleischhansová

Anotace:

Tuto práci s názvem „Podporované zaměstnávání jako možnost integrace osob s mentálním postižením“ jsem zpracovala jako závěrečnou práci v rámci absolvování studijního programu Sociální práce.

Práce je zaměřena na problematiku integrace osob s mentálním postižením. Mentální postižení je charakterizováno z hlediska příčin, hlavních znaků a také je uvedena klasifikace tohoto postižení dle MKN-10. Následně je nastíněna problematika vzdělávání osob s mentálním postižením, pedagogická integrace a cíle vzdělávacího procesu. Jsou zde popsány předpoklady (legislativní zázemí, rodina, osobnost integrovaného člověka) pro realizaci integrace osob s mentálním postižením.

Integrované vzdělávání umožňuje přípravu na budoucí povolání osobám s mentálním postižením. Přesto se hledají další cesty k tomu, aby tato část populace našla uplatnění na otevřeném trhu práce a mohla se co nejlépe začlenit do společnosti osob bez postižení.

Proto existuje v ČR program podporovaného zaměstnávání, který představuje důležitou aktivitu v integračním procesu. Je zde popsán vývoj, základní principy a celý proces podporovaného zaměstnávání.

Tato služba je realizována neziskovými organizacemi, proto je zde uvedena charakteristika o.s. Rytmus, jeho poskytovaných služeb, cílů a využití služeb u vybraných uživatelů.

Annotation:

I wrote this document with a title of „Supported employment as a possibility of an integration of mentally disabled people“ as a final work within finished Social work study programme.

This document is focused on a question of the integration of mentally disabled people. Mental disability is classified from a view of causes, main signs and it is also mentioned classification of a disability by the MKN-10. I mentioned a question of an education and pedagogical integration of mentally disabled people into an usual educational process in the next step. There are described presumptions (legislatives, family, personality of an integrated person) for realization of the integration. The integrated education makes a preparation for future occupation possible. Nevertheless, there are ways that are looked for, so that this part of population could be use in the job market.

That is why exists programme of supported employment in the Czech Republic, which is an important activity in the integrated process. There are described development, basic principles and the whole process of the supported employment.

This service is realized by non-profit organizations, which is why there is mentioned the characteristics of a civil association called „Rytmus“, its provided services, aims and use of services of a chosen user.

Klíčová slova- Keywords

Osoba s mentálním postižením – Mentally disabled person

Integrace – Integration

Podporované zaměstnávání – Supported employment

Pracovní konzultant - Work consultant

Pracovní dovednosti – Work abilities

Úřad práce – Job centre

Občanské sdružení – Civil association

## Obsah:

Úvod	6
1. Mentální retardace	8
1.1 Znaky mentální retardace	9
1.2 Příčina vzniku mentální retardace	10
1.3 Hodnocení mentální retardace	12
2. Vzdělání a integrace osob s mentálním postižením	17
2.1 Právo být vzděláván a význam vzdělání pro osoby s mentálním postižením	17
2.2 Pedagogická integrace osob s mentálním postižením	19
3. Podporované zaměstnávání	25
3.1 Vývoj podporovaného zaměstnávání ve světě a v ČR	25
3.2 Principy podporovaného zaměstnávání	26
3.3 Charakteristika podporovaného zaměstnávání	28
3.4 Cílová skupina služeb podporovaného zaměstnávání	30
4. Proces podporovaného zaměstnávání	32
4.1 Podporované zaměstnávání pro osoby s mentálním postižením	33
4.2 Podpora uživatele služeb podporovaného zaměstnávání	35
4.2.1 Fáze dojednávání spolupráce	35
4.2.2 Plánování kariéry	37
4.3 Podpora poskytovaná zaměstnavateli	48
4.4 Podpora poskytovaná blízkým osobám uživatele	51
5. Občanské sdružení Rytmus, Agentura PZ-Benešov	53
5.1 Cíle a koncepce služeb o.s. Rytmus	55
5.2 Využití služby podporovaného zaměstnávání u vybraných uživatelů	57
5.2.1 Kasuistika č.1.: Petr	57
5.2.2 Kasuistika č.2.: Aneta	59
5.2.3 Kasuistika č.3.: Tomáš	62
5.3 Závěr kazuistik	63
Závěr	65
Seznam literatury	66

## Příloha

## Úvod

„Kvalita společnosti se může měřit podle způsobu, jak se stará o své nejzranitelnější a nezávislejší členy. Společnost, která se o ně stará nedostatečně, je pochybená.“

(Adrian D. Ward)

Každý člověk na této planetě je jedinečná, neopakovatelná osobnost, která se od ostatních lidí liší více či méně v jednotlivých stránkách a strukturách své osobnosti. Každý z nás je tedy jiný. Tyto rozdíly mezi lidmi mohou být biologického, sociálního nebo psychického charakteru.

Žijeme již několik let ve svobodné a demokratické společnosti. Měli bychom být tedy v tomto směru tolerantní, ohleduplní a také bychom měli být schopni uznat právo každému občanovi být jiný. Uznání práva být jiný, ale v reálném životě neznamená lhostejné přehlížení. Úroveň společnosti je velmi ovlivněna způsobem zacházení s osobami, které nutně potřebují určitý stupeň pomoci a podpory.

Specifickou skupinu mezi osobami s postižením tvoří osoby s mentálním postižením. V této velmi početné skupině osob (3% občanů ČR)<sup>1</sup> existuje široké spektrum variant tohoto postižení, a to od lehkých forem až po velmi hluboké formy postižení. Mezi těmito krajními variantami se nachází celá řada odstínů postižení. Lidé s těmito různými formami mentálního postižení mají právo na samostatný život ve většinové společnosti, jestliže toho jsou, i když s pomocí, schopni.

„I s odlišnými jedinci se kulturní společnost musí naučit komunikovat a žít. Tento trend se často označuje pojmem integrace. Integrace je postoj společnosti k handicapovaným občanům, který je neodmítá, nesegreguje, ale naopak se snaží vytvářet optimální podmínky pro jejich začlenění do hlavního proudu společenského života.“<sup>1</sup>

Umožnit osobám s mentálním postižením žít normálním životem, tedy znamená mít přístup zejména ke vzdělání, připravovat se na povolání a v dospělosti mít odpovídající zaměstnání.

Práce je totiž důležitou součástí sebepojetí. Umožňuje zapojit se plně do života společnosti, vytvářet určité hodnoty nejen pro vlastní uspokojení a také získat si tak finanční prostředky na své životní potřeby.

---

<sup>1</sup> Viz. Švarcová, I.: Mentální retardace, str. 32

I lidé s mentálním postižením mohou vykonávat smysluplnou práci na běžném pracovišti, na základě pracovní smlouvy a za spravedlivou mzdu. Ačkoliv je práce základním lidským právem, šanci nalézt vhodné pracovní uplatnění nemají všichni lidé stejnou. Proto někteří lidé s mentálním postižením potřebují určitou formu pomoci, aby mohli získat a udržet si pracovní místo na otevřeném trhu práce. Právě tito lidé mají možnost využít program **podporované zaměstnávání**.

Tuto možnost bychom měli chápat jako celoživotní proces permanentního rozvíjení, stálého opakování a prohlubování jejich schopností. Proces soustavného vedení osob s mentálním postižením by měl směřovat ke stále komplexnějšímu poznávání okolní reality a k začleňování do všech sfér společnosti. Práce v běžném přirozeném pracovním prostředí přináší lidem uspokojení, sebevědomí, kontrolu nad svým životem, respekt společnosti. Společnost zase tak získává plnohodnotného, aktivního člena, který dokáže být prospěšný nejen sobě, ale prostřednictvím své práce i ostatním lidem.

Obsahem této práce je seznámení s problematikou mentálního postižení, dále je zde představena integrace osob s mentálním postižením do běžného vzdělávacího procesu, který předchází uplatnění se na pracovním trhu. Hlavním cílem je upozornění na podporované zaměstnávání jako na důležitou aktivitu v integračním procesu, který umožňuje osobám s mentálním postižením začlenit se do všech složek společnosti a do běžného života. Služba podporovaného zaměstnávání je v ČR realizována neziskovými organizacemi, proto po charakteristice procesu podporovaného zaměstnávání budou uvedeny kazuistiky uživatelů podporovaného zaměstnávání z o.s.Rytmus z Agentury podporovaného zaměstnávání v Benešově, které mají ukázat, jak může být služba podporovaného zaměstnávání aplikována v praxi.

---

<sup>1</sup> Švarcová, I.: Mentální retardace, str. 12

## 1. Mentální retardace

Správné a konkrétní vymezení pojmu mentální retardace má jak teoretický, tak i praktický význam.

Teoretický význam spočívá v tom, že přispívá k hlubšímu pochopení podstaty odlišného duševního vývoje. Nesprávný výklad pojmu mentální retardace může vést k neurčitostem nejen v poznávací vědecké činnosti, ale také k mylnému chápání příčin a podstatných znaků tohoto stavu. A právě nepřesnosti či dokonce omyly v teorii mohou mít velice negativní dopad na praktický život.

O nic méně je důležitý praktický význam správného vymezení pojmu mentální retardace. Pro osoby s tímto postižením je v naší zemi vytvořena celá síť sociálních služeb, speciálních center a speciálních škol. Tato zařízení mají vypracovanou takovou metodiku, která je určena pro osoby vyžadující speciální edukativní vedení. Bude-li tedy vymezení pojmu nesprávné, může to mít v praktickém životě takový následek, že osoby, které jsou jen svými zvláštnostmi podobné osobám s mentálním postižením, budou včleněny do neadekvátního sociálního či školského zařízení, a tak jim bude upřena možnost maximálního rozvoje svých schopností. Následně mohou mít v dospělosti zhoršené podmínky při profesním uplatnění.

„Mentální retardace je souhrnné označení vrozeného postižení rozumových schopností.“<sup>1</sup> Je to tedy trvalý stav, který je charakterizován trvalým celkovým snížením intelektuálních a rozumových schopností vzhledem k chronologickému věku.

Postižení je označováno jako neschopnost dosáhnout odpovídajícího stupně intelektového vývoje, přestože byl takový jedinec přiměřeným způsobem výchovně stimulován. Postižení tedy nedosahuje ani 70% normy adekvátního stupně intelektového vývoje.<sup>2</sup>

*V rámci podporovaného zaměstnávání se užívá označení - osoba s mentálním postižením. Toto označení neurčuje žádnou charakteristiku člověka, ale má to spíše vliv na užití metodiky, která je vypracovaná pro osoby s mentálním postižením.*

Můžeme tedy říci, že mentální postižení zasahuje do všech psychických funkcí. Mentální postižení se u každého jedince vyskytuje v individuální míře a hloubce.

---

<sup>1</sup> Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, str.145

<sup>2</sup> Viz. Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, str. 148

Postižení, stejně jako zdraví, je vždy relativní. Dříve se odborníci domnívali, že mentální postižení není možné pozitivně změnit. Tento závěr vznikl na základě názoru, že úroveň inteligence je konstantní a inteligenční kvocient je během života neměnný. Z tohoto názoru vyplynula určitá skepse ve vztahu ke vzdělávání, k integraci do společnosti lidí bez postižení a k pracovnímu uplatnění osob s mentálním postižením na otevřeném trhu práce. Novější výzkumy tento názor vyvracejí. Podle nových studií z praxe lze v řadě případů vhodnou a kvalifikovanou péčí dosáhnout zlepšení nejen rozumových schopností, ale také zlepšení adaptačních schopností a dalších dílčích složek psychiky osob s mentálním postižením.<sup>1</sup> „Navíc se ukazuje, že přizpůsobivost člověka požadavkům prostředí závisí nejen na inteligenci, ale i na emocionalitě, sociabilitě, na míře rozvoje volných vlastností, na úrovni komunikačních dovedností a na řadě dalších praktických dovedností.“<sup>2</sup>

Proto je pro lidi s mentálním postižením důležité, aby existovala pestrá a široká nabídka služeb, možností se vzdělávat a možných způsobů integrace do většinové společnosti.

### **1.1 Znaky mentální retardace**

Nízká úroveň inteligence bývá spojena se změnou dalších schopností a odlišnostmi ve struktuře osobnosti. K hlavním znakům mentální retardace patří:

- 1) Nízká úroveň rozumových schopností, která se projevuje především nedostatečným rozvojem myšlení a omezenou schopností učení.
- 2) Nedostatečná adaptace v prostředí. Právě nedostatečná schopnost adaptace souvisí přímo úměrně se zpomaleným vývojem, s omezenými možnostmi vzdělání a s nedostatečnou sociální přizpůsobivostí.
- 3) Postižení je trvalé, přestože je v závislosti na původu a vzniku možné určité zlepšení. Horní hranice dosažitelného rozvoje u takového člověka je dána jak závažností a příčinou postižení, tak individuálně specifickým působením výchovných a terapeutických vlivů.
- 4) Postižení je vrozené. Tento znak zásadně odlišuje mentální retardaci od demence, která je získaným handicapem (př. vlivem těžkého infekčního onemocnění) dříve neporušených rozumových schopností. Psychiatrie v tomto případě uvádí věkovou hranici 2 roky. To znamená, jestliže se po tomto věkovém mezníku zastavuje

---

<sup>1</sup> Viz. Švarcová, I.: Mentální retardace, str. 9

<sup>2</sup> Švarcová, I.: Mentální retardace, str. 13

psychický vývoj a psychické procesy, ztrácí se intelektové funkce a výchovou osvojené procesy (řeč), nejedná se již o mentální retardaci nýbrž o demenci.

V naší společnosti jsou asi 3% osob s mentální retardací. U každého z těchto jedinců pak mohou mít výše uvedené příznaky různou intenzitu a mohou se projevovat buď samostatně anebo ve vzájemných kombinacích.

## 1.2 Příčiny vzniku mentální retardace

Na vzniku mentální retardace se podílí celá škála vnějších i vnitřních činitelů, z nichž určitá část doposud nebyla přesně rozpoznána. Je tedy nutné je odhalovat, odstraňovat a vytvářet náležité životní podmínky ke zdravému vývoji jedince. „Málokdy lze však přesně určit, zda daný stav byl způsoben pouze odhalenými příčinami. Vedle těchto jevů (nejčastěji biologických) je vždy třeba počítat i s vlivem negativních životních zkušeností, které dítě získává právě proto, že jeho orientace v životním prostředí je snížena. A tak se jen s velkými potížemi daří nacházet primární příčiny a oddělovat je od příčin sekundárních.“<sup>1</sup>

Mentální retardace je projev poruchy centrální nervové soustavy. Příčiny postižení mohou vyvolat faktory, které se nazývají teratogenní. Tyto faktory mohou být:

- a) fyzikální – RTG – záření v prenatálním období, mechanické poškození plodu
- b) chemické – drogy, alkohol, nikotin nebo nevhodné léky užívané během těhotenství
- c) biologické – viry, chromozomální nebo metabolické poruchy

Přestože příčiny mentální retardace bývají různé, lze je shrnout do několika základních skupin:

- 1) **Dědičně podmíněná retardace vzniká na základě poruchy ve struktuře nebo funkci genetického aparátu.** Teratogenní faktory mohou svým působením vyvolat genetické a chromozomální mutace, které mají za následek vznik postižení. Nejznámější v kategorii genových a chromozonálních postižení je např. Downův syndrom, který je důsledkem trizomie 21. chromozomu.
- 2) **Postižení podmíněné působením negativních vlivů v prenatálním období.** Poškození vzniklá ve 3 - 10 týdnu těhotenství bývají jedna z nejzávažnějších. Teratogenní faktory se dostávají k plodu prostřednictvím organismu matky, a tak

---

<sup>1</sup> Kvapilík, J., Černá, M.: Zdravý způsob života mentálně postižených, str. 25

mohou negativně ovlivnit jeho další vývoj. Typickým příkladem je virus zarděnek, který narušuje vývoj embrya ve více oblastech.

- 3) **Postižení vzniklá v průběhu porodu.** V tomto případě může dojít k postižení nešetrným nebo patologickým porodem. Během porodu může dojít u novorozence k nedostatku kyslíku (asfyktický syndrom), nebo k silnějšímu mechanickému stlačení hlavičky, které má za následek krvácení do mozku.
- 4) **Postnatální poškození mozku,** které může mít za následek narušení vývoje rozumových schopností, je také jednou z příčin vzniku mentálního postižení. Dohodou bylo stanoveno, že do diagnostické skupiny mentální retardace budou zahrnuta taková postižení, která vznikla v průběhu prvních 18 měsíců.<sup>1</sup> V této skupině můžeme uvést za příklad klíšťovou encefalitidu.

Zvláštní kategorii, která má jen některé vnější znaky mentální retardace, je **pseudooligofrenie**. Příčinou v případě této „nepravé retardace“ není biologická odchylka centrální nervové soustavy, ale je to sociální poškození vývoje rozumových schopností na podkladě emoční či senzorické deprivace. Tato deprivace vzniká při dlouhodobém a intenzivním neuspokojení některé ze základních psychických potřeb (př. potřeba jistoty, bezpečí, citové odezvy nebo potřeba smyslových podnětů). Pseudooligofrenie se tak může vyskytnout jako důsledek výchovně nepodnětného prostředí. V tomto sociálně patologickém a podnětově chudém prostředí může docházet nejen k materiálnímu, ale také k citovému a smyslovému zanedbávání.

„Odborníci uvádějí až pokles o 20 bodů IQ u dětí žijících v sociálně patologickém prostředí. Jestliže se ale včas podaří závadné prostředí eliminovat, může nastat překvapivý obrat k lepšímu. Jsou popsány případy, kdy se odstraněním senzorické a emoční deprivace podařilo zvýšit obecnou inteligenci o 10 až 20 bodů.“<sup>2</sup> Pokud se tedy zanedbávané osoby dostanou do přiměřeně podnětného prostředí, je možné tento negativní stav zvrátit k lepšímu. Výsledek je však ovlivněn délkou doby strávené v tomto patologickém prostředí, mírou zanedbávání a také celkovou odolností osobnosti takto postiženého jedince. Mimo tyto faktory úspěch závisí také na přiměřenosti a kvalitě výchovy a péče poskytované zanedbávanému jedinci po odchodu z negativního prostředí.

---

<sup>1</sup> Viz. Radvanová, S., Koluchová, J.: Výchova dětí v náhradní rod. péči, str. 14

<sup>2</sup> Valenta, M., Krejčířová, O.: Psychopedie, str. 38

### 1.3 Hodnocení mentální retardace

Při klasifikaci mentální retardace je nejužívanějším kritériem výsledek vyšetření, který je vyjádřen inteligenčním kvocientem. Tento kvocient lze určit pomocí psychologické diagnostiky inteligence. V praxi to tedy znamená srovnání úrovně schopností jedince s postižením se stanovenou normou. Vymezení tohoto kritéria však není vždy úplně přesné. Jeho nepřesnost je ovlivněna tím, že současně nehodnotí i neintelektové jevy (např. snížená adaptabilita, nedokonalá schopnost vyjadřování nebo nesoustředěnost).

