

# Mozaika integračních snah



## ŘEMESLO BEZ HRANIC

Mgr. Rudolf Doležel



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

## Úvod

Od dětství se člověk připravuje na svoje budoucí povolání. Ne každý se stane tím, čím chtěl být. Výběr povolání je ovlivněn mnoha faktory – vlastnostmi osobnosti, zdravotním stavem člověka, sociálním prostředím. Je snaha, aby všichni lidé někde pracovali, je to normální, že si člověk vydělává na živobytí. Práce není pouze zdrojem finančních prostředků, ale také místem sociálních kontaktů, místem uspokojování základních psychických potřeb člověka. V naší lidské společnosti žije i skupina lidí, kteří nejsou schopni si práci sami obstarat ani ji bez podpory vykonávat. Ne že by nechtěli pracovat, ale jsou to lidé, jejich rozumové schopnosti jim to neumožní.

Školy připravují mládež na budoucí povolání, ale opravdu se jim podaří vždy nalézt práci? Existují nástroje, které umožní těmto osobám vstup na volný trh práce? Vědí zaměstnavatelé o této skupině osob a mají o nich dostatečné informace?

Cílovou skupinou pro prezentaci informačního materiálu jsou mimo jiné **potencionální zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením**, zejména osob s mentálním postižením, event. s tělesným a přidruženým mentálním postižením. Prezentovaný informační materiál by měl přispět ke zlepšení pochopení nutnosti vytvářet prostor pro podporu sociálně vyloučeným osobám ze strany zaměstnavatelů a spolupracovníků.

## **Obsah:**

<b>1. Zvláštnosti osob s mentálním postižením.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Profesní příprava a alternativní možnosti profesní přípravy.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Sociální aspekty pracovní integrace.....</b>	<b>9</b>
<b>4. Charakteristika sociálních služeb ve smyslu poradenství při vstupu na trh práce.....</b>	<b>14</b>
<b>5. Vliv informovanosti na přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....</b>	<b>17</b>
<b>6. Právní postavení a ochrana osob se zdravotním postižením.....</b>	<b>22</b>
<b>7. Osnovy zácvikových kurzů.....</b>	<b>30</b>
<b>8. Literatura.....</b>	<b>36</b>

## 1. Zvláštnosti osob s mentálním postižením

Osoby se snížením rozumových schopností (sníženou inteligencí) tvoří velice různorodou skupinu. Obraz jedince s mentální retardací nám sice umožní globální náhled na problematiku, ale naše jednání musí brát zřetel na jedinečnost každého člověka. I když se jedná o jedince s mentálním postižením, disponuje každý takový člověk určitým souborem schopností, dovedností a vlastností. Je třeba věnovat pozornost nejen deficitům, ale především hledat to, co je pro každého z nich specifické, o co se zajímá, v čem může být úspěšný. To znamená, nevíšmat si pouze nedostatků a omezení, ale nalézt oblasti, které budou základnou pro jeho růst, a které určí jakýsi směr jeho vývoje. Příkladem jsou možnosti specifických vloh, kreativity, intuice, tvořivých schopností.

Psychický vývoj se realizuje pod vlivem zrání a učení. Zrání ovlivňuje pouze předpoklady k rozvoji určitých psychických procesů, ale jejich konkrétní realizace je umožněna učením. Vztah zrání a učení má charakter interakce. Program zrání, který je dán genetickým aparátem, je trvalý a neměnný. Mnohem proměnlivější jsou možnosti dané působením vnějšího prostředí, které určují konkrétní varianty rozvoje určitých psychických vlastností nebo procesů. Děje se tak v závislosti na míře uplatnění učení, v mezích možností, danými dědičnými předpoklady.

Psychický vývoj je zákonitý proces, který má podobu posloupnosti a na sebe navazujících vývojových fází. Lze ho charakterizovat jako proces celistvý, za normálních okolností nezvratný, s postupnou proměnou od méně dokonalé úrovně k dokonalejší, nebývá zcela plynulý a rovnoměrný, průběh je individuální. Psychický vývoj jedince s mentální retardací se v obecných znacích neliší od jedince intaktního. Ale vývoj mentálně retardovaného, co s týče času, je nerovnoměrně zaostávající a i kvalitativně je na nižší úrovni.

Tvrzení, že starší osoba s mentální retardací se jeví jako osoba mladšího věku, nebo, že má „*chápání*“ mladší osoby, je špatným užitím tohoto pojmu. Mentální věk se vztahuje pouze na výsledky inteligenčních testů. Nepopisuje úroveň a povahu jedincových zkušeností a různé aspekty jeho života v komunitě. Proto by bylo chybou k dospělému s nízkým mentálním věkem chovat se jako k dítěti odpovídajícího mentálního věku.