Při tomto kvantitativním hodnocení inteligence získáváme pouze odhad schopností, které určují pozici člověka s mentálním postižením ve vztahu k populační normě.<sup>1</sup>

Měli bychom si také být vědomi toho, že žádný klasifikační systém nemůže být dokonale přesný. Je proto hned několik důvodů<sup>2</sup> :

- a) kategorie nejsou přesně ohraničeny a v procesu vývoje jedince dochází k přirozenému přeřazování ve skupině nebo mezi skupinami
- b) klasifikační systém také nepočítá s nerovnoměrným rozložením postižení v jednotlivých stránkách osobnosti, které je pro osoby s mentálním postižením typické

Dříve se tedy vycházelo z konkrétní číselné hodnoty IQ, protože se předpokládalo, že naměřený kvocient se nemění již od předškolních let. Dnes odborná veřejnost již plně uznává, že zjištěný inteligenční kvocient má své opodstatnění pouze v případě, když bere na vědomí také všechny ostatní charakteristické znaky a současně posuzuje okolnosti, které měly vliv na výkon postiženého při stanovování inteligenčního kvocientu. V řadě případů mentálního postižení lze vhodným pedagogickým a psychologickým působením dosahovat zlepšení vzhledem k horní hranici možností daného jedince. Přece adaptace člověka na sociální prostředí a možnosti jeho seberealizace nezávisí jen na číselné hodnotě inteligence, ale i na mimointelektových faktorech. Mezi tyto faktory patří emocionalita, stupeň motivace a také úroveň volných vlastností. Samozřejmě z praxe víme, že existují i klienti, jejichž prognóza psychického vývoje není příznivá. „Ovšem při posuzování prognózy mentální retardace je zapotřebí zkoumat nejen samého jedince s postižením, jeho schopnosti a další osobní vlastnosti, možnosti rehabilitace a zlepšování sociální adaptivity, ale

---

<sup>1</sup> Srov. Vágnerová, M.: Psychopedie pro pomáhající profese, str.149

<sup>2</sup> Viz. Kvapilík, J., Černá, M.: Zdravý způsob života mentálně postižených, str. 26

přihlížet též k měnícím se sociálně ekonomickým podmínkám péče o mentálně postižené, k sociálním postojům a míře humanizace společnosti.“<sup>1</sup>

V současné době nejužívanější klasifikace označuje stupně mentální retardace podle MKN-10. Následující tabulka č.1 znázorňuje rozdělení stupňů mentální retardace podle platné výše označené mezinárodní klasifikace.

Tab.č.1.:

Kódová čísla	Slovní označení	Pásmo IQ
F 70	Lehká mentální retardace	50 - 69
F 71	Středně těžká mentální retardace	35 – 49
F 72	Těžké mentální retardace	20 - 34
F 73	Hluboká mentální retardace	0 – 19
F 78	Jiná mentální retardace	
F 79	Nespecifikovaná mentální retardace	

### **F 70: Lehká mentální retardace**

Tyto osoby mají částečně omezen nebo zpožděn neuropsychický vývoj. Většina z nich dokáže účelně užívat řeč v každodenním životě, jsou velmi nezávislí v osobní péči, v praktických dovednostech. Hlavní potíže se mohou vyskytovat v teoretických činnostech

( př. školní výuka čtení, psaní). Jejich možnosti vzdělání jsou omezené. U některých jedinců můžeme předpokládat vzdělání na základní škole, ovšem za předpokladu vytvoření specifických podmínek podle konkrétního jedince. Ostatní jsou schopni se učit a mohou zvládnout výuku ve speciální škole.

Většinu lidí v horní hranici této diagnózy lze zaměstnat prací. Jejich pracovní uplatnění vyžaduje spíše praktické než teoretické schopnosti, ale dokáží také málo

---

<sup>1</sup> Švarcová, I.: Komplexní systém vzdělávání dětí, mládeže a dospělých s těžším ment.post., str. 23

kvalifikované manuální práce a z praxe jsou známy i příklady, kdy za pomoci pracovního asistenta klient ovládl i náročnější činnost.

„ V sociokulturním kontextu, kde se klade malý důraz na teoretické znalosti, nemusí lehký stupeň mentálního postižení působit žádné vážnější problémy. Důsledky postižení se však projeví, pokud je daný jedinec také značně emočně a sociálně nezralý, např. obtížně se přizpůsobuje kulturním tradicím, normám a očekáváním.“<sup>1</sup>

### **F 71: Středně těžká mentální retardace**

Neuropsychický vývoj je zde již znatelněji omezen a je tedy možný jen částečný rozvoj v senzomotorické oblasti. Psychické procesy můžeme také označit za omezené. Tito lidé mají slabou schopnost kombinace a usuzování. Vývoj řeči je také omezený, slovník je obsahově chudý. Užívají jednoduchá slovní spojení nebo jednoduché věty. Celkový verbální projev bývá agramatický a špatně artikulovaný. Tito jedinci se dovedou učit jen mechanicky a to hlavně na praktické úrovni speciální školy (dříve pomocné školy). Jsou schopni zvládnout běžné návyky a jednoduché dovednosti. V dospělosti jsou lidé s tímto stupněm postižení schopni vykonávat jednoduše manuální práci. Je ale vhodné úkoly pečlivě strukturovat a také zajistit odbornou podporu.<sup>2</sup>

### **F 72 Těžká mentální retardace**

Neuropsychický vývoj je v této kategorii značně omezen. Ve většině případů jde o kombinované postižení smyslů a motoriky. Často se vyskytují somatické vady a poruchy motoriky. Postižení mohou chápat základní souvislosti a vztahy. Komunikativní dovednosti a řeč se rozvíjí minimálně. Jsou schopni si osvojit jen několik špatně artikulovaných izolovaných slovních výrazů, které současně používají nepřesně a generalizovaně. U některých jedinců řeč chybí úplně. Jejich schopnosti učení jsou značně omezeny. Ale i v této skupině je možné u jednotlivců elementární školní vzdělání, které musí být specificky přizpůsobené možnostem konkrétního jedince. Jsou schopni po dlouhodobém úsilí a neustálém opakování zvládnout základní úkony sebeobsluhy i některé jednoduché pracovní činnosti pod stálým odborným dohledem na chráněném pracovišti.

---

<sup>1</sup> Švarcová, I.: Mentální retardace, str.28

<sup>2</sup> Srov. Švarcová, I.: Mentální retardace, str 28

### **F 73: Hluboká mentální retardace**

Neuropsychický vývoj je celkově omezen. U těchto postižených se často vyskytují somatické vady s neurologickými příznaky. Také jsou časté nápadné stereotypní automatické pohyby. Poznávací schopnosti se téměř nerozvíjejí, postižení dovedou jen reagovat s libostí nebo nelibostí na podněty. Artikulovaná řeč se nerozvíjí. Komunikace s okolím je tedy neverbální na úrovni neartikulovaných výkřiků, grimas, případně echolalicky opakují jednotlivá slova. Jejich možnosti výchovy a vzdělání jsou velmi zúžené. Jen někteří jednotlivci si dokáží osvojit po dlouhodobém opakování jednoduché návyky sebeobsluhy. Také možnosti zapojení se do pracovní činnosti i pod odborným vedením jsou velmi obtížné. Jednoduché manuální činnosti jsou spíše používány jako rehabilitace či výplň volného času.

### **F 78: Jiná mentální retardace**

„Mentální retardace nelze přesně určit pro přidružená postižení smyslová a tělesná, poruchy chování a autismus.“<sup>1</sup>

### **F 79: Nespecifikovaná mentální retardace**

„Je určeno, že jde o mentální retardaci, ale pro nedostatek znaků nelze jedince přesně zařadit.“<sup>2</sup>

Při srovnání vývoje osob s mentálním postižením s osobami bez postižení se projevuje nerovnoměrnost v jednotlivých vývojových stupních a také v psychických procesech, protože psychika lidí s mentálním postižením se nemůže adekvátně rozvíjet v důsledku organického poškození mozku. Podle Vágnerové může vývoj, který je určen interakcí vrozených dispozic a podnětů prostředí, může u postižených dětí kolísat ještě více než za normálních okolností. Zrání může probíhat u dětí s poškozeným mozkiem jinak a i vlivy prostředí mohou působit odlišným způsobem.<sup>3</sup> U lidí s mentálním postižením nejde jen o prosté časové opoždění duševního vývoje, ale o strukturální vývojové změny. Nemůžeme tedy jednoduše přirovnávat postižené děti k mladším nepostiženým, protože u postižených nedochází jen ke změnám kvantitativním, ale právě také ke změnám kvalitativním. Přesto můžeme říci,

---

<sup>1</sup> Vítková, M.: Integrativní spec.pedagogika, str. 297

<sup>2</sup> Vítková, M.: Integrativní spec.pedagogika, str. 297

<sup>3</sup> Viz. Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, str. 146

že všichni lidé, tedy i lidé s mentální retardací se během svého života vyvíjejí, a to i při nejhlubším stupni mentálního postižení.

Pochopení těchto procesů je velmi důležité pro efektivní výchovně vzdělávací práci s lidmi s mentálním postižením a také pro jejich následné pracovní zařazení. Vhodnou motivací k aktivitě a činnosti můžeme vývojový proces ovlivnit a také dosáhnout i žádoucího pokroku. Lze tedy dosáhnout pomalého, ale stabilního rozvoje hlavně ve složkách, které jsou závislé na stimulaci (př. dovednosti, sociální návyky).

„ Mentálně postižený dospělý, pokud je ponechán bez dalšího vedení, své dovednosti a návyky ztrácí a postupně celkově chátrá. Z toho důvodu je vhodné jakékoli zvládnutelné pracovní začlenění, které by mu poskytlo potřebnou životní náplň a donutilo jej respektovat určitý denní režim.“<sup>1</sup>

Důsledná výchova, odborné vedení a kultivace vnějších projevů emocí může velmi napomoci integraci osoby s mentálním postižením do majoritní společnosti.

---

<sup>1</sup> Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, str. 146

## 2. Vzdělání a integrace osob s mentálním postižením

„Mimo společnost nedochází k utváření člověka jako lidské osobnosti.“

(Václav Příhoda)

### 2.1. Právo být vzděláván a význam vzdělání pro osoby s mentálním postižením

V 90. letech byly často vedeny emocionálně podbarvené diskuse o tom, zda všichni lidé s mentálním postižením jsou či nejsou vzdělavatelni. Velké dohady byly také mezi lidmi, kteří pracují s osobami s mentálním postižením, v otázce týkající se hranice jejich vzdělavatelnosti a nevzdělavatelnosti. To znamená, jaká konkrétní hodnota úrovně rozumových schopností (zpravidla vyjádřená inteligenčním kvocientem) ještě opravňuje člověka k tomu, aby byl vzděláván.

Problém vzdělavatelnosti není zdaleka jen psychologickým nebo psychopedickým. Tento problém zasahuje do etické, sociální, ekonomické, pracovní a také do právní oblasti. Již v roce 1971 se Valné shromáždění OSN zabývalo právy osob s mentálním postižením. A v témže roce byla přijata Deklarace práv mentálně postižených (viz. Příloha č.1) Tato listina se stala základem pro rozvoj moderní péče o osoby s mentálním postižením na celém světě. Snaží se řešit problematiku jejich plnoprávného života ve společnosti, ve které se narodili a v níž žijí.

Další důležité dokumenty, které se týkají práv osob s postižením jsou:

- Všeobecná deklarace lidských práv OSN (1948)
- Deklarace OSN o právech postižených osob (1975)
- Úmluva o právech dítěte (1989)
- Sunbergova deklarace (1981)

V praxi je však nejdůležitější, aby náš stát začlenil mezinárodní závazky do svých vlastních zákonů. Ty potom mohou být využívány přímo osobami s postižením jako součásti tuzemského práva. Problém integrace osob s mentálním postižením se však nevyřeší jen ratifikací mezinárodních smluv. Celkový postoj veřejnosti je třeba stále ovlivňovat. Můžeme k tomu využít různé besedy, diskuse, která mají veřejnost objektivně informovat a zároveň je třeba poskytovat častější příležitosti k vzájemnému styku a společné komunikaci.

Zamýšlíme-li se nad otázkou vzdělání může nás inspirovat definice pedagoga a filozofa z 1. poloviny 20. století S. Hessena, který napsal: „Vzdělání není ničím jiným, než individuální kulturou. Vzdělání nemůže být vzhledem k vlastní podstatě nikdy

ukončeno. Vzděláváme se po celý život a není určitého okamžiku v něm, kdy bychom mohli říci, že jsme rozřešili problém svého osobního vzdělávání.“<sup>1</sup>

Vzdělání můžeme chápat dvěma kvantitativně odlišnými způsoby. V užším pojetí je vzdělání pokládáno za soubor znalostí a dovedností, které lidský jedinec získává ve vzdělávací instituci. V širším smyslu můžeme vzdělávání chápat jako celoživotní proces kultivace člověka spojený s permanentním osvojováním si poznatků, činností a dovedností. Vzdělání osob s mentální retardací můžeme chápat jako výzvu, která umožní postiženým realizovat svůj tvůrčí a produktivní potenciál, nebo se k němu co nejvíce přiblížit. Vzdělání je pro tyto lidi důležité, protože jim poskytuje základní vědomosti, dovednosti a návyky, které jsou potřeba k orientaci v okolním světě a současně otevírá snadnější cestu k uplatnění se na trhu práce. Je to tedy neustálý proces kultivace, který je založen na překonávání bariér, který společnost rozděluje na postižené a nepostižené.

*Vzdělání má tyto stránky:*

*a) kognitivní – poznávací vzdělání*

*b) operační – vzdělání využitelné v praxi*

*c) hodnotové – vzdělání vyjádřené ve vlastnostech a postojích konkrétního člověka*

*Podle obsahu a druhu vytvořených schopností a získaných vědomostí rozlišujeme vzdělání:*

- 1) všeobecné – obsahuje schopnosti a dovednosti, které každý den potřebujeme. Pod vlivem svého všeobecného vzdělání si hierarchicky formujeme duchovní a materiální hodnoty.*
- 2) odborné – tvoří soubor speciálních znalostí, které se vztahují k určité konkrétní oblasti lidské činnosti.*

U lidí s mentálním postižením bychom neměli zapomínat na žádnou z výše uvedených oblastí vzdělávání. Také bychom neměli jednotlivé stránky vzdělání od sebe striktně oddělovat, protože jedna složka vyplývá z ostatních. Proto jsou člověku užitečné jen, když se vzájemně podporují a ovlivňují. Cílem výchovně vzdělávacího procesu je vybavit žáky takovými vědomostmi a dovednostmi, které jim umožní nejvyšší možnou úroveň integrace do společnosti. O úspěšnosti zapojení se do společnosti u těchto lidí nerozhoduje jen množství a kvalita rozumových schopností. Důležité jsou i jejich osobní vlastnosti, povahové rysy, vztahy k ostatním lidem a také schopnost komunikovat s veřejností. Proto bychom neměli zapomenout na výchovu, která vede žáky nejen ke vhodnému chování, ale také k přejímání správných vzorců chování a kulturních a sociálních dovedností. Pro lidi s mentálním postižením je také

---

<sup>1</sup>Hessen, S.: Filozofické základy pedagogiky podle Švarcová, I.: Komplexní systém vzdělávání dětí, mládeže a dospělých s těžším mentálním postižením, str.48

zároveň významné, aby dovedli získané vzdělání využít v každodenním životě. „ Aby se žáci mohli dobře uplatnit jak v jednoduchých pracovních činnostech v chráněných dílnách nebo na běžném pracovišti, tak v rodině při domácích pracích, potřebují získat řadu využitelných dovedností a návyků v oblasti pracovní výchovy. Všechno, čemu se žáci naučí zvýší jejich soběstačnost, samostatnost a usnadní jim i jejich okolí společné soužití.“<sup>1</sup>

Výchova a vzdělání neodstraní mentální postižení, ale mohou zmírnit jeho projevy a důsledky. Pro člověka s mentálním postižením je celoživotní vzdělávání a podpora existenčně důležitá, i když to laická veřejnost může pokládat za neefektivní časovou a finanční investici. Ale pro tohoto člověka to znamená, že si díky svému dosažitelnému vzdělání může trochu snadněji najít zaměstnání, a tak získat ve společnosti určité postavení, které může uspokojit i další jeho potřeby v seberealizaci. Práce má totiž pro osoby s mentálním postižením nejen ekonomický význam, ale také velmi důležitý socio-terapeutický význam.<sup>2</sup>

## **2.2 Pedagogická integrace osob s mentálním postižením**

Integrace se začala rozvíjet v České republice počátkem 90.let 20.století. Do této doby bylo vzdělávání osob s mentálním postižením realizováno v téměř úplné segregaci. „ Segregace byla do roku 1990 natolik důsledná, že běžní obyvatelé často nevěděli, že vůbec u nás takoví občané žijí. Často byli v ústavech děti, které by při přesnější diagnostice a lepším vedení mohly absolvovat některý běžný typ školy a připravit se tak na život ve společnosti, byť v upravených podmínkách. Celé toto společenství stálo mimo zájem a tedy i kontrolu veřejnosti.“<sup>3</sup>

Důležitou součástí širokého sociálního trendu, který směřuje k začleňování znevýhodněných lidí do společnosti a k jejich plnému zrovnoprávnění je postupující integrace dětí s postižením do běžných škol.

---

<sup>1</sup> Švarcová, I.: Příprava mládeže s těžším mentálním postižením na trhu práce, str. 15

<sup>2</sup>Srov. Červenková, A., Kotíková, J.: Odborná příprava zdravotně postižené mládeže a její uplatnění na trhu práce, str. 9

<sup>3</sup> Červenková, A., Kotíková, J.: Odborná příprava zdravotně postižené mládeže a její uplatnění na trhu práce, str.7

Integrované vzdělání podle pedagogického slovníku představuje přístupy a způsoby, jak zapojit žáky se zdravotním postižením do běžného školního prostředí. Těmto žákům se musí dostat takového vzdělání a výchovné zkušenosti jako jejich zdravým vrstevníkům.<sup>1</sup>

Integrace tedy umožňuje<sup>2</sup>:

- vyučovat všechny žáky v jejich spádových školách, v běžných třídách odpovídajících jejich věku a poskytovat jim a učitelům adekvátní podporu
- příležitost dětem se všemi úrovněmi schopností, aby se v prostředí běžných škol učily společně
- respektuje individuální tempo a možnosti každého dítěte

Tato dílčí integrace řeší specifické oblasti života osob s postižením, které se týkají: kvalitnějšího vzdělání v důsledku vyšších nároků v běžném prostředí, přípravy na dospělý život v přirozeném prostředí, společného dospívání a rozvoje přátelství.<sup>3</sup>

Rozvoj pedagogické integrace přispívá ke snazšímu přijímání rozdílů mezi lidmi v celé společnosti a podporuje naplňování lidských práv a vyrovnávání příležitostí.