Pokud se podíváme na osoby s mentální retardací globálně, u značné části z nich se projevují určité společné znaky závislé na druhu mentální retardace, hloubce, rozsahu, zda jsou postiženy všechny složky psychiky nebo jen některé funkce. Ale mezi jednotlivými

skupinami mentální retardace existují plynulé přechody a individuální rozdíly ve schopnostech a zkušenostech.

### **Mentální retardace se projevuje v těchto oblastech:**

1. zvýšenou závislostí na rodičích a druhých lidech,
2. infantilností osobnosti,
3. zvýšenou pohotovostí k úzkosti, k neurotickým dětským reakcím a pasivitě chování,
4. konformností se skupinou,
5. sugestibilitou a rigiditou chování,
6. nedostatky v osobní identifikaci a ve vývoji svého „já“,
7. v opožděném psychosexuálním vývoji,
8. v nerovnováze aspirací a výkonů,
9. ve zvýšené potřebě uspokojení a jistoty,
10. poruchami v meziosobnostních vztazích a komunikaci,
11. sníženou přizpůsobivostí k sociálním a školním požadavkům,
12. impulsivností, hyperaktivitou nebo celkovou zpomaleností chování,
13. citovou vzrušivostí a labilitou nálad,
14. poruchami poznávacích procesů, primitivností a konkrétních úsudků, ulpíváním na detailech, sníženou mechanickou a logickou paměť,
15. poruchami vizuomotoriky a pohybové koordinace.

Vnímání u jedinců s mentální retardací bývá zatíženo nejrůznějšími deficity. Zpomaleností a sníženým rozsahem zrakového vnímání, snížením diferencovanosti počítků a vjemů, inaktivitou vnímání, nedostatečným prostorovým vnímáním, sníženou citlivostí hmatových vjemů. Nedostatečný proces analýzy v korové části propioceptivního analyzátoru vede ke špatné koordinaci pohybu, opožděná diferenciací akustického materiálu, nedokonalé vnímání času a prostoru.

Myšlení osoby s mentální retardací je příliš konkrétní, neschopné vyšší abstrakce a generalizace, s nepřesnostmi a chybami v analýze a syntéze. Dolejší (1973 in Pipeková, J. 2006b) se zmiňuje o tématu „řešení problémů“ a „utváření pojmů“ a navazuje na další téma „změnu hlediska“ a pojem „vhledu“. „Vhled“ se dostaví, jakmile osobě vyvstanou při řešení situace potřebné celkové souvislosti. „Řešení“ problému napadne jedince, pokud získá vhled do situace související s problémem. Nové situace vyžadují nová řešení a zde je třeba, aby došlo ke „změně“ hlediska, z něhož je nazíráno na nové řešení problému. K tomu je zapotřebí

činností percepčních a myšlenkových procesů. Proto jedinec s mentální retardací má obrovské potíže s řešením problémů, které vyvstávají při všech pracovních činnostech.

Jedinec s mentální retardací potřebuje určitou uspořádanost a pořadí při řešení problémů, kontrolu správnosti i dílčího, obtížnost velmi pozvolnou. Jedinec se nejprve učí technice jak se učit. Takový postup je důležitý při reedukaci osoby s mentální retardací.

Cvičení v důležitých dovednostech je možné realizovat i formou nerůznějších zájmových aktivit. Střídání zájmových činností na prahu dospívání rozvíjí nejen řadu schopností a vlastností, ale napomáhá také v sebepoznání. Každé zájmové zaměření vypovídá o kvalitách osobnosti. Převládající aspekty určují, zda jde o zájem (určující je kognitivní zaměření), zálibu (převládající je emocionální složka), sklony (vliv dynamických vlastností osobnosti).

## 2. Profesní příprava a alternativní možnosti profesní přípravy

Po ukončení povinné školní docházky v základní škole praktické, základní škole speciální, u integrovaných v základní škole, mají absolventi možnost pokračovat ve svém vzdělávání. Žáci s mentálním postižením většinou nezvládnou požadavky maturitních oborů (zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, v platném znění, „*střední vzdělání s maturitní zkouškou*“), a proto jsou pro ně vhodnější obory nematuritní (dle školského zákona „*střední vzdělání s výučním listem*“ nebo „*střední vzdělání*“), u těžších forem postižení jiné formy profesní přípravy. Od roku 2000 mají absolventi povinného devítiletého vzdělání možnost ucházet se o přijetí na všechny střední školy v případě