Integrace není žádný mechanický jev, který znamená pouhé umístění dítěte s postižením do běžné školy, bez potřebné podpory a bez potřebných služeb. Tuto dílčí integraci chápeme jako „dynamický, postupně se rozvíjející pedagogický jev, ve kterém dochází k partnerskému soužití postižených a inaktivních na úrovni vzájemně vyvážené adaptace během jejich výchovy a vzdělávání a při jejich aktivním podílu na řešení výchovně vzdělávacích situací.“ (Michalík, 1999). Tato dílčí forma integrace tedy vychází za základů celospolečenského integračního procesu, u kterého se klade velký důraz na roli majoritní části společnosti. „Ona musí nutně změnit celou řadu svých postojů, tradic a pravidel. Což vyplývá i z původního významu slova integré – scelení dvou dosud nepřírozně oddělených částí.“ (Michalík, 1999)

Jaké jsou tedy předpoklady k uskutečňování integrace osob s mentálním postižením?

**a) Legislativní zázemí** – Celý resort školství je upraven zákonem o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) č. 561/2004 Sb., který byl přijat 24.9.2004 a účinnosti nabyl 1.1.2005. Je to první školský zákon, který upravuje integraci a vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími

---

<sup>1</sup> Srov. Průcha, J.: Pedagogický slovník, 1.vydání

<sup>2</sup> Viz. Rytmus: Co byste měli vědět o integraci, str. 4

<sup>3</sup> Srov. Rytmus : Co byste měli vědět o integraci, str.4

potřebami. Předcházející školský zákon (č.29/1984 Sb.) vymezoval speciální školství jako samostatný proud ve vzdělávací soustavě.

Nová právní úprava s takovým vymezením již nepočítá. V praxi to ovšem neznamená, že by takové školy (Zvláštní a pomocné školy ) nevznikaly nebo dokonce docházelo k jejich rušení. Naopak povinnost zohledňovat při vzdělávání vzdělávací potřeby jedince je výslovně zakotvena v zásadách a cílech vzdělávání (§ 2, školského zákona). Z právního hlediska se bývalé „speciální školy“ staly školami druhově vymezenými ve vzdělávací soustavě (§7). Zvláštním typem základní školy zůstává pouze základní škola speciální zřizovaná pro žáky s těžkým mentálním postižením. (bývalá pomocná škola).<sup>1</sup> Zvláštní škola se tedy reformovala na základní školu. Oblasti vzdělávání osob se speciálními vzdělávacími potřebami (dále jen SVP) se věnuje především § 16, kde je pro účely školského zákona uvedena definice zdravotního postižení a znevýhodnění. Je zde uvedeno, že SVP jsou zjišťovány školským poradenským zařízením – převážně SPC. *(Pro komplexní péči o děti a mládež se speciálními potřebami jsou od roku 1990 zřizována Speciálně pedagogická centra (SPC) jako školská účelová zařízení. Zřizovatelem je tedy MŠMT ČR. Jejich úkolem je zabezpečení speciálně pedagogické a psychologické péče dětem jednoho typu postižení od 3 let až do dospělosti. SPC se starají o žáky speciálních škol i o žáky integrované v běžné škole. „Vznik SPC byl podmíněn nutností vytvořit zařízení, která by poskytovala komplexní poradenské služby zdravotně postiženým dětem, jejich rodičům a učitelům škol, v nichž jsou vzdělávány. SPC působí jako metodické a poradenské místo, přičemž hlavním aspektem jeho činnosti je zájem dítěte.“<sup>2</sup>*

*Tato centra také poskytují služby školským zařízením pro osoby s mentálním postižením, orgánům státní správy ve školství nebo i v jiném resortu, který zabezpečuje péči o osoby s mentálním postižením. Hlavní činností SPC je komplexní diagnostika klienta. „Cílem speciálně pedagogické péče v SPC je dosažení pokud možno nejvyššího a všestranného společenského uplatnění. Ukončením vzdělání péče SPC o klienta zpravidla končí. Za úvahu by stálo využití zkušeností SPC při začleňování absolventů škol a mladistvích s postižením do pracovního procesu.“<sup>3</sup> )*

Ustanovení dále zakotvuje právo osob s postižením na vzdělávání způsobem, který odpovídá jejich potřebám při současném využití speciálních pomůcek, které jim takové vzdělání umožní. Dále mají žáci se SVP právo bezplatně užívat při vzdělávání speciální učebnice a speciální didaktické a kompenzační učební pomůcky poskytované školou.

---

<sup>1</sup> Viz. Právní výklad MŠMT č.4/2004

<sup>2</sup> Červenková, A., Kotíková, J.: Odborná příprava zdravotně postižené mládeže, str. 9

<sup>3</sup> Červenková, A., Kotíková, J.: Odborná příprava zdravotně postižené mládeže, str. 10

Také je umožněno žákům se SVP vzdělávání podle individuálního plánu (*IVP – je sestavován pro každého integrovaného žáka podle jeho individuálních možností. Je sestavován ve spolupráci s učiteli, pracovníky SPC, rodiči dítěte a dalšími přízvanými odborníky. IVP se sestavuje pro každá pololetí školního roku a během školního roku může být plán doplňován či aktualizován. Obsahuje jak cíle vzdělávání v jednotlivých výukových předmětech, tak strategii postupu při začleňování žáka do kolektivu či specifické cíle vyplývající z jeho osobnosti*). Touto právní úpravou je také nově zakotvena možnost zřízení funkce asistenta pedagoga.<sup>1</sup> „ Charakter speciálních potřeb integrovaného žáka může vyžadovat natolik individuální přístup, že neumožňuje vyučujícímu věnovat se v potřebné míře žákovi i ostatním dětem ve třídě. V těchto situacích je ve třídě nutná přítomnost asistenta učitele. Asistent je veden třídním učitelem a pracuje podle jeho pokynů.“<sup>2</sup>

Integrace jako forma vzdělávání žáků se SVP je legislativně zakotvena ve vyhlášce MŠMT č.73/2005. V § 3 jsou uvedeny tyto varianty integrace:

- individuální
- skupinová
- vzdělávání ve škole určené pro žáky se zdravotním postižením

Tato vyhláška zaručuje, že žák s postižením má právo přednostně se vzdělávat formou individuální integrace v běžné škole, pokud to odpovídá jeho potřebám a možnostem a podmínkám a možnostem školy. Vyskytne-li se však nepřekonatelná překážka pro individuální integraci či ji konkrétní jedinec sám se své vůle odmítá má možnost vzdělávat se ve speciální škole. Pro osoby s mentálním postižením existují tyto typy speciálních škol<sup>3</sup> : mateřská škola speciální, základní škola praktická, základní škola speciální, odborné učiliště, praktická škola.

**b)Rodina** – Pro všechny děti je důležité, aby žili ve svém přirozeném prostředí. Rodina je pro dítě s mentálním postižením velmi důležitá, protože vytváří bazální podmínky pro komplexní rozvoj osobnosti. V rodině se dítě učí přejímat a prožívat roli členy sociální skupiny. Jako člen sociální skupiny se učí nejen dodržovat zavedené normy, které by měly být vytvořeny s ohledem na člena s mentálním postižením, ale také se může spolehnout a opřít o kvalitní vzájemné vztahy.

---

<sup>1</sup> Viz. Právní výklad MŠMT č.4/2004

<sup>2</sup> Rytmus: Co byste měli vědět o integraci, str. 10

<sup>3</sup> Viz. Vyhláška MŠMT č. 73/2005 §5, odst.f

Vybudování kvalitního rodinného zázemí, cílevědomá práce a taktní jednání s člověkem s mentálním postižením vede k žádoucím výsledkům v další výchovné činnosti. Výchova dítěte s mentálním postižením je mnohem obtížnější než výchova stejně starého dítěte bez postižení. Výchova je náročnější na pedagogické dovednosti, čas a trpělivost rodičů. Pedagogové a jiné kompetentní osoby by se měli snažit pomoci svými vědomostmi těmto rodičům. „Protože strategie, která se jeví jako nejúčinnější, nestaví rodiče a odborníky do protikladu, ale právě naopak vyžaduje jejich úzkou a partnerskou spolupráci. Rodič má být spjat a terapeutickým programem a využit jako laický koterapeut, přičemž podmínkou je, že se domácí výchova považuje za hlavní moment intervence.“<sup>1</sup> Není totiž citově angažovanějšího a motivovanějšího člověka, než je rodič dítěte s postižením a užitečnějšího vychovatele, než je objektivně informovaný rodič.

**c) Postoj školského zařízení** – Postoje vedení školy, učitelů, kteří integrovaného žáka vyučují, i těch ostatních, kteří ve třídě neučí, vytvářejí atmosféru školy. Záleží na všech pracovnících školy, zda se žák se SVP stane jejím respektovaným žákem, zda jsou mu přiznána stejná práva a také povinnosti jako ostatním žákům.<sup>2</sup> Integrované vzdělávání je také pro vyučujícího učitele náročnější. Je nutné, aby pedagogové byli připraveni na vzdělávání osob se SVP. Vhodné je využití spolupráce se SPC nebo PPP, které se problematikou integrace a osob s SVP zabývají. Zde učitel může získat tipy jak sestavovat individuální vzdělávací plán, jak upravit učební témata, strukturu hodiny, jak spolupracovat s asistentem, jaké jsou vhodné vyučovací techniky pro integrovaného žáka či jakým způsobem žáka hodnotit.

**d) Osobnost integrovaného člověka** - Partnerem v procesu integrace je také samotný jedinec s postižením. Možnost samostatně rozhodovat je však často omezena úrovní postižení. Čím je postižení závažnější, tím je proces integrace složitější (ale ne nemožný!). „Každý, kdo se hlouběji zabývá problematikou speciální pedagogiky, ví, že existují i jedinci s velmi závažnými nebo vícečetnými formami postižení, u nichž integrované vzdělávání v běžných školách nepřipadá v úvahu.“<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Blažek, B., Olmrová, J.: Světy postižených, str. 35

<sup>2</sup> Srov. Rytmus: Co byste měli vědět o integraci, str.5

<sup>3</sup> Švarcová, I.: Mentální retardace, str. 111

Integraci však nekomplikuje pouze hloubka či míra postižení, ale dalším ovlivňujícím faktorem je osobnost daného jedince a také to, jak tento člověk prožívá své postižení. Mezi osobami s postižením je totiž také jako v ostatní populaci celá řada osobnostních zvláštností a odlišností. Odlišují se svými rozumovými schopnostmi, specifickými vlohami, zájmy a také hloubkou své emocionality. Každý tento jedinec má své osobní plány a přání, které se týkají jejich vzdělávání i jejich profesního a společenského uplatnění. „ Tak jak jsou rozliční a vzájemně odlišní postižení spoluobčané, tak rozmanité a variabilní musí být cesty, které povedou k jejich vzdělávání, profesní přípravě a životnímu uplatnění.“<sup>1</sup>

Ve školském systému byly prosazeny významné reformy, které umožňují vzdělávání všem osobám bez rozdílu. Formou integrovaného vzdělávání mají osoby s mentálním postižením umožněno nejen kvalitnější vzdělávání, ale také efektivnější přípravu na dospělý život ve svém přirozeném prostředí. I přes možnost integrovaného vzdělávání, které zajišťuje mládeži s mentálním postižením přípravu na budoucí povolání, se hledají další alternativní cesty k tomu, aby tato část populace našla také své uplatnění na trhu práce a mohla se co nejúspěšněji začlenit do společnosti osob bez postižení.

Proto existuje v ČR program podporovaného zaměstnávání, který je realizován především neziskovými organizacemi a občanskými sdruženími. V následující kapitole se podrobněji seznámíme s principy a obsahem tohoto programu, který velmi přispívá k integraci osob s mentální retardací do běžného života majoritní společnosti.

---

<sup>1</sup> Švarcová, I.: Mentální retardace, str. 113

### 3. Podporované zaměstnávání

„Nebýt ničím zaměstnán a neexistovat je pro člověka totéž.“ (Voltaire)

#### 3.1 Vývoj podporovaného zaměstnávání ve světě a v ČR

Podporované zaměstnávání (dále jen PZ) se začalo rozvíjet v 70. letech 20. století ve Spojených státech amerických. V této společnosti do té doby existoval „tradiční model připravenosti“.<sup>1</sup> V praxi to znamenalo, že se osoba s postižením v modelovém prostředí učila potřebné dovednosti, které jsou nutné k výkonu zaměstnání. Naučené dovednosti pak následně měla aplikovat v přirozeném pracovním prostředí. V tomto systému však osoby s mentální retardací selhávaly. Tento model pro osoby s mentální retardací se jevil jako neefektivní, protože se ukázalo, že lidé s mentálním postižením často nedokáží získané dovednosti z modelového prostředí přenést a využít v reálném pracovním prostředí. Tento tradiční model připravenosti byl tedy přepracován, a tak vznikla metoda PZ, která využívala trénink dovedností přímo na pracovišti.<sup>2</sup> V roce 1984 byla myšlenka PZ legislativně upravena zákonem Developmental Disability Act. Tato metoda se z USA šířila dále do Kanady a následně pak do Evropy. Už v roce 1986 vznikají agentury PZ ve Velké Británii.

Mezi evropskými státy je metoda PZ nejvíce rozšířena ve Skandinávii. Především Norsko tuto metodu využívá nejvíce, protože pilotní testování PZ v praxi umožnilo této zemi zvrátit nežádoucí trend zvyšování výdajů na sociální dávky. Na základě výsledků z pilotních projektů a ekonomické výhodnosti PZ došlo v roce 1996 k legislativnímu zakotvení PZ do norského právního systému.<sup>3</sup>

Další fungující národní systém PZ najdeme v SRN. „Služba se zde nazývá – služby expertů na integraci; a je zajišťována privátními organizacemi.“<sup>4</sup> V ostatních evropských zemích je PZ nerovnoměrně vyvinutá a zatím legislativně neupravená služba.

V ČR je PZ poskytováno výhradně neziskovými organizacemi od roku 1995. „První agentura vznikla v Praze na základě finančních prostředků ze zdrojů Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj. Od roku 2000 dochází k rozšíření této služby do dalších regionů, převážně na základě dvou nadregionálních projektů financovaných

---

<sup>1</sup> Viz. Kol. autorů: Problematika zaměstnávání občanů se zdr. postižením, str. 17

<sup>2</sup> Viz. Kol. autorů: Problematika zaměstnávání občanů se zdr. Postižením, str. 17

<sup>3</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. zaměstnávání, str. 13

<sup>4</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str. 13

z prostředků EU a státního rozpočtu (PALMIF č.9902-02.A/1/P1 a EQUAL CZ-5, realizátor o.s. Rytmus).“<sup>1</sup>

„První pilotní projekt financovaný z evropského programu Palmif probíhal pod záštitou MPSV s cílem upravit norskou metodiku pro naše podmínky a upravenou metodiku ověřit v praktické činnosti agentur PZ.“<sup>2</sup> Dnes agentury PZ působí ve všech krajích ČR. Nejvíce agentur pracuje v Praze, dále jsou například také v Písku, Mostě, Olomouci, Děčíně, v Českých Budějovicích.

Financování PZ je v ČR vícezdrojové. V této době agentury získávají peníze převážně na základě grantů od MPSV, také mohou využít granty od krajských úřadů. Na rozvoj sítě agentur PZ jsou finance čerpány z prostředků sociálních fondů Evropské unie. Dále je zde také teoretická možnost proplácet služby pracovní rehabilitace. To umožňuje zákon o zaměstnanosti z roku 2004. Tyto služby mají proplácet úřady práce, ale tato teoretická možnost se dosud v praxi nerealizuje, protože přerozdělování peněz aktivní politiky zaměstnanosti mají v kompetenci úřady práce. A právě tyto úřady směřují finance na aktivní politiku zaměstnanosti jiným směrem (rekvalifikační kurzy), na ostatní oblasti jim nezbyvají peníze a také nemají vypracovanou metodiku na financování pracovní rehabilitace.<sup>3</sup>

V roce 2000 vznikla v ČR Česká unie pro PZ. Tato Unie je členem Evropské unie pro PZ (EUSE), byla založena za účelem podpory PZ a zabývá se strategickými otázkami dalšího rozvoje PZ.

### **3.2 Principy PZ**

Služba PZ se snaží umožnit osobám s mentálním postižením (ale také jinak znevýhodněným osobám) přístup na otevřený pracovní trh. Tyto osoby mají pro své postižení omezené možnosti společenského a také pracovního uplatnění.

Metoda PZ nepůsobí však jen na osobu s postižením, nýbrž také působí na zaměstnavatele, kterému poskytuje individuálně potřebnou podporu, aby mohl člověka

---

<sup>1</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str. 14

<sup>2</sup> Kol. autorů: Problematika zaměstnávání občanů se zdrav.postižením, str. 17

<sup>3</sup> Srov. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str.14

s postižením zaměstnat. Služba PZ tak usiluje o to, aby nabídka uchazeče o zaměstnání a potřeby zaměstnavatele byly ve vzájemném a oboustranném souladu.<sup>1</sup>

Při své praxi v agentuře PZ Benešov – o.s. Rytmus jsem se seznámila s filozofií PZ, která se opírá o následující principy, které jsou uvedené dle Souhrnné metodiky PZ.

1. **Princip uplatnění práva na práci.** Ústava ČR zaručuje všem lidem právo na práci bez diskriminace, přesto šanci uplatnit se na otevřeném trhu práce nemají všichni stejnou. Služba PZ nabízí podporu osobám, které jsou znevýhodněni při uplatňování svého práva na práci.
2. **Občanský princip.** Všichni lidé na pracovním trhu mají stejná práva i povinnosti. Diskriminace či pozitivní diskriminace je z jakéhokoliv důvodu neetická a nezákonná.
3. **Princip konstruktivního přístupu.** Pracovník PZ má za úkol zjistit dovednosti, nadání, zájmy a reálné možnosti člověka a na základě těchto poznatků se snaží najít cestu jak tyto možnosti klienta spojit s potřebami a nabídkou potencionálního zaměstnavatele. Takto otevřeným postojem zároveň posiluje sebedůvěru uživatele.
4. **Princip individuálního přístupu.** Služba PZ je poskytována podle individuálních potřeb a možností uživatele. Osobnost uživatele je v celém průběhu PZ respektována.
5. **Princip aktivního přístupu uživatele služeb.** Klientovi je poskytována přiměřená podpora právě jen do takové míry, která má jeho znevýhodnění na trhu práce vyrovnat. Při využití služby PZ je nezbytně nutná klientova aktivní spolupráce, případně i spolupráce jeho sociálního okolí.

Na těchto principech je možné realizovat službu PZ, která má ve svém cíli směřovat na běžný trh práce, kde osoba s postižením je schopna samostatného výkonu v pracovním poměru. Výše uvedené principy jsou všechny rovnocenné a v procesu PZ se mají vzájemně podporovat a uplatňovat ve vzájemném souladu.

---

<sup>1</sup> Srov. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str. 11

### 3.3 Charakteristika podporovaného zaměstnávání

Měli bychom si být vědomi toho, že služba PZ je jeden z možných způsobů, jak získat a jak si udržet zaměstnání. V síti sociálních služeb existují i jiné služby a způsoby jak si najít práci. Tyto služby, které také zmíním, nejsou nijak podřadné ve srovnání se službou PZ. Je důležité, aby se tyto služby vzájemně podporovaly a doplňovaly, neboť existuje početná skupina klientů, která potřebuje mít pestrou nabídku možností, jak získat práci. Každému jedinci také nemusí metoda PZ vyhovovat, a tak má mít možnost využít jinou službu.

Česká unie pro PZ definovala službu PZ takto: „PZ je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a udržet si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce.“<sup>1</sup>

Jak již bylo zmíněno, existují i jiné způsoby a metody jak získat zaměstnání. K dalším možnostem společenského a pracovního uplatnění patří také chráněná pracoviště, chráněné dílny, výrobní družstva či centra denních aktivit. Tato pracoviště jsou určena pouze lidem s různým postižením či znevýhodněním, které ztěžuje uplatnění na otevřeném trhu práce. V těchto chráněných dílnách a obdobných pracovištích je stanovena určitá činnost, kterou osoby s postižením mají zvládnout. Jestliže tuto činnost nedokáží z různých důvodů plnit nejsou na toto pracovní místo přijati. Naopak PZ umožňuje člověku s postižením najít takové zaměstnání, které by sám chtěl a které by samostatně zvládal. Navíc se tak člověk s postižením setkává a také spolupracuje s kolegy bez postižení.

Pro úplný přehled jsou dále uvedeny služby, které nejsou přímo službou PZ, ale mají některé znaky podobné či společné.

Za služby PZ se nepovažují<sup>2</sup> :

- služby, jejichž cílem je především aktivizace lidí a terapie (př. terapeutické programy)
- služby, jejichž náplní je osobní pomoc v oblasti zajištění základních životních potřeb (př. osobní asistence)
- služby, které umožňují získání práce ve speciálním pracovním prostředí (př. chráněné dílny)

---

<sup>1</sup> Kol. autorů: Problematika zaměstnávání občanů se zdravot. postižením, str. 18

<sup>2</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str. 17-18

- služby cíleně poskytované pouze před nástupem do práce (př. poradenství a pomoc při jednání s úřady)

Byly uvedeny služby, které jsou odlišné od PZ a dále je tedy nutné specifikovat konkrétní znaky PZ.

Identifikační znaky PZ <sup>1</sup>:

1. **Okamžité umístění na pracovní místo.** V PZ se vychází z opačného tradičního postupu -návzik a pak následné umístění na pracoviště (viz.kap.3.1). V této metodě se vychází z možností uchazeče o zaměstnání, na jejichž základě se vyhledává pracovní zařazení. K tréninku dochází až po nástupu do práce.
2. **Trénink pracovníka přímo na pracovišti.** Dovednosti, které zaměstnavatel vyžaduje k výkonu povolání, se člověk učí přímo na pracovišti. Je tak využívána výhoda sociální integrace a ostatním spolupracovníkům to usnadňuje zvyknout si pracovat společně s člověkem s postižením.
3. **Konkurence schopná práce.** Měla by platit skutečnost, že pracovník s postižením má stejné povinnosti, práva a také dostává za stejnou práci spravedlivou odměnu jako člověk bez postižení. Současně má zajištěny pracovní podmínky jako ostatní zaměstnanci. Je to také smysluplná práce, která přináší zisk a užitek jak zaměstnanci tak i zaměstnavateli.
4. **Zaměstnání v běžném pracovním prostředí.** Lidé s postižením pracují mezi lidmi bez postižení, spolupracují a komunikují při společně vykonávané práci a také mimo ni při mimopracovních aktivitách. Takové prostředí umožňuje rozvoj sociální integrace.
5. **Poskytovaná podpora.** Podpora je poskytována podle individuálních potřeb klienta a také podle potřeb zaměstnavatele. Člověk dostává právě tolik podpory, kolik potřebuje, ne víc ani méně. Za běžný prvek podpory je považována podpora přímo na pracovišti. Podpora v PZ se zaměřuje na získání uplatnění znalostí, dovedností a návyků, které jsou potřeba při vyhledávání, získávání i uchování práce.Podpora je poskytována tak, aby byla pro konkrétního uživatele co nejpřirozenější a aby ho zbytečně v pracovním prostředí nezvýrazňovala a nestigmatizovala.
6. **Aktivní přístup uživatele služeb PZ.** Hlas klienta je v procesu PZ určující a rozhodující.

---

<sup>1</sup> Viz. Kol. autorů: Problematika zaměstnávání občanů se zdravot.postižením, str. 18

7. **Časová omezenost.** Časové omezení vede uživatele i pracovníka agentury k soustředění na dosažení cíle. Doba trvání je určena okolnostmi, které vyplývají z dané situace, nejdéle však 2 roky (v individuálních případech i déle, je-li to nutné). To vede k efektivnímu využívání této služby.

### **3.4. Cílová skupina služeb podporovaného zaměstnávání**

Po celkové charakteristice je také důležité přesně vymezit skupinu lidí, pro které je služba PZ vhodná; tedy tzv. cílová skupina podporovaného zaměstnávání ( termín uveden dle o.s.Rytmus).

Již při popisu vývoje PZ bylo zmíněno, že tato služba byla zprvu využita při integraci osob s mentální retardací, kteří pro své postižení neměli rovnocenné šance na otevřeném trhu práce. S rozvojem této možnosti integrace do společnosti se však cílová skupina uživatelů rozšířila i na další znevýhodněné skupiny.

„ Služby PZ jsou určeny lidem, jejichž dovednosti potřebné k získání a udržení si vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce mají oproti dovednostem jiných lidí nižší úroveň, takže tito lidé mají méně příležitostí k běžnému pracovnímu uplatnění. Kritériem k posouzení, zda jsou služby PZ pro zájemce vhodné, tedy není jeho příslušnost k určité skupině lidí vymezené na základě jejich zdravotního stavu, snížené úrovně tělesných funkcí, etnického původu, ale úroveň jejich dovedností.“<sup>1</sup>

Kdyby cílová skupina uživatelů služeb PZ byla již primárně rozdělena dle typu postižení, znamenalo by to, že by všichni lidé s konkrétním postižením měli využívat tuto službu. To by v praxi mohla nastat situace, že by agentury PZ byly zahlceny lidmi, kteří sice mají handicap, ale přesto disponují takovými dovednostmi, které jim umožní najít a udržet si zaměstnání i bez služby PZ. Tak by se agentury dostaly do situace, kdyby jejich nabídky služeb byly využívány neefektivně a ve společnosti by dále zůstávala segregovaná skupina osob, jejichž dovednosti nedosahují dostatečné míry, aby se mohli bez podpory integrovat do běžného pracovního prostředí.

Dovednostmi, které člověku umožňují získat a udržet si zaměstnání, se v procesu PZ nemíní speciální či konkrétní dovednosti získané odbornou přípravou, ale jsou míněny všeobecné dovednosti v oblastech života, které úspěšnost při získávání zaměstnání velmi ovlivňují. Jedná se například o: orientaci ve městě, používání veřejné dopravy,

---

<sup>1</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str.19

společenské vystupování, dodržování termínů schůzek, jednání s úřady, komunikace, atd.

Skupiny lidí, pro které jsou vhodné jiné služby <sup>1</sup>:

- Lidé, jejichž úroveň dovedností postačuje k vyhledávání a udržení si vhodného pracovního uplatnění na otevřeném trhu práce bez služeb PZ
- Lidé, kterým postačí k získání a udržení si práce méně intenzivní podpora, tito lidé mohou využít například služby založené na poradenství a tréninku dovedností ve skupině.
- Lidé, kterým chybějí speciální dovednosti potřebné pro vykonávání konkrétní odborné práce, takovým lidem jsou určeny vzdělávací programy či rekvalifikační kurzy.
- Lidé, kteří nemají zájem o práci na otevřeném trhu práce, ale na chráněném pracovišti.

Na závěr je vhodné dodat, že i u cílové skupiny uživatelů služeb PZ je **nezbytně** důležité, aby měli vlastní zájem pracovat v otevřeném pracovním prostředí.

---

<sup>1</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání , str. 20

## 4. Proces podporovaného zaměstnávání

„Procesem PZ je nazván sled činností vedoucích k tomu, aby uživatel získal a udržel si vhodné pracovní místo na otevřeném trhu práce.“<sup>1</sup> Hlavním příjemcem podpory je v tomto procesu uživatel PZ, ale podpora je také poskytována i dalším účastníkům, kteří se v průběhu procesu PZ vyskytnou (zaměstnavatel, blízké osoby uživatele, spoluzaměstnanci). Stanovení alespoň obrysů průběhu procesu PZ je důležité pro efektivní poskytování podpory a také pro efektivní využití vymezeného času. Všechny činnosti, které se v rámci poskytování služby PZ uskuteční, jsou velmi závislé na dobrovolném a aktivním přístupu uživatele. Jeho aktivní úsilí tvoří na počátku procesu PZ základ spolupráce s agenturou pro PZ.

Proces PZ je možné rozčlenit do 4 základních fází <sup>2</sup>:

- dojednávání spolupráce mezi uživatelem a poskytovatelem služeb PZ
- plánování kariéry uživatele
- zprostředkování vhodného pracovního místa a trénink dovedností potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa
- podpora poskytovaná uživateli a zaměstnavateli po uzavření pracovněprávního vztahu

V těchto fázích probíhá mnoho činností, které na sebe navazují, překrývají se či se opakují. Výsledky těchto činností následně ovlivňují celý proces PZ, a tak se může stát, že uživatel na základě konkrétní činnosti a jejího závěru, může přehodnotit a také změnit své požadavky či preference v oblasti pracovního zařazení. Činnosti v procesu PZ můžeme rozdělit do základních okruhů <sup>3</sup>:

- a) činnosti ve vztahu k uživateli služeb PZ
- b) činnosti ve vztahu k zaměstnavateli
- c) činnosti ve vztahu k blízkým osobám uživatele PZ

Všechny tyto činnosti i přes uvedené rozdělení mají vždy svůj vliv, i když někdy nepřímý, na uživatele PZ. Při uplatnění všech principů PZ (viz.3.2) vede tato metoda uživatele, na rozdíl od pečovatelských služeb, k minimalizaci pasivity, k jeho posílení a k nezávislosti na okolí.

---

<sup>1</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str.20

<sup>2</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str.20

<sup>3</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str. 20

#### 4.1 PZ pro osoby s mentálním postižením

Jak jsme se již uvedli, cílová skupina PZ je různorodá (viz.3.4). Zde se zaměříme přímo na skupinu uživatelů s mentálním postižením. „ Lidé s mentálním postižením představují skupinu lidí, kteří se učí, orientují, rozumějí a komunikují v okolním světě obtížněji než ostatní lidé, a proto v těchto oblastech zpravidla potřebují podporu.“<sup>1</sup> Ale neznamená to, že je nutné a prospěšné každému člověku s mentálním postižením v procesu PZ maximálně pomáhat ve všech těchto oblastech. Podpora musí být přiměřená. Její způsob a hloubka musí respektovat potřeby, úroveň dovedností, individualitu uživatele, a také jeho možnosti podpory z jeho přirozeného sociálního okolí.<sup>2</sup>

Lidé s mentálním postižením tvoří početnou skupinu a v oblasti nezaměstnanosti patří mezi nejvíce ohrožené. Podíl osob s mentálním postižením se na celkové nezaměstnanosti pohybuje kolem 13%. (dle Kotíková str.17)

Na trhu práce se snadněji uplatňují osoby s vyšší kvalifikací či s vyšším vzděláním. Školství by mělo osobám se speciálními vzdělávacími potřebami poskytovat nejen odbornou kvalifikaci, ale také by mělo přispívat k rozvíjení sociálních dovedností, ke zvyšování samostatnosti, k přiměřenému sebehodnocení a k dostatečnému všeobecnému vzdělání, které umožňuje člověku s mentálním postižením vyrovnávat se s nároky měnící se společnosti a také umět se orientovat na otevřeném pracovním trhu. Také je potřeba, aby osoby s mentálním postižením a jejich nejbližší sociální okolí pečlivě sledovali měnící se poptávku a nabídku na trhu práce, aby svou aktivitu směřovali na perspektivní obory.<sup>3</sup>

Osoby s mentálním postižením, kteří se ucházejí o zaměstnání na otevřeném trhu práce, potřebují poradenské služby ve větší míře než lidé bez postižení (zvláště jedná-li se o hledání prvního zaměstnání). Člověk s mentálním postižením bývá často zvyklý na pomoc druhých lidí (rodina, osobní asistent, pracovník ÚSP) a tato zvýšená podpora je ovlivněna psychickými zvláštnostmi daného jedince.(viz.1.4)

Proto je nutné zvážit, zda je vhodné (a do jaké míry) zapojit do procesu PZ uživatelovo sociální okolí. Nezapojení rodiny nebo ÚSP může mít negativní vliv na celý průběh procesu PZ. Někdy je ale nezbytné nechat rozhodnout uživatele bez vlivu členů jeho nejbližšího sociálního okolí, a tak podpořit jeho samostatnost a

---

<sup>1</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.116

<sup>2</sup> Srov. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str.116

<sup>3</sup> Srov. Červenková,A.,Kotíková,J.: Odborná příprava zdravot.postižené mládeže, str.36-37

zodpovědnost za sebe sama. V průběhu PZ je také nutné tento vliv efektivně snižovat, aby na konci procesu PZ uživatel převzal plně kontrolu nad svou situací.<sup>1</sup>

Pro osoby s mentálním postižením má zaměstnání nejen ekonomicko-zabezpečovací, ale i rehabilitační a sociálně-adaptační význam. „Mnozí lidé s mentálním postižením podávají stabilní pracovní výkon v pomalejším tempu, proto jim obvykle nevadí práce monotónní, ale bez velkých nároků na rychlost.“<sup>2</sup> Přesto však konkrétní práce musí být pro daného člověka zajímavá a přitažlivá, aby ji vykonával s radostí a pílí a aby náplň práce podpořila uživatelovo sebehodnocení a pomohla mu překonávat problémy v oblasti sociálního uplatnění ve většinové společnosti.

Při poskytování služby PZ uživateli s mentálním postižením je také nutné věnovat pozornost způsobu komunikace. Pracovní konzultant by měl dodržovat osvědčené zásady vedení rozhovoru s člověkem s mentálním postižením, které zamezují vzniku komunikačních problémů.

Člověku, který má potíže s komunikací, pomáhá, uplatňuje-li pracovní konzultant tyto zásady<sup>3</sup> :

- používat jednoduchou řeč a krátké věty bez odboček a souvětí
- vyhýbat se abstraktním pojmům, není-li to možné, je nutné objasňovat je konkrétním srovnáním či příkladem
- nepoužívat cizí výrazy
- používat řeč dospělých, dospělí lidé s mentálním postižením nejsou malé děti
- používat praktické příklady
- mluvit jen o jedné myšlence, až po ujištění o porozumění přejít na další
- ujišťovat se, že uživatel porozuměl, případně požádat o interpretaci
- používat pozitivní formu řeči, nepoužívat mnoho záporů
- hovořit přímo na uživatele ne na jeho průvodce
- vytvořit klidnou atmosféru při vedení rozhovoru

Je nutné si uvědomit, že v PZ pro osoby s mentálním postižením není základní problém zabezpečit práci všem osobám s mentálním postižením, ale těm, kteří pracovat **mohou a chtějí**. To předpokládá umožnit osobám s mentálním postižením

---

<sup>1</sup> Srov. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str. 116

<sup>2</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str. 116

<sup>3</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str. 116

získat ve společnosti odpovídající kvalifikaci, po které je poptávka na otevřeném trhu práce a následně vytvořit takové podmínky, aby mohly tyto osoby nabytou kvalifikaci uplatnit ve vhodném zaměstnání.

„To ale také znamená odstranit bariéry v myšlení lidí, jak u zaměstnavatelů, tak i u samotných osob s postižením, aby jejich uplatnění na volném trhu práce bylo chápáno jako přirozené.“<sup>1</sup>

## 4.2. Podpora uživatele služeb PZ

### 4.2.1. Fáze dojednávání spolupráce

Na počátku procesu PZ je nutné, aby pracovní konzultant představil službu PZ, dále zjišťuje, zda jsou služby PZ pro konkrétního uchazeče vhodné a také jaké má uchazeč představy v oblasti pracovního uplatnění. Toto zjišťování probíhá formou osobního rozhovoru, kterého se mohou účastnit, kromě uchazeče a konzultanta, i osoby blízké uchazeči ( je-li to přání uchazeče).

Při popisu služby PZ mohou být uchazeči s mentálním postižením poskytnuty různé názorné pomůcky např.: filmy, komiksy, počítačové pomůcky (Stepping Stones). Tyto pomůcky pomohou vytvořit uchazeči co nejpřesnější a nejkonkrétnější představu o PZ.

Během rozhovoru je potřebné také poskytnout uchazeči dostatečný prostor pro vyjádření svých přáních o svém pracovním uplatnění. Také je důležité zjistit úroveň dovedností potřebných k získání vhodného pracovního místa. „U lidí s mentálním postižením bývá jejich okolí mnohdy léta přesvědčeno o nízké úrovni jejich dovedností, které však může být v jiném prostředí a v jiných situacích daleko vyšší.“<sup>2</sup> Také se posuzuje, zda uchazeč má **aktivní zájem** o práci na volném trhu práce .

Pracovní konzultant má povinnost informovat uchazeče o službě PZ, popřípadě mu nabídnout i jiné možnosti řešení jeho konkrétní situace. Ve fázi dojednávání spolupráce jsou kladeny na pracovního konzultanta velké nároky na umění vést rozhovor, na jeho informovanost o jiných či podpůrných sociálních službách a také na jeho přehled o pracovních možnostech v daném regionu. „Odborné poradenství je tedy nutno považovat za významnou součást služeb PZ a je mu třeba věnovat pozornost i v profesní přípravě pracovníků v podporovaném zaměstnávání.“<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Červenková, A.,Kotíková,J.: Odborná příprava zdravotně postižené mládeže, str.18

<sup>2</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str. 117

<sup>3</sup> Rytmus:Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str.24

Cílem fáze dojednávání spolupráce je posouzení, zda služby PZ jsou vhodným nástrojem pro pracovní uplatnění konkrétního uchazeče. Pracovní konzultant posuzuje zda <sup>1</sup>:

- je záměrem zájemce o služby PZ zvýšit úroveň dovedností potřebných k získání a udržení si vhodného pracovního místa
- zájemce skutečně potřebuje k dosažení tohoto cíle dlouhodobou intenzivní odbornou osobní pomoc
- zájemce je ochoten a schopen dodržovat pravidla poskytování služeb

U některých zájemců je potřebné této fázi věnovat více času, aby pracovní konzultant pečlivě zvážil všechny možnosti a celkovou situaci. Pokud pracovní konzultant vyhodnotí, že pro zájemce služby PZ vhodné nejsou, vysvětlí zájemci, co ho k tomuto rozhodnutí vedlo, a poskytne mu kontakty na dostupné vhodnější nástroje (ÚP, rekvalifikační kurzy, chráněná pracoviště).<sup>2</sup>

Pokud pracovní konzultant vyhodnotí, že služby PZ pro konkrétního uchazeče jsou vhodné, dojedná s uchazečem podmínky o poskytování služeb PZ. Při dojednávání podmínek je důležité, aby pracovní konzultant poskytl uchazeči co nejpřesnější informace o <sup>3</sup>:

- o průběhu služeb (jak bude poskytování služeb vypadat)
- o tom, co od něj budou pracovníci poskytovatele očekávat a za jakých podmínek mu budou služby poskytovány a za jakých nikoliv
- o okolnostech souvisejících s pracovním uplatněním
- o tom na co má nárok a jaká jsou jeho práva
- o výsledku služeb

Pokud má tedy uchazeč možnost vytvořit si co nejpřesnější představu o službě PZ, ještě před vlastním zahájením, snižuje se riziko vzniku nedorozumění či nespokojenosti a také se zmenšuje možnost předčasného ukončení služby. Tato pravidla o poskytování služby PZ musí být uchazeči s mentálním postižením vysvětlena s ohledem na jeho způsob vnímání a myšlení.

*Pozn: Pracovní konzultant ve spolupráci s uchazečem (případně s dalšími lidmi z jeho okolí) zjistí úroveň jeho dovedností; agentura Pz má k tomu účelu vypracovánu metodiku práce s lidmi s mentálním postižením.*

---

<sup>1</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str.23-24

<sup>2</sup> Srov. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str. 24

<sup>3</sup> Viz. Rytmus:Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str.24

Je vhodné pro vysvětlování použít názorné pomůcky a užívat konkrétní příklady z praxe.

Jestliže uchazeč všemu projednávanému dobře porozuměl (konzultant by se kladením vhodných otázek o tom měl ujistit), může dojít k uzavření Dohody o poskytování služeb PZ. Tento akt stvrzuje <sup>1</sup>:

- cíl, k jehož dosažení se bude směřovat
- způsoby jeho dosahování
- práva a povinnosti zúčastněných stran
- podmínky, za kterých je možné poskytování služeb ukončit

Forma a jazyk užitý v této Dohodě musí být pro uživatele s mentálním postižením srozumitelný. Je možné také Dohodu vypracovat s pomocí obrázků a piktogramů, je-li to pro uživatele srozumitelnější. Je-li to přáním uživatele, je možné text zapůjčit na pečlivé přečtení domů a v následně sjednaném termínu schůzky znění Dohody podepsat. Dohodu podepisuje za poskytovatele služeb PZ pracovní konzultant a konkrétní uchazeč. V případě osob s mentálním postižením, které mají stanoveného opatrovníka, je třeba připojit i jeho podpis.

#### **4.2.2 Plánování kariéry**

V této fázi procesu PZ vytváří uživatel se svým konzultantem co nejpřesnější představu o pracovním místě a společně stanovují strategii jak tuto představu zrealizovat. Pracovní konzultant zde působí jako poradce uživatele. Samotný uživatel určuje směr a má rozhodující vliv na proces PZ, přesto konzultant může vhodným způsobem usměrňovat nevhodné aktivity uživatele. Cílem této části procesu je tedy vytvoření konkrétní představy pracovního místa a stanovení postupu k jeho realizaci. Pro dosažení tohoto cíle jsou důležité tyto činnosti <sup>2</sup>:

- vytváření osobního profilu uživatele
- získávání informací o potřebách trhu práce
- vytváření představy vhodného pracovního místa
- plánování cesty k získání vhodného pracovního místa

---

<sup>1</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str.25

<sup>2</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. zaměstnávání, str.25

### a) Vytváření osobního profilu

„Osobní profil představuje souhrn informací o uživateli, důležitých pro něho (i pro pracovního konzultanta) vzhledem k jeho budoucímu zaměstnání. Tyto informace jsou spolu s potřebami trhu práce významným podkladem pro vytváření představy vhodného pracovního uplatnění.“<sup>1</sup> Pracovní konzultant zkoumá a sleduje úroveň motivace uživatele, jeho přání, zájmy, schopnosti a dovednosti, úroveň vzdělání a také jak dokáže uživatel využívat nabyté vzdělání v běžném životě, jaké má osobnostní charakteristiky, apod.

Úroveň motivace zásadním způsobem ovlivňuje celý průběh PZ, proto je důležité motivací a také vlastními motivy k vyhledání pracovního místa průběžně se zabývat. Kvantitativní míra může během procesu PZ kolísat. Při dlouhodobém neúspěchu či při opakovaně neúspěšných pokusech získat si pracovní místo míra motivace bude klesat, proto by pracovní konzultant měl společně s uživatelem pracovat na její opětovném zvýšení a stabilizaci. Také kvalitativní složení motivace se může měnit společně s uživatelskou sociální situací. Uživatele může během PZ motivovat k získání práce např.: peníze, osamostatnění se, být mezi lidmi, získat lepší status ve společnosti.

„Spolu s rozvojem dovedností a získáváním zkušeností u uživatele může dojít k rozšíření motivace.“<sup>2</sup> Proto, aby bylo dosaženo cíle PZ, tedy získání pracovního místa na otevřeném trhu práce, by měl pracovní konzultant vědět jak a co uživatele motivuje k absolvování celého procesu PZ.

V procesu PZ jsou přání a uživatelské představy chápány jako základ pro hledání vhodného pracovního místa. Důraz na představy a přání uživatele umožňuje využít ve fázi hledání pracovního místa silnou energii, která vyplývá z motivace uživatele.<sup>3</sup>

Tyto soukromé informace konzultant může získat pouze osobním rozhovorem s uživatelem. Rozhovor může být realizován pouze na základě osobní důvěry a sympatie uživatele ke konzultantovi. Je-li tento požadavek naplněn a mezi oběma osobami existuje respekt a vzájemná důvěra, je pak možné tyto osobní informace získat a dále je využít k hledání vhodného pracovního uplatnění, které splňuje uživatelské požadavky.

V případě vedení takto intimního rozhovoru s uživatelem s mentálním postižením je vhodné užívat konkrétní a jednoduché otázky, tak aby uživatel své představy vyjádřil

---

<sup>1</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.25

<sup>2</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.26

<sup>3</sup> Srov. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str.26

co nejpřesněji, aby nedošlo k nedorozumění, které může negativně ovlivnit další fáze procesu PZ (viz. 4.1 zásady vedení rozhovoru).

Pro uživatele s mentálním postižením je velmi vhodné zaměřit se při vytváření osobního profilu na dovednosti, které uživatel ovládá. Toto pozitivní zaměření má opět stimulační vliv na sebevědomí a aktivitu uživatele. Může se jednat jak o specifické dovednosti nutné pro výkon konkrétního povolání (př. umět připravit pokrm), tak o všeobecné dovednosti, které ovlivňují úspěch při získávání práce a zaměstnavatel je očekává u všech svých zaměstnanců (př. dodržovat pracovní dobu, bezpečnost práce).<sup>1</sup> „Důležité jsou i předpoklady k získávání nových dovedností, jako je schopnost učit se novým věcem či zájem o profesní rozvoj.“<sup>2</sup>

V případech uživatelů s mentálním postižením, kteří jsou zabezpečeni částečným či plným invalidním důchodem, se setkáváme s tzv. „pracovní rekomandací“. To je posudek OSSZ, který je vytvořen na základě lékařského posudku. Tento lékařský posudek obsahuje většinou jen omezení a identifikaci všeho, co konkrétní osoba dělat nesmí, což daného uživatele na pracovním trhu znevýhodňuje. Toto je nutné změnit a právě služba PZ se snaží při začleňování osob s mentálním postižením tuto praxi změnit tak, že pracovní konzultant hledá s uživatelem všechny možnosti uplatnění, které samozřejmě musí být ve vzájemné harmonii se zdravotním stavem. Tak se vlastně vytváří pozitivní pracovní profil, který uživateli PZ zvyšuje možnosti uplatnění se na otevřeném trhu práce.

„V oblasti pracovního uplatnění je člověk s mentálním postižením schopen zvládnout mnoho různých profesí, zpravidla je však nutno podpořit jej při získávání nových dovedností, vysvětlovat a kontrolovat pochopení daného úkolu a ověřovat, zda si uživatel daný úkon pamatuje v delším časovém horizontu.“<sup>3</sup> Pozornost je třeba věnovat také schopnosti uplatňovat dovednosti v běžném prostředí. Konzultant musí být schopen odhadnout přiměřenou míru podpory tam, kde je potřebná a v oblastech, kde dovede být uživatel samostatný, je vhodné tuto samostatnost podněcovat.

Při vytváření představy vhodného pracovního uplatnění je velmi důležité, aby se uživatel orientoval ve svých skutečných možnostech a dovednostech. Jestliže uživatel nemá realistický náhled na svou situaci, je vhodná intervence od pracovního konzultanta. Pracovní konzultant hledá vhodné způsoby, které by uživateli pomohly

---

<sup>1</sup> Srov. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.26

<sup>2</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str.27

<sup>3</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.117

zorientovat se v této oblasti. Reálný náhled na svou situaci také umožňuje uživateli s mentálním postižením své znevýhodnění a své potřeby vhodně prezentovat ve styku s jinými lidmi.<sup>1</sup>

Získávání důležitých informací o uživateli, které jsme výše přiblížili, se uskutečňuje velmi často formou rozhovorů s uživatelem, osobami blízkými uživateli či s osobami, kteří s uživatelem pracují současně jako pracovní konzultant. Také důležité informace získá konzultant přímým pozorováním chování uživatele v konkrétních přirozených situacích. Některé informace může konzultant získat z vyplněného dotazníku či může využít jinou dokumentaci o klientovi (sociální, zdravotní). Do jaké míry využije tyto vedlejší zdroje informací je na pečlivém posouzení konzultantem. Získaným poznatkům z osobního pozorování uživatele by pracovní konzultant měl dávat větší důležitost před informacemi od nepřímo zúčastněných osob.

#### **b) Plánování cesty k získání pracovního místa**

Jak jsme již uvedli v podkapitole a) je velmi důležitý požadavek uživatele PZ na pracovní místo. Přestože je tento požadavek určující pro další směr činností v procesu PZ, je nutné aby byl v souladu s možnostmi na otevřeném trhu práce.

Proto je potřeba, aby pracovní konzultant poskytl informace o potřebách trhu práce v daném regionu. Pracovní konzultant pomáhá uživateli zorientovat se v této oblasti zprostředkováním zkušenosti se zdroji volných pracovních míst (internet, ÚP, inzeráty). Také pro konkrétní a přesnou představu uživatele s mentálním postižením může konzultant nabídnout vyzkoušet si praxi či brigádu nebo může s uživatelem navštívit různá pracoviště.<sup>2</sup>

Na základě poznání možností a potřeb pracovního trhu si může uživatel s mentálním postižením své nároky na pracovní místo změnit či dokonce může rozšířit řadu činností, které by chtěl v hledaném zaměstnání vykonávat. Tím si zvýší možnost úspěšnosti při vyhledávání zaměstnání.

Dalším důležitým krokem při plánování cesty k získání pracovního místa je vytvoření obrazu vhodného pracovního místa pro konkrétního uživatele. „Představa o pracovním uplatnění je výsledkem porovnání osobního profilu uživatele na jedné straně a potřeb trhu práce na straně druhé. Uživatel či pracovní konzultant budou v další fázi toto pracovní místo hledat nebo budou hledat zaměstnavatele, který by

---

<sup>1</sup> Srov. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str. 27

<sup>2</sup> Srov. Rytmus: Souhrnná metodika podpor. Zaměstnávání, str. 29

právě takové místo vytvořil.“<sup>1</sup> Konkrétní představa o vhodném pracovním uplatnění se skládá z těchto charakteristik: druh pracovní činnosti, který má být vykonáván; pracovní úvazek; pracovní doba; typ pracovněprávního vztahu; lokalita pracoviště; mzda; fyzikální a sociální prostředí pracoviště.<sup>2</sup>

Mnozí uživatelé s mentálním postižením mají nejasné či dokonce nerealistické představy o budoucím povolání. Na těchto nevyhraněných představách se podílí malá pracovní zkušenost, pobyt v ÚSP nebo také samotný uživatel s mentálním postižením, který neumí svou představu přesně vyjádřit. Zde je velká odpovědnost na pracovním konzultantovi, který může nasměrovat uživatele například pomocí<sup>3</sup>:

- vyzdvihnout zájmy uživatele
- umožnit mu návštěvu různých pracovišť
- navázat na dosaženou kvalifikaci
- inspirovat jej zkušenostmi uživatelů, kteří již pracují
- zorganizovat rozhovory s dalšími odborníky
- zorganizovat neplacenou, krátkodobou praxi

Přestože, zde má pracovní konzultant možnost ovlivnit uživatele PZ, musí být jeho vliv vhodný, přiměřený a musí respektovat přání uživatele. Při vytváření představy vhodného pracovního místa je tedy nutné dodržovat tyto zásady<sup>4</sup>:

- Pracovní konzultant nehodnotí, zda je představa uživatele o pracovním místě dobrá či špatná. Pracovní konzultant podporuje vnitřní zdroje uživatele, nenaplňuje svoji vlastní představu o vhodném pracovním místě nebo představu dalších lidí
- Uživatel má právo na změnu své představy o pracovním uplatnění.
- Je důležité ověřovat, zda pracovní konzultant skutečně porozuměl sdělení uživatele a naopak.

Po zhodnocení potřeb a možností na otevřeném trhu práce a po vytvoření představy vhodného pracovního umístění pracovní konzultant společně s uživatele PZ sestavuje Plán cesty k získání vhodného pracovního místa. Sestavení tohoto plánu je vždy velmi individuální. Proč je však důležité tento plán sestavit a následně jej plnit<sup>5</sup>?

---

<sup>1</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor. zaměstnávání, str.30

<sup>2</sup> Srov. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.30

<sup>3</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str. 31

<sup>4</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str. 33

<sup>5</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str. 34

- 1) Plánování průběhu služeb PZ umožňuje jejich uživateli spolurozhodovat o poskytovaných službách.
- 2) Vede k rozvoji dovedností potřebných k plánování v oblasti pracovní kariéry a k zodpovědnosti za vlastní rozhodnutí.
- 3) Při hodnocení individuálního plánu může uživatel zřetelně vidět své pokroky, uvědomit si své silné a slabé stránky, získat tak motivaci pro další činnosti a zjistit, k čemu je potřeba se více věnovat a jakým způsobem
- 4) Plánování průběhu služeb PZ také umožňuje: omezit možná rizika; kontrolovat a hodnotit účinnost zvolených postupů; zajistit, že navržená řešení situace uživatelů služeb PZ nejsou nahodilá, ale reagují na aktuální stav, zdroje uživatele i dosavadní vývoj situace.

Tento Plán, na němž se podílí svou aktivitou především sám uživatel za podpory pracovního konzultanta, je vytvářen především pro potřeby uživatele. Není to tedy plán pracovního konzultanta, který by si tak vytvořil harmonogram činností pro konkrétního uživatele. Sestavený plán je vyhotoven v písemné podobě, stvrzen podpisem uživatele a originál výtisku je dán uživateli, v agentuře zůstává kopie pro pracovního konzultanta.

### **c) Zprostředkování vhodného pracovního místa a trénink dovedností potřebných k získání a udržení pracovního místa**

Obsahem této fáze PZ je získávání dovedností, které jsou potřebné k vyhledání a udržení pracovního místa. Cílem je uzavření pracovního vztahu mezi uživatelem PZ a zaměstnavatelem. Probíhají zde zejména tyto aktivity<sup>1</sup> :

- trénink dovedností potřebných z získání a udržení vhodného pracovního místa
- provázení uživatele při vyhledávání vhodného pracovního místa
- vyhledávání vhodného pracovního místa, to znamená:
  - a) vytipování vhodných pracovních příležitostí
  - b) dojednání osobní schůzky zaměstnavatele s uživatelem
  - c) podpora při osobním jednání uživatele se zaměstnavatelem
  - d) dojednání pracovních podmínek
  - e) podpora při vyřizování náležitostí při nástupu do zaměstnání

---

<sup>1</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str. 37

Spektrum dovedností, které se vztahují k získání a udržení si pracovního místa je velmi široké, a tak jejich nácvik probíhá v průběhu celého procesu PZ. Již při zahájení spolupráce pracovní konzultant zjišťuje, kterými dovednostmi uživatel disponuje a které je nutné zdokonalit či osvojit a rozvinout.

#### **Formy tréninku dovedností:**

- 1) skupinová práce ve skupině uživatelů (job klub)
- 2) individuální konzultace

ad.1) Při této formě tréninku získává uživatel s mentálním postižením nejen nové znalosti, ale také se aktivně cvičí v sociální interakci a učí se řešit konkrétní situace se zaměstnavatelem či situace na pracovišti. Uživateli je zde poskytována zpětná vazba od ostatních uživatelů PZ. Získaná zpětná vazba může podpořit uživatelovo sebevědomí, může korigovat způsob chování či projevy emocí a také ovlivňuje uživatelovu motivaci. Velkou výhodou pro uživatele s mentálním postižením je známé prostředí agentury, setkávání se známými osobami z agentury a dostatečný časový prostor. Tyto faktory nejsou tak stresující a umožňují uživateli s mentálním postižením lepší nácvik situací, které si uživatel nutně potřebuje osvojit. „Při realizaci programu konkrétního job klubu je nutné flexibilně reagovat na potřeby jeho účastníků, respektovat jejich návrhy. Jestliže se job klubu účastní lidé se specifickými potřebami v oblasti komunikace, je třeba přizpůsobit přípravu tak, aby mohli sdělení porozumět.“<sup>1</sup>

ad.2) Tato forma spolupráce umožňuje intenzivnější práci s uživatelem. Je využívána, když uživatel nechce využít skupinovou práci či skupinová práce pro daného uživatele není zatím vhodná pro jeho specifické potřeby. Při individuální práci s uživatelem může pracovní konzultant vybírat z rozsáhlé škály metod. K těm nejužívanějším patří: volná diskuse, strukturovaný rozhovor, hraní rolí, brain storming, nácvik v reálné situaci, plnění zadaných úkolů, rozbor problému, přímý výklad.<sup>2</sup>

V praxi se u jednotlivých uživatelů používají obě formy tréninku dovedností. Výše uvedené metody se také užívají v obou možnostech. Individuální konzultace probíhají

---

<sup>1</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.42

<sup>2</sup> Srov. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str. 40-41

1x za týden (umožňují-li to okolnosti) a job klub probíhá 1x za měsíc. Tyto formy se mají vzájemně doplňovat.

Je potřebné, aby nácvik dovedností u uživatelů s mentálním postižením byl co nejkonkrétnější a umožňuje-li to situace, měl by být prováděn v reálném prostředí. Dále je prospěšné v PZ s uživateli s mentálním postižením užívat skutečné předměty, co nejvíce užívat názorné metody či využívat přímé pozorování konkrétních situací. „Nácvik by měl vyplývat z aktuální potřeby uživatele, navazovat na jeho momentální situaci, neměl by být samoúčelný. Je důležité klást důraz především na rozvoj sociálních dovedností uživatele na udržení jeho motivace najít si a udržet pracovní místo.“<sup>1</sup> Pracovní konzultant by si měl všimnout i malých pokroků, které uživatel s mentálním postižením udělá, a také by pracovní konzultant měl umět uživatele přiměřeně ocenit.

#### **d) Podpora uživatele při vyhledávání vhodného pracovního místa**

Uživatelé s mentálním postižením potřebují v procesu PZ podporu, která spočívá v pomoci s výběrem vhodného způsobu vyhledávání pracovních možností, ve způsobu získávání potřebných informací, s rozvržením času určeného na hledání práce, s vedením pohovorů či pomoc s utvářením postojů k různým situacím. Zde pracovní konzultant může podpořit uživatele při <sup>2</sup>:

- 1) Vytipování vhodných pracovních příležitostí.** Vyhledávání takových pracovních nabídek, které odpovídají představě daného uživatele. Zde se často využívají pracovní inzeráty z tisku, internetu nebo databáze volných pracovních míst na ÚP. Je také možné přímo oslovit konkrétního zaměstnavatele.
- 2) Dojednávání osobní schůzky zaměstnavatele s uživatelem.** Zde je nutné domluvit předem termín schůzky. Obsahem osobní schůzky je vzájemné seznámení stran. Za uživatele s mentálním postižením může vyjednávat pracovní konzultant, má-li k tomu jeho souhlas. Ale jsou možné výjimky, proto konzultant musí zvážit schopnosti, dovednosti a přání uživatele.<sup>3</sup>
- 3) Podpora při osobním jednání uživatele se zaměstnavatelem.** Pracovní konzultant seznamuje zaměstnavatele s agenturou PZ a poskytuje informace o službě PZ. Také je nutné zjistit, zda zaměstnavatel má práci, kterou uživatel chce vykonávat a „zda je

---

<sup>1</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str. 42

<sup>2</sup> Viz. Rytmus: souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.43

<sup>3</sup> Srov. Rytmus: souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.117

ochoten uvažovat o zaměstnávání člověka, který potřebuje intenzivnější podporu než ostatní zaměstnanci<sup>1</sup> V případě uživatele s mentálním postižením je vhodné zaměstnavateli poskytnout přesné informace o tomto postižení, ale uživatel má být představen jako osoba, která má dovednosti a schopnosti k vykonávání daného zaměstnání a která chce pracovat v běžném prostředí. *(pozn.:uživatel se s konzultantem předem domluví, kdo bude mluvit a co se řekne)* Zaměstnavatel by tak měl vidět v uchazeči skutečný přínos pro firmu.

- 4) **Dojednávání pracovních podmínek.** Uživatel má být zaměstnán na základě platných pracovněprávních předpisů. Pracovní konzultant pomáhá sjednat a specifikovat rovné pracovní podmínky. Pracovní podmínky mají vyhovovat jak uživateli, tak i zaměstnavateli a musí být uvedeny v pracovní smlouvě. <sup>2</sup>
- 5) **Podpora při vyřizování náležitostí při nástupu do zaměstnání.** Před nástupem na pracovní místo pomáhá pracovní konzultant uživateli splnit nutné formality (lékařská preventivní prohlídka, výpis z rejstříku trestů, zřídit bankovní účet). Zajišťuje uzavření pracovněprávního vztahu na základě pracovní smlouvy. Pracovní smlouva musí splňovat veškeré náležitosti, které plynou za zákoníku práce. Pracovní konzultant zajišťuje, aby uživatel obsahu pracovní smlouvy porozuměl, v případě potřeby zajistí převedení pracovní smlouvy do formy, která je uživateli s mentálním postižením srozumitelná.(př. vytvoří obrázkovou verzi pro uživatele) Dále pracovní konzultant dojednává přímou asistenci pro uživatele na pracovišti, předává nutné kontakty, které zaměstnavatel v případě nutnosti může využít, uživateli zajišťuje srozumitelné proškolení o bezpečnosti práce, poskytuje zaměstnavateli kompletní informační servis a zjišťuje zda uživatel porozuměl všem pracovním povinnostem.

#### **e) Podpora uživatele s mentálním postižením po uzavření pracovněprávního vztahu**

Hlavním úkolem poskytované podpory v této části procesu PZ je udržení si pracovního místa. Také tuto etapu procesu PZ je dobré naplánovat, aby si uživatele díky zrealizovanému plánu uměl udržet pracovní místo sám. Je-li to možné, pracovní konzultant poskytuje pracovní asistenci přímo na pracovišti. Pracovní asistence znamená přítomnost pracovního asistenta na pracovišti s uživatelem během jeho pracovní doby. Asistent tak systematicky působí na uživatele. Cílem tohoto působení

---

<sup>1</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.44

<sup>2</sup> Srov. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.46

má být zvládnání zadaných úkolů, postupné osamostatňování a adekvátní chování uživatele na pracovišti.<sup>1</sup>

Asistence poskytovaná přímo na pracovišti umožňuje pracovnímu konzultantovi pozorovat uživatele během výkonu pracovní činnosti, může uživateli pomoci v různých situacích (jak se zorientovat na pracovišti, jak si zorganizovat pracovní činnost), může kolegům na pracovišti odpovědět na otázky, které se týkají uživatele či PZ. Pracovní konzultant sleduje atmosféru a sociální vztahy na pracovišti a je možné vybrat spolupracovníka, který by mohl poskytovat podporu uživateli s mentálním postižením po ukončení asistence, bude-li to uživatel potřebovat. Současně pracovní konzultant zvažuje jak intenzivně uživatele podporovat.

Není-li možné realizovat přímou pracovní asistenci, je poskytována podpora po pracovní době formou konzultací. V tomto případě se může uživatel lépe soustředit na trénink pracovních, sociálních či jiných dovedností, které souvisejí s prací. Tato nepřímá forma podpory je diskretnější, neboť přítomnost asistenta na pracovišti může uživatele s mentálním postižením nevhodně činit nápadným.

Aby si uživatel dovedl udržet pracovní místo na otevřeném trhu práce, potřebuje si osvojit následující konkrétní skupiny dovedností<sup>2</sup>:

- 1) Pracovní dovednosti** – jsou nutné k výkonu pracovních povinností. Každý pracovní úkon se skládá z dílčích kroků, které za sebou následují v jasném sledu. Pro zvládnutí dovednosti je třeba naučit se provádět tyto jednotlivé kroky a vědět, v jakém pořadí za sebou následují. Součástí systematické podpory uživatele s mentálním postižením při osvojování pracovních dovedností je analýza pracovního úkonu na takové části, které je uživatel schopen zvládnout. Po jejich osvojení je třeba tyto kroky opět propojit tak, aby uživatel provedl celý pracovní úkon samostatně. Po osvojení si pracovních úkonů či jen některých kroků je velmi důležité pro uživatele s mentálním postižením pozitivní zpětná vazba od zaměstnavatele či spolupracovníků. Tento efekt má velký vliv nejen na pracovní motivaci uživatele, ale také na jeho sebevědomí, které ovlivňuje osobnost uživatele.
- 2) Sociální dovednosti** – jsou vázány na vztahy na pracovišti. Začlenění se do pracovního kolektivu je pro udržení si pracovního místa stejně důležité jako zvládnutí pracovního úkonu. K tomu, aby byl uživatel vnímán jako součást pracovního kolektivu, mohou napomoci tyto skutečnosti: pracovník má srovnatelné pracovní

---

<sup>1</sup> Srov. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.48

<sup>2</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str. 49

podmínky jako kolegové; pracovník plní úkoly, na kterých musí spolupracovat a komunikovat s ostatními; pracovník se účastní i neformálních setkání mimo pracoviště; vyhledávání společných zájmů s kolegy.

- 3) Dovednosti přímo související s prací** – nelze je odvodit z náplně práce, přesto zaměstnavatel očekává, že jimi pracovník disponuje. Tyto dovednosti jsou využívány v pracovní době nebo přímo na pracovišti. Jedná se např. o: dopravu na pracoviště včas, vhodně oblečen, umět požádat o dovolenou či o uvolnění ze zaměstnání na nezbytnou dobu ze zdravotních důvodů.
- 4) Dovednosti s prací nepřímo související** – jsou uplatňovány i v jiných oblastech života člověka, zaměstnavatel je nepožaduje, přesto mohou ovlivnit úspěšnost uživatele v jeho zaměstnání. Např.: orientace v čase, řešení náhodných situací, umět odpočívat, umět využít volný čas.

Po pečlivém naplánování nutných činností vedoucích k udržení si místa, po jejich plnění a po osvojení si nutných dovedností uživatelem, dochází k postupnému snižování podpory a pomoci ze strany pracovního konzultanta a současně k nárůstu samostatnosti a soběstačnosti uživatele. Aby služba PZ mohla být ukončena, je nutné aby se pracovní konzultant ujistil, zda je uživatel s mentálním postižením <sup>1</sup>:

- zaměstnán v souladu se svou představou o vhodném pracovním místě na základě platných právních předpisů
- rozumí svým pracovním povinnostem a vykonává je v souladu s požadavky zaměstnavatele
- umí řešit obvyklé situace související se zaměstnáním
- má na pracovišti podporu potřebnou pro zvládnání nestandardních situací

Také na straně zaměstnavatele je zjišťováno zda <sup>2</sup>:

- má přehled o pracovním výkonu uživatele a je s ním spokojen
- je spokojen s chováním uživatele na pracovišti vůči spolupracovníkům
- ví, jak s uživatelem komunikovat, ví jak řešit případné problémy
- zná legislativní rámec zaměstnávání lidí znevýhodněných na trhu
- ví, v kterých případech se může znovu na agenturu obrátit

---

<sup>1</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.51

<sup>2</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str. 52

K ukončení poskytování služeb PZ dochází tehdy, není-li podpora pracovního konzultanta pro uživatele ani zaměstnavatele nutná. Služba PZ je ukončena na základě „Dohody o ukončení služby PZ“. Tato Dohoda je písemná a je třeba podpisu uživatele, pracovního konzultanta a případného opatrovníka.

Služba PZ může být ukončena z těchto důvodů (dle o.s.Rytmus):

- 1) uplynula doba 2 let poskytování služby
- 2) uživatel získal vhodné pracovní místo a dál již nepotřebuje podporu
- 3) uživatel přestal plnit své povinnosti
- 4) uživatel se rozhodl, že už nemá o službu zájem
- 5) jiný důvod (*uživatel ho definuje, chce-li*)

Ve výjimečných případech může být Dohoda o ukončení služby PZ uzavřena formálně (př. není-li uživatel osobně dostupný).

### **4.3. Podpora poskytovaná zaměstnavateli**

Cílem podpory, která je zaměřena přímo na zaměstnavatele, je vytvoření stabilního prostředí pro samostatnou existenci pracovního vztahu mezi uživatelem s mentálním postižením a jeho zaměstnavatelem. Často se na otevřeném trhu práce stává, že zaměstnavatelé odmítají přijímat do pracovního poměru osobu se zdravotním postižením (OZP) (*dříve zaměstnanec se změněnou pracovní schopností - ZPS*), s nepravdivým odůvodněním, že pro ni nemají žádnou práci.

Jedním z opatření, která mají vést ke zlepšení postavení OZP (kam jsou řazeny i osoby s mentálním postižením) ve společnosti a k jejich vhodnějšímu uplatnění v pracovním procesu, jsou pracovní právní předpisy. Velkou pozornost věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením zákon č.435/2004 Sb.o zaměstnanosti.

Zaměstnavatelé jsou povinni hlásit ÚP hodná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením a jejich obsazování a vytvářet vhodné pracovní podmínky pro tyto občany. Dále mají předkládat seznamy těchto míst s popisem pracovní činnosti ÚP, přednostně obsazovat tato místa osobami se zdravotním postižením. Podle zákona o zaměstnanosti je základní povinností zaměstnavatelů vytvářet vhodné pracovní příležitosti pro nejširší a kvalitní pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením a osob s těžším zdravotním postižením.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> viz. §79, §80, zák.č.435/2004 o zaměstnanosti

Existuje také zákonem stanovený podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. „Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% z celkového počtu svých zaměstnanců.“<sup>1</sup>. Jestliže však zaměstnavatel nemůže zaměstnávat přímo osoby s postižením (např. z důvodu nebezpečnosti či náročnosti práce) tuto povinnost může splnit jiným způsobem, který je však považován za rovnocenný k přímému zaměstnávání osob s postižením.

Povinnost zaměstnávat OZP zaměstnavatel splní <sup>2</sup>:

- zaměstnávání OZP ve výši povinného podílu
- odebíráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením
- zadáváním výrobních programů těmto zaměstnavatelům
- odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví
- odvodem do státního rozpočtu

Nejvhodnější je, aby zaměstnavatelé tuto zákonnou povinnost splnili přímým zaměstnáváním osob s postižením. Proto také existují pro zaměstnavatele příspěvky a výhody, které podporují jeho snahu umožnit osobám s postižením uplatnit se na otevřeném trhu práce.

Také MPSV umožňuje poskytnout zaměstnavateli za určitých podmínek hmotné výhody a příspěvky, pokud zaměstnají osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé zaměstnávající OZP mohou využít:

- příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa pro zaměstnance, kterému nelze jiným způsobem zajistit pracovní místo (§113 zákona o zaměstnanosti)
- příspěvek na zapracování zaměstnance, kterému úřad práce věnuje zvláštní péči (§ 33 zákona o zaměstnanosti)
- úhrada nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením (§73 zákona o zaměstnanosti)

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají OZP, mají další výhody v daňové oblasti. Podle §35 zák.č.586/1992Sb., o daních z příjmu, může každý zaměstnavatel snížit daň

---

<sup>1</sup> www.MPSV, zákon o zaměstnanosti 435/2004Sb.,§81

<sup>2</sup> viz. §81, odst.2, zák.č.435/2004 o zaměstnanosti

z příjmu. Za každého zaměstnaného pracovníka se zdravotním postižením může zaměstnavatel uplatnit slevu na dani ve výši 18000 korun ročně, za pracovníka s těžším zdravotním postižením slevu ve výši 60000 korun ročně. Zaměstnavatel zaměstnávající více než 50% občanů se zdravotním postižením má 50% slevu na dani a je rovněž zvýhodněn při zadávání veřejných zakázek v obchodní veřejné soutěži. Při hodnocení jeho nabídky musí být jím předložená nabídková cena hodnocena jako nejnižší, jestliže nepřekročí nejnižší nabídkovou cenu tuzemské osoby o více než 20%.<sup>1</sup>

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50% občanů se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, jsou specifickou skupinou. Tito zaměstnavatelé mají zkušenost se zaměstnáváním osob těžko umístitelných na trhu práce, dovedou přizpůsobit pracoviště jejich potřebám a vytvářejí pracovní klima, které umožňuje takové osobě integraci do pracovního kolektivu. Na druhé straně se však musejí vyrovnávat s vyšší nemocností svých zaměstnanců a se snížením jejich pracovního výkonu. Tyto zaměstnavatelské subjekty se pohybují na volném trhu práce a platí pro ně obecná ekonomická pravidla.

K posílení jejich schopnosti konkurence jsou jim poskytovány dotace investičního a neinvestičního charakteru (dotace na pojistné, neinvestiční dotace nehmotného charakteru, investiční dotace a návratné finanční výpomoci a příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením).<sup>2</sup>

Pracovní konzultant v oblasti podpory poskytované zaměstnavateli řeší<sup>3</sup>:

- pomoc při vytváření vhodné pracovní náplně pro uživatele
- podpora při vyřizování formalit souvisejících s nástupem uživatele do zaměstnání
- poskytování poradenství v oblasti legislativy pro zaměstnávání lidí se ZPS
- pomoc zaměstnavateli při komunikaci s uživatelem
- pomoc při řešení problémů se zapracováním uživatele a s jeho začleněním do kolektivu spolupracovníků
- pomoc zaměstnavateli se zapracováním uživatele v případě, že to vyžaduje delší dobu a specifické způsoby

---

<sup>1</sup> viz. Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu

<sup>2</sup> viz. zákon o zaměstnanosti č.435/2004

<sup>3</sup> Viz.Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.54

Lidem se zdravotním postižením je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Aby tedy docházelo ke skutečnému naplnění smyslu zákona o zaměstnanosti, snaží se i služba PZ v rámci svých možností přispět s podporou nejen svým uživatelům, ale také poskytuje podporu zaměstnavateli, který má snahu vytvářet pracovní místa pro osoby s postižením, a tak jim umožnit zlepšit svůj sociální stav ve společnosti.

#### **4.4. Podpora poskytovaná blízkým osobám uživatele**

Při poskytování služby PZ osobě s mentálním postižením je velmi dobré spolupracovat během celého procesu PZ také s rodinou, přáteli uživatele či s ÚSP, neboť pozitivní přístup a podpora blízkých osob je pro uživatele s mentálním postižením velmi důležitá. „Uživatelé PZ jsou dospělé osoby a jako k takovým k nim pracovní konzultant přistupuje. Přesto jsou závislí na svých rodinách častěji než lidé bez postižení a někdy rodiče nebo sourozenci mají hlavní slovo při rozhodování o důležitých otázkách týkajících se jejich života. V takovém případě je třeba, aby pracovníci agentury s rodinou spolupracovali, a to vždy se souhlasem a vědomím uživatele.“<sup>1</sup>

Pracovní konzultant poskytuje rodině podporu při změnách, které vyvolává zvyšující se úroveň samostatnosti uživatele, a také při změnách, které souvisejí s nástupem uživatele do zaměstnání. Pracovní konzultant poskytuje informace o průběhu procesu PZ s daným uživatelem, sjednává s rodiči osobní schůzky, na kterých společně řeší vzniklé problémy a vhodným způsobem reaguje na jejich obavy.

Rodiče uživatelů s mentálním postižením mají často strach ze změn, které PZ vyvolává (samostatnost). Jde o pocity strachu a ohrožení. Je nutné, aby pracovní konzultant je respektovat a snažil se společně s rodiči je konkrétně popsat a následně jim poskytnout podporu pro zvládnutí těchto pocitů. Tyto schůzky s rodiči se mohou vyskytovat i častěji, neboť rodiče potřebují více času a také konkrétních důkazů o tom, že jejich dospělé dítě umí různé překážky skutečně řešit.

Nejčastější obavy rodičů osob s mentálním postižením <sup>2</sup>:

- Nezvládne práci.
- Nezvládne cestu.
- Co když ho osloví cizí člověk.
- Co když se stane něco neočekávaného.

---

<sup>1</sup> Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.54

<sup>2</sup> Viz. Rytmus: Souhrnná metodika podpor.zaměstnávání, str.55

Na schůzkách s rodiči může konzultant tyto obavy řešit nejen vysvětlováním a ubezpečováním, ale také může umožnit osobní návštěvu v zaměstnání uživatele, aby se přesvědčili na vlastní oči, jak uživatel zvládá svou práci. Není-li možné osobně navštívit pracoviště, snaží se konzultant sjednat schůzku se zaměstnavatelem. Dále je uživateli s mentálním postižením k dispozici také asistent, se kterým se učí zvládat různé alternativy běžných situací (cesta do práce, jak reagovat na oslovení cizí osobou, jak řešit nečekané události).

V procesu PZ se však pracovní konzultant snaží preventivně předejít vzniku mimořádných situací, které mohou na uživatele s mentálním postižením působit stresově. Konzultant společně s konkrétním uživatelem vypracovává tzv. „krizový plán“, kde jsou uvedeny situace, které uživatel s mentálním postižením vnímá jako náročné. Za podpory pracovního konzultanta se uživatel snaží nalézt adekvátní řešení náročné situace. Uživatel následně může vykonat praktickou zkoušku, jak tyto situace a události dokáže zvládat.

Představili jsme si celý průběh procesu PZ. V následující části práce bude představeno o.s.Rytmus, Agentura PZ v Benešově a kazuistiky některých uživatelů PZ. Uvedené kazuistiky nám umožní názornou představu o tom, jak je služba PZ využívána v praxi.

## 5. Občanské sdružení Rytmus, Agentura PZ – Benešov

Lidé s mentálním postižením mají v naší společnosti nárok na zajištění důstojnosti a základních lidských práv. Přesto se stává, že se někdy osoby s mentálním postižením dostávají na okraj našich zájmů a ochrany. Proto je velmi důležité, abychom si uvědomovali, že k povinnostem naší občanské společnosti patří také poskytování potřebné péče občanům, kteří ji pro svůj život nezbytně potřebují.

Občanské sdružení Rytmus se proto snaží svou činností přispět nejen k ochraně lidských práv osob s mentálním postižením, ale také svou aktivitu směřuje k naplňování modelu samostatného a nezávislého života u nemalého počtu svých uživatelů. Tento model samostatného a nezávislého života se řídí dle následujících pravidel:

- rovnoprávnost pro všechny
- právo riskovat
- právo na lidskou důstojnost a sebeurčení
- právo na vlastní volbu
- právo na přiměřenou podporu

Občanské sdružení (o.s) Rytmus vzniklo v roce 1994 z iniciativy rodičů a přátel osob s mentálním postižením. Inspirací zakládajících členů bylo intenzivní školení, které pořádala organizace The American Jewish Point Distribution Committee. Zakladatelé tak byli seznámeni s novými typy sociálních služeb a s pokrokovými přístupy k lidem s mentálním postižením. Z Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj pak byly získány finanční prostředky na rozjezd projektu PZ.<sup>1</sup>

Posláním o.s. Rytmus je poskytovat lidem s postižením takovou pomoc, podporu a služby, které jim umožní žít plnohodnotný a důstojný život v běžných podmínkách. Pro realizaci služeb Rytmus využívá běžné zdroje ve společnosti, př.: úřady práce, základní školy, firmy na otevřeném trhu práce. Nabízené formy pomoci vytvářejí podmínky pro překonávání mýtů o minimálních limitech rozvoje lidí s mentálním postižením. Osoby s mentálním postižením tak mají větší prostor pro to, aby se mohli dále rozvíjet ve všech aspektech své osobnosti.

O.s. Rytmus působí na těchto místech v České republice: Benešov, Chrudim, Liberec, Litvínov, Praha – zde jsou 2 agentury.

---

<sup>1</sup> viz. [www.rytmus.org](http://www.rytmus.org)

Agentura Benešov, kde jsem absolvovala dlouhodobou praxi a nyní zde působím jako dobrovolník, zahájila svou činnost v listopadu 2003. Její hlavní činnost je zaměřena na vyrovnávání příležitostí lidí s postižením v benešovském regionu prostřednictvím individuální podpory, která těmto lidem umožní využívat všech možností naší společnosti. Tím napomáhá k integraci osob s postižením do běžného života.

Kvalita poskytovaných služeb Agentury PZ v Benešově je zajištěna používáním propracované metodiky v souladu se standardy kvality sociálních služeb, supervizí a také dalším vzděláváním zaměstnanců.

Služby jsou poskytovány v rámci těchto programů:

- **tranzitní program** – cílem je podpořit studenty a žáky s postižením při přechodu ze školy do zaměstnání
- **podporované zaměstnávání** – cílem je pomoci lidem s postižením najít a udržet si zaměstnání na volném trhu práce (viz. 3.kapitola)

Tým Agentury PZ v Benešově tvoří: (k 31.12.2006)

- 1x vedoucí agentury
- 3x pracovní konzultant
- 2x pracovní asistent
- 1x externí supervizor

Náplně práce pracovního konzultanta <sup>1</sup>:

- přijímá uživatele do služby PZ
- zajistí, aby každý jeho uživatel měl aktuální individuální plán
- zajišťuje nácvik dovedností potřebných k vyhledání si práce
- aktivně vyhledává nové zaměstnavatele spolupracuje s nimi
- podporuje uživatele v zácviku
- podle potřeb spolupracuje s uživatelským sociálním okolím
- vede a koordinuje pracovní asistenty
- zastupuje ostatní konzultanty při jejich nepřítomnosti, účastní se supervizí a vzdělává se
- za práci odpovídá vedoucímu agentury

---

<sup>1</sup> viz.o.s.Rytmus

Náplň práce pracovního asistenta <sup>1</sup>:

- pomáhá uživateli získat dovednosti potřebné k výkonu pracovních úkolů
- zabezpečuje kvalitu a kvantitu práce požadovanou zaměstnavatelem
- podporuje uživatele v začlenění se do pracovního kolektivu
- sleduje a zaznamenává průběh práce
- pravidelně konzultuje průběh asistence s konzultantem
- účastní se schůzek asistentů a vzdělává se
- za práci odpovídá vedoucímu agentury

Náplň práce vedoucího agentury:

- reprezentuje agenturu na veřejnosti
- zastává povinnosti jako pracovní konzultant a asistent
- organizuje celkovou činnost v agentuře
- hospodaří s finančními prostředky agentury; vede pokladnu
- účastní se vzdělávacích aktivit, vzdělává se
- za činnosti v agentuře odpovídá vedení o.s.Rytmus (Praha 2, Bruselská 16)

### **5.1. Cíle a koncepce služeb občanského sdružení Rytmus**

Cíle o.s.Rytmus můžeme rozdělit na externí a interní.

Externím cílem sdružení je působit na ovlivňování celospolečenských podmínek (public relations) tak, aby podle zákonů i v praxi byla lidem s mentálním postižením zajištěna rovná práva a příležitosti, aby mohli žít integrovaně s ostatními občany a nebyli diskriminováni.

Interní cíle: Rytmus poskytuje lidem s postižením služby tak, aby tyto služby maximálně začleňovaly uživatele do běžného prostředí a umožňovaly uživatelům využít běžnou společenskou nabídku a veřejné služby pro ostatní občany.

Rytmus upřednostňuje aktivní podporu před pasivní péčí, čímž umožňuje lidem s mentálním postižením žít ve svém přirozeném prostředí a začleňovat se do společnosti. Také podporuje maximálně dosažitelnou soběstačnost uživatelů, respektuje lidskou důstojnost, práva uživatelů a dynamicky reflektuje změny spojené s vývojem situace daného uživatele. K uživateli se chová tak, aby se cítil bezpečně a byl chráněn před

---

<sup>1</sup> viz.o.s.Rytmus

zneužíváním, aby tak mohl jako ostatní lidé bez postižení žít ve stejném a přirozeném prostředí, které posiluje vazby s ostatním světem a je co nejméně omezující.

Rytmus usiluje o umožnění uživateli žít způsobem, který se co nejvíce blíží běžnému životu ostatních lidí stejného věku z hlediska životních cyklů a přirozeného denního režimu.

Rytmus také usiluje o zrovnoprávnění osob s mentálním postižením tím způsobem, aby byl člověk s mentálním postižením s pomocí asistence a podporující služby tím, kdo spoluurčuje způsob a rozsah pomoci, které se mu dostává.

Protože etickým východiskem činností o.s.Rytmus je důstojný a rovnoprávný život uživatele, vychází veškerá nabízená a poskytovaná pomoc uživateli z principu partnerství. Jde tedy o to, aby všichni vnímali uživatele jako partnera a on zase naopak, aby vnímal sebe sama jako partnera s okolním světem. Takovýto vztah je založen na znalosti a pochopení norem, které řídí chod společnosti a zároveň akceptují vzájemné odlišnosti. Pro pomáhající profese to znamená pracovat s pocitem lidské hodnoty uživatele a s jeho postavením ve společnosti.

Pokud se tedy podaří toto partnerství nabídnout uživateli a on jej přijme, pomůžeme mu najít jeho vlastní možnosti, cítit se jistě a zařadit se i přes určitá omezení do běžného života. Toto mapování možností a schopností uživatele je dlouhodobý proces, který má vytvořit stabilní a pevnou základnu pro úspěšné začlenění člověka s mentálním postižením do společností lidí bez mentálního postižení.

Podstatou nabízených služeb je maximální možná míra sebeurčení uživatele a jeho podílu na rozhodování. Sdružení poskytuje služby lidem s různým znevýhodněním (zpočátku se sdružení zaměřilo na osoby s mentálním postižením, později se okruh uživatelů rozšířil – viz.3.4). Rozsah poskytovaných služeb závisí na výši finančních prostředků, které se podaří na dané služby pro konkrétní období a počet uživatelů získat. Služby poskytuje Rytmus uživatelům vždy na základě jejich zájmu a dobrovolného rozhodnutí. Dobrovolnost, vlastní zájem uživatele (případně i zájem blízkého okolí uživatele) je podstatným kritériem pro přijetí a setrvání ve službách. Při přijetí nabízené služby se uzavírá mezi oběma stranami Dohoda o poskytování služeb PZ (viz.4.2.1).

Uživatel platí za poskytnuté služby stanovené poplatky v aktuální výši. Agentura PZ také poskytuje zájemci základní informace o svých službách, případně může pomoci kde hledat další pomoc při řešení konkrétní situace. Pokud daný problém Agentura PZ nemůže aktuálně vyřešit nebo zájemce projeví zájem o jiné služby, zprostředkovává kontakty na další zařízení. Poskytuje také opakovanou individuální poradenskou činnost

v záležitostech souvisejících s problematikou zaměstnávání osob s postižením na otevřeném pracovním trhu.

## **5.2. Využití služby PZ u vybraných uživatelů**

Občanské sdružení Rytmus – Agentura PZ Benešov nabízí osobám s mentálním postižením své služby, které umožňují osobám s postižením dosáhnout co největší soběstačnosti a nezávislosti s ohledem na míru postižení a postupné začleňování do běžného pracovního života. Jde tedy o poskytnutí šance k získání sebevědomí i k plnějšímu prožívání života s příležitostmi k sebeuplatnění. Jak tuto šanci mohou využít jednotliví uživatelé, uvádím v následujících kasuistikách. *(jména uživatelů jsou pro zachování anonymity změněna).*

### **5.2.1. Kasuistika č.1.: Petr**

Z Petrovy rodinné a osobní anamnézy víme, že v dětství osiřel a z rodiny mu zbyli 2 bratři. Do své zletilosti žil v dětském domově. Povinnou školní docházku splnil ve speciální škole. Po skončení povinné školní docházky a po dovršení plnoletosti odchází z dětského domova. Následně pobývá v různých sociálních organizacích (př. Duha, Naděje). Zde se přizpůsobil životu „ze dne na den“ a jeho hlavním cílem bylo „přežít“. Petr se po pobytu v Naději dostává do občanského sdružení, kde je mu poskytnuto chráněné bydlení. Přes tuto organizaci se dostává Petr k nabídce PZ v o.s. Rytmus – Agentura PZ v Benešově a rozhoduje se, že tuto možnost využije.

Do programu PZ Petr vstoupil v roce 2004. V počáteční fázi procesu PZ se pracovní konzultant snaží získat informace o jeho kvalifikaci, o dosavadních pracovních zkušenostech, o dovednostech, zájmech a přáních. Petr uvádí, že pracoval jako kuchař ve velkém pražském hotelu, v KFC, v McDonald's či v jedné menší restauraci. Uvádí, že má osobní zkušenost s hledáním zaměstnání, umí vyplňovat formuláře a dotazníky a také umí jednat na úradech. Petr by si přál pracovat jako kuchař.

Společně s pracovním konzultantem navštívil Úřad práce v Benešově a samostatně si vybírá z nabídky infoboxu. Petr si vybral i nabídku zaměstnání (policista), pro které nemá dostatečnou kvalifikaci. Konzultant jej na to upozorňuje, přesto to chce Petr zkusit.

Petr se následně domlouvá s konzultantem, že podle vypsání seznamu nabídek s volnými místy zkusí zavolat na vybraná místa. Odmítá nabídku konzultanta, aby zkusil

zavolat z Agentury. Chce si zavolat ze svého bydlení a na další konzultaci sdělit výsledek.

Na následující schůzce Petr uvádí konkrétnější údaje o původních zaměstnáních. Byly to práce „na černo“ a trvaly jen několik dní. Také nemá na místo kuchaře výuční list a na vybraná pracovní místa z ÚP nezavolal. Uživatel je konzultantem upozorněn, že je nutné mít skutečný náhled na svou situaci, své možnosti a dovednosti, aby se staly pevným podkladem pro realizaci procesu PZ. (viz. 4.2.2 odst. a.)

Petr žádá o pomoc konzultanta, který mu tedy nabídl noviny s inzeráty volných pracovních míst. Na žádost uživatele volá konzultant na vybraný inzerát. Jedná se o místo pomocného kuchaře v městské restauraci nedaleko Petrova bydlení. Po telefonickém dojednání se odjíždí na toto pracovní místo osobně.

Majitel restaurace byl seznámen se službou PZ. Jednání bylo velmi vstřícné a majitel chce dát Petrovi šanci k uplatnění se. Uživatel podal reference o své praxi a zkušenostech. Zaměstnavatel jej tedy chce vidět při práci osobně, aby viděl, co Petr opravdu umí. Na zkoušce, která trvala 2 dny, Petr aktivně a nadšeně přistupoval k zadaným úkolům. Plnil je rychle a dobře, ale složitější úkoly (př. samostatné sestavení oblohy) neumí a je nutná podpora. Zaměstnavatel ale potřebuje zaměstnance, který je plně samostatný a ani asistence zde nepomůže – je to kvalifikovaná činnost.

Konzultant společně s majitelem restaurace hledá možnost jak vytvořit nové pracovní místo, ale v této restauraci to není možné. Přesto majitel nabídl pomoc- zeptá se svých kolegů, kteří mají taky restauraci, ale spíše by Petrovi doporučil klidnější provoz (př. školní jídelna). Nálada uživatele se pro neúspěch prudce mění, z euforie upadá do deprese a mluví o sobě negativně.

Petr s konzultantem sestavuje individuální plán, aby se proces PZ vyvíjel dále a efektivně, i když se mohou vyskytnout další potíže. Petr uvádí své aktuální a nejdůležitější potřeby a cíle:

- 1) najít si co nejdříve zaměstnání
- 2) zkusit doplnit odborné vzdělání a praxi v terénu
- 3) složit rekvalifikaci na pozici kuchař (mít doklad)

Také je sestaven plán, jak uspokojit tyto potřeby a jak dosáhnout daného cíle. Uživatel si přeje s podporou konzultanta vyřídit na ÚP rekvalifikační kurz na místo kuchaře.

Jestliže Petr bude přijat do rekvalifikačního kurzu, podpoří ho Agentura PZ Benešov, která zajistí teoretickou přípravu (má akreditaci) a také majitel restaurace, kam chtěl Petr nastoupit – ten zajistí praktickou část.

Petrova žádost o rekvalifikaci byla na úřadu práce vyřízena pozitivně. Uživatel se tak začal učit a připravovat na ložení zkoušek. Za podpory konzultanta si Petr sepsal kroky jak úspěšně složit závěrečné zkoušky:

- učit se hygieně a bezpečnosti práce
- trénovat vážení potravin, odhady a vaření podle receptů
- napsat si co je třeba zlepšit a co jde bez problému
- zkusit zdobení jídla, vaření dle vlastních receptů
- zdokonalit se v práci s kuchařským náčiním

Během praxe se opět vyskytly kritické chvíle, kdy Petr potřeboval asistenci na praxi a také podporu konzultanta, protože jeho sebevědomí negativně ovlivňují neúspěchy. Byla vhodná i pomoc psychologa. Petr se následně dokázal vrátit do „svých kolejí“ a úspěšně zvládl závěrečné zkoušky.

Uživatel byl pak přijat na místo pomocného kuchaře v restauraci, kde chtěl pracovat na začátku procesu PZ.

Za pomoci konzultanta se Petr v průběhu služby PZ zdokonalil v pracovních dovednostech, naučil se vycházet a spolupracovat s nadřízenými a kolegy na pracovišti, navyknul si pravidelně docházet do práce. Umí si vyřídit neschopenku a požádat o dovolenou. Novým věcem v zaměstnání se nyní učí mnohem rychleji a snadněji, než na počátku služby. Již nepotřebuje asistenci. Osamostatnil se, ví jaké výhody mu přináší chození do práce a také ví, jaké nároky na něj práce klade.

Situace v práci: Petr pracuje v restauraci jako pomocný kuchař. Jeho pracovní doba je pondělí – pátek od 8-12 hodin. Pracovní kolektiv je klidný, šéf je spolehlivý a dokáže Petra podpořit. V práci se uživateli líbí. Rád by se ještě dál samostatně zdokonaloval. Když by se vyskytly problémy, ví, že se může obrátit na Rytmus.

Následně byl s tímto uživatelem vypracován závěrečný plán a byla připravena Dohoda o ukončení PZ. Petr službu PZ ukončil z důvodu – uživatel získal vhodné pracovní místo a dál již nepotřebuje podporu.

### **5.2.2. Kasuistika č.2.: Aneta**

Z Anetiny rodinné a osobní anamnézy víme, že bydlela u svého otce. Matka rodinu opustila. Na výchově se podílela i babička, protože otec měl časově náročné zaměstnání. Aneta v místě svého bydliště po splnění povinné školní docházky na ZŠ vystudovala střední odborné učiliště – obor pečovatelka. Po dokončení školy a po dosažení zletilosti se chce osamostatnit. Se souhlasem rodiny odchází do občanského sdružení, kde má

možnost zkusit chráněné bydlení za podpory asistentky. V této organizaci se Aneta dovídá o službě PZ. Aneta se rozhodla najít si zaměstnání s pomocí metody PZ.

Během úvodní fáze dojíždí do Agentury PZ v Benešově za podpory asistentky z chráněného bydlení. Velmi rychle si tuto dovednost osvojuje a dále dojíždí samostatně bez obtíží. Umí se orientovat i v jízdním řádu a umí odhadnout nutnou časovou rezervu na cestu ke svému spoji.

Na počátku procesu PZ pracovní konzultantka zjišťuje úroveň dovedností, praxe a také jaké má uživatelka přání a zájmy, které by mohly vytvořit odrazové místo pro hledání konkrétního a vhodného pracovního místa. Uživatelka si také zkusila upřesnit představu o vhodném pracovním místě v programu Stepping Stones.

Byla tedy uzavřena Dohoda o poskytování služby PZ a byl vytvořen individuální plán.

Individuální plán:

- 1) cíle uživatele – mít práci, která by bavila
  - napsat si životopis
    - lépe se učit anglický jazyk
    - vyzkoušet si praxe na různých místech
- 2) Jak na to ? - podpora pracovního konzultanta při vytváření životopisu
  - oslovit zaměstnavatele – sama i s pomocí konzultanta
  - požádat o praxi – nacvičit si to s konzultantem
- 3) Kdo mi pomůže: Rytmus, otec, asistentka z chráněného bydlení
- 4) Pracovní zkušenosti: práce, na zahradě, v domácnosti, praxe v pečovatelských službách
- 5) Překážky: žádné nepřekonatelné nejsou.

Aneta si přála zůstat v oboru pečovatelka, na který má i výuční list. Za podpory pracovního konzultanta byla tedy zařízena bezplatná praxe v domově důchodců, ale tato práce se nakonec ukázala jako nevhodná, protože byla časově náročná a také byla náročná na organizaci práce. Aneta velmi dobře plnila jednotlivé a konkrétní úkoly, ale samostatné vyhledání potřebných úkonů neuměla a to zaměstnavatel vyžadoval. Místo pečovatelky se tedy nezdařilo zrealizovat.

Uživatelka tedy absolvovala pokusné kolečko praxí – v potravinách, v pekárně, v květinářství, aby se vyzkoušelo, co jiného by Anetu bavilo. Praxe v květinářství Anetu zaujala nejvíce. Pracovní úkoly plnila výborně a s nadšením. Problém ovšem byl, když majitel po uživatele vyžadoval i obsluhu pokladny a zákazníků. Aneta se velmi

bála práce s penězi a nechtěla nést odpovědnost za pokladnu. Místo, kde by vykonávala jen zahradnické činnosti se nalézt nepodařilo.

Následně se však podařilo získat nabídku z pracovní agentury Koník na pomocnou sílu v MC'Donald's. Podmínkou však bylo týdenní přípravné soustředění. Probíhal zde tedy seminář, školení a následné výběrové řízení Aneta vyhrála. Uživatelka měla ze svého úspěchu velikou radost a také toto vítězství mělo velmi pozitivní vliv na zvýšení jejího sebevědomí. Přestože byla Aneta velmi šikovná a úkoly plnila dobře, neustále se ujišťovala zda práci dělá dobře. Měla velké obavy, aby nezklamala okolí a případnou kritiku či napomenutí neuměla adekvátně zvládnout.

V novém zaměstnání byla tedy podepsána dohoda o pracovní činnosti na poloviční úvazek. První 1,5 měsíc zaměstnání probíhalo s asistencí po celou dobu. Velmi dobře zvládala úkoly, rychle se učila novým věcem.

Náplň práce: pečlivě třídit odpad, stoly udržovat čisté, vytírat pravidelně podlahu a WC. Vše zvládá samostatně, rezervy jsou v organizaci práce (musí dostávat úkoly jednotlivě). V práci se uživatelce velmi líbí, má uniformu, je zde vstřícný kolektiv. Aneta s kolegy vychází dobře také zaměstnavatel je spokojený nabízí i zvýšení úvazku, jestliže Aneta bude chtít.. Aneta si přeje také splnit nový pracovní cíl – naučit se s pokladnou (aby mohla nosit i modrou kšiltovku). Zde bude nutná opět podpora pracovního konzultanta, protože manipulace s penězi je u Anety omezená. Bankovky zná, ale neumí s nimi pracovat a nemá přesnou představu o platbách.

Po necelých 2 měsících již nepotřebuje asistenci na pracovišti ani na cestě do chráněného bydlení.

Vypadalo to na úspěšné osamostatnění, ale náhle přišel zlom. Aneta velmi zhubla, vyskytly se zdravotní komplikace, uživatelka byla hospitalizována pro nespecifikovanou psychickou poruchu. Ani chráněné bydlení nebylo možné a Aneta po domluvě s otcem žádá o umístění do ÚSP.

Služba PZ byla tedy ukončena formálně Dohodou. Přesto má Aneta šanci se vrátit, umožní-li to zdravotní stav a bude-li hledat opět práci.

V tomto případě bohužel nedošlo k plnému osamostatnění, i přes veškerou snahu uživatele a adekvátní podporu pracovního konzultanta.

### 5.2.3. Kasuistika č.3.: Tomáš

Tomáš pochází z úplné rodiny, když ale rodiče zestárli, byl na žádost rodičů umístěn společně se svou sestrou do ÚSP. Tento přechod velmi těžce nesl. Prostředí ÚSP ale hodnotí pozitivně, je zde oblíben a má zde přátele. K rodičům jezdí na prázdniny a v období Vánoc. V ÚSP žije v rodinné části. Tomáš se svými 4 spolubydlícími obývá bytovou jednotku, kde společně hospodaří, ale zároveň mají své soukromí. Za podpory asistenta se učí větší samostatnosti a nezávislosti.

Tomáš si přál najít si práci, nechal se zapsat do evidence na ÚP jako zájemce o zaměstnání (je zabezpečen důchodem). ÚP se nepodařilo Tomášovi nalézt zaměstnání, jelikož Tomáš potřeboval individuálnější a intenzivnější podporu a to není v možnostech ÚP. Tomáš se tedy rozhodl pokračovat s podporou o.s.Rytmus – Agentura PZ. O této službě se uchazeč dozvěděl z letáku, který byl zveřejněn na nástěnce v ÚSP.

Tomáš byl do služby PZ přijat na počátku roku 2004. V úvodní fázi PZ dostává informace o PZ, o svých právech i povinnostech. S pracovním konzultantem si velmi rozumí.

Pracovní konzultant se ze zprávy z ÚSP dovídá, že má Tomáš soudem stanoveného opatrovníka (Tomův otec). Proto si s ním sjednává také schůzku, kde podává informace o PZ a následně získává i souhlas k podepsání Dohody o poskytování služeb PZ.

Pracovní konzultant zjišťuje jaké má Tomáš dovednosti, praktické zkušenosti, zájmy a přání. Tomáš si za podpory pracovního konzultanta ujasňuje představy o práci, co je možné a co není možné realizovat. Z ÚSP má zkušenosti s domácími pracemi jako je úklid, mytí nádobí, apod. Pracoval v zahradnictví, ale to jej nebaví. K jeho zájmům patří hudba a hudební elektronika, kterou umí detailně ovládat.

Na návrh pracovního konzultanta zkusí absolvovat kolečko praxí a exkurzí, aby si vyzkoušel různá pracoviště a upřesnil si představu o vhodném budoucím zaměstnání. Tomáš ke všem možnostem přistupuje s aktivním zájmem a nadšením. Velkým motivem jsou jeho spolubydlící z ÚSP, z nichž také již někteří pracují na otevřeném trhu práce a mají tak umožněn volnější a samostatnější režim.

Tomáš také chce dosáhnout co největší samostatnosti a vyvíjí tak velkou snahu. Zprvu dojížděl do agentury na konzultace s asistentem a později dojíždění už zvládá sám i s přestupem.

Tomáš zkusil praxi v obchodě s potravinami, práce mu šlo dobře, ale bohužel tam byl nevyhovující kolektiv. Navštívil pekařství, kde se mu líbilo, ale nebyl si jistý, zda tuto

činnost by chtěl dělat dlouhodobě. Nakonec při vyplňování komiksu, který umožňuje poznat zájmy a záliby uživatele PZ, zjistil, že by ho bavil úklid.

V polovině roku 2005 prošel výběrovým řízením a nastoupil v hotelu jako pokojský. Byla podepsána pracovní smlouva. Zaměstnání vykonával zprvu za plné asistence, ale Tomáš hodně uměl z ÚSP, takže se asistence rychle zkracovala. Jediná výraznější pomoc ze strany asistenta byla v oblasti jemné motoriky, kdy Tomáš potřeboval zvládnout udělat kličku na povlečení. Za podpory pracovního konzultanta i tuto nesnáz zvládl, což mělo velmi výrazný pozitivní vliv na jeho sebevědomí. Tomáš byl velmi samostatný, měl zaměstnání a již se s pracovním konzultantem domluvil na přípravě závěrečného plánu. V této době však přišla reorganizace na pracovišti Tomáše a Tomášovi nebyla pracovní smlouva prodloužena. Tato událost opět velmi ovlivnila jeho sebevědomí, ale negativně. Tomáš výpověď bral jako osobní selhání, a tak konzultant znovu obnovil činnost s tímto uživatelem. Začalo se od urovnání jeho sebevědomí do původních kolejí. Tomášovi byla následně umožněna výjimka o prodloužení poskytování služeb PZ o jeden rok. Konzultant věřil, že uživatel tuto šanci efektivně využije.

Tomáš se začal učit jiné dovednosti, zkusil opět další praxi (čajovna) a pohovory se zaměstnavateli.

Na své poslední praxi v jedné restauraci se osvědčil natolik, že mu majitel sám nabídl zaměstnání na dobu neurčitou. Pracoval zde jako uklízeč a pomocná síla v kuchyni. Kolektiv v této restauraci také vyhovoval, a tak Tomáš nabídku s radostí přijal. Za pomoci asistenta si přivykl novému prostředí a naučil se přizpůsobovat situacím, které přináší běžné zaměstnání. (př volba mezi výletem s ÚSP a pracovními povinnostmi). Zaměstnání uživatel tedy již samostatně zvládá a bylo možné zrealizovat ukončení služeb PZ.

Uživatel tedy skutečně využil pozitivně další šanci v procesu PZ a opětovně se za podpory pracovního konzultanta dokázal začlenit na běžný trh práce.

### **5.3. Závěr kasuistik**

Uvedené kasuistiky uživatelů služeb PZ nám dokazují, že odborní pracovníci občanského sdružení Rytmus se snaží pro každého jedince s mentálním postižením vytvářet takové podmínky, které danému jedinci nejen vyhovují a prospívají, ale také mu umožňují žít důstojný život, který se opírá o úctu a rovnoprávnost. Při využití služeb této organizace se danému jedinci umožní zapojit se do tvořivého pracovního procesu,

rozvítet svou osobnost až k horní hranici svých možností a schopností. Uživatel má také právo, aby se mu dostalo podpory takovým způsobem, který mu vyhovuje.

Cílem poskytovaných služeb a programů je, aby byl uživatel vnímán jako partner, který se na jedné straně řídí pravidly dané organizace a akceptuje cizí i vlastní odlišnosti. Důsledkem takto chápané důstojnosti je pomoc uživatelům v dosažení co největší soběstačnosti a nezávislosti s ohledem na míru postižení a postupné začleňování do normálního pracovního života.

Jde tedy o poskytnutí šance k získání sebevědomí i k plnějšímu prožívání života s příležitostmi k sebeuplatnění. Jak tuto šanci využijí konkrétní osoby s mentálním postižením záleží již jen na štěstí a především na nich samotných.

## Závěr

Srovnáme-li možnosti vzdělávání osob s mentálním postižením v současnosti s možnostmi jejich vzdělávání v minulé době, tak za získaných zkušeností musíme konstatovat, že bylo dosaženo výrazného posunu k modernizaci výchovy a vzdělání. Modernizace výchovně vzdělávacího procesu vychází především z požadavku humanizace, integrace a normalizace.

Konkrétními doklady humanizace tohoto procesu je skutečnost, že každý jedinec s postižením má možnost naplnit své právo na vzdělání, aniž by byl omezován věkem či stupněm postižení. Tato možnost je velmi významnou hodnotou nejen pro osoby s mentálním postižením, ale i pro jejich rodiny i pro celou společnost. Dalším dokladem humanizace výchovy a vzdělání osob s mentálním postižením je také to, že při jakémkoliv rozhodování o daném jedinci je nutné v první řadě respektovat jeho zájem. Každý sociální systém je tedy povinen respektovat lidskou svobodu a důstojnost jedince s mentálním postižením. To tedy znamená, že ve všech situacích, kde je to možné i s ohledem na postižení, jej nechat rozhodnout o jeho vlastním životě.

Z požadavku integrace osob s mentálním postižením vyplývá, že mají být vždy, kdy je to možné, vychováány spolu s ostatními nepostiženými jedinci.

Požadavek normalizace v péči o osoby s postižením představuje vytvoření takových podmínek, aby tito lidé mohli žít pokud možno normálním společenským životem, jako všichni ostatní občané. To tedy znamená žít v rodině, učit se v dobře vybavené škole pod vedením kvalifikovaných odborníků, získat vhodné zaměstnání, mít možnost zabývat se zájmovou, sportovní a kulturní činností a také mít své přátele.

Výchovně vzdělávací proces a současné začlenění osob s mentálním postižením do pracovního procesu jsou účinné formy terapie mentálního postižení. Přestože tyto metody nemohou odstranit samotné postižení, mohou zmírnit jeho sociální důsledky.

Významnou pozici v modernizaci péče o osoby s mentálním postižením začínají zaujímat občanské iniciativy, sdružení i církevní organizace. Můžeme tedy předpokládat, že tento proces se bude nadále rozvíjet a bude přispívat k obohacení a zdokonalení péče o naše spoluobčany s mentálním postižením.

## Seznam literatury:

1. Blažek, B., Olmrová, J.: Světy postižených, Avicenum, Praha, 1988
2. Červenková, A., Kotířková, J.: Odborná příprava zdravotně postižené mládeže a její uplatnění na trhu práce, VÚP, Praha, 2001
3. Doman, G.: Jak pečovat o vaše postižené dítě, Votobia, Olomouc, 1997
4. Edelsberger, L.: Speciální pedagogika, SPN, Praha, 1988
5. Hartl, J.: Psychologický slovník, Budka, Praha, 1996, 3.vyd.
6. Hronek, J.: Přehled psychologie, karolinum, Praha, 1996
7. Kol. autorů.: Kurs integrace dětí se speciálními potřebami, portál, Praha, 1997
8. Kvapilík, J., Černá, M.: Zdravý způsob života mentálně postižených, Avicenum, Praha, 1990
9. Lang, G., Berberichová, Ch.: Každé dítě potřebuje speciální přístup, Portál, Praha, 1997
10. Michalík, J.: Školská integrace dětí s postižením, UP, Olomouc, 1999
11. Průcha, J.: Pedagogický slovník, Portál, Praha, 1995
12. Radvanová, S., Koluchová, J.: Výchova dětí v náhradní rodinné péči, SPN, Praha, 1980
13. Rubinštejnová, S.J.: Psychologie mentálně zaostalého žáka, SPN, Praha, 1973
14. Rytmus: co byste měli vědět o integraci a nevíte, koho se zeptat, 2003
15. Rytmus: Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, Praha, 2005
16. Rytmus: Souhrnná metodika Podporovaného zaměstnávání, Praha, 2005
17. Švarcová, I.: Komplexní systém vzdělávání dětí, mládeže a dospělých s těžším mentálním postižením, Septima, Praha, 1994
18. Švarcová, I.: Příprava mládeže s těžším mentálním postižením na trhu práce, Tech-market, Praha, 1996
19. Švarcová, I.: Mentální retardace, Portál, Praha, 2001
20. Vágnerová, M., Hadj-Mousová, Z., Štěch, S.: Psychologie handicapu, UK, Praha, 2004
21. Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, Portál, Praha, 1999
22. Valenta, M., Krejčířová, O.: Psychopedie, Netopejř, Olomouc, 1997
23. Vítková, M.: Integrativní speciální pedagogika, Paido, Brno, 2004
24. Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, č.561/2004

25. vyhláška MŠMT č. 73/2005 o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných
26. Právní výklady MŠMT č.4/2004
27. Zákon o zaměstnanosti, č. 435/2004

# **Příloha**

## **Příloha č.1:**

### **Deklarace práv osob s mentálním postižením (1971)**

- 1) Mentálně postižená osoba má v maximální možné míře stejná práva jako ostatní lidé.
- 2) Mentálně postižená osoba má právo na odpovídající lékařskou péči a na léčení, jakož i na takové vzdělání, přípravu, rehabilitaci a výchovu, která jí umožní maximálně rozvinout své schopnosti a kapacitu.
- 3) Mentálně postižená osoba má právo na ekonomickou jistotu a přiměřenou životní úroveň. Má právo vykonávat produktivní práci nebo jakékoliv jiné smysluplné zaměstnání v maximální míře svých možností.
- 4) Je-li to možné, má mentálně postižený žít ve vlastní rodině nebo u pěstounů a podílet se na různých formách veřejného života. Rodině, v níž žije, by měla být poskytována náležitá pomoc. Je-li nezbytná ústavní péče, měla by být poskytována v prostředí a v podmínkách blízcích se normálnímu životu.
- 5) Mentálně postižená osoba má právo, je-li to třeba, na kvalifikovaného poručníka k ochraně své hmotné i duchovní existence a zájmů.
- 6) Mentálně postižení musí být chráněni před vykořisťováním, ponižováním a zneužíváním všeho druhu. Je-li proti mentálně postižené osobě zavedeno právní řízení v jakékoliv věci, má právo jako každý jiný člověk na řádný výkon práva s plným uznáním svého stupně mentální odpovědnosti.
- 7) Je-li mentálně postižená osoba neschopna vzhledem k závažnosti postižení využívat smysluplným způsobem všechna svoje práva nebo je-li nutno omezit či odejmout některé nebo všechna tato práva, musí řízení s cílem takového omezení nebo zbavení práv obsahovat patřičné právní záruky proti všem formám porušení zákona. Tato řízení se musí zakládat na zhodnocení společenské schopnosti mentálně postižené osoby za strany kvalifikovaných odborníků a musí být předmětem periodické revize, jakož i práva na odvolání k vyšším orgánům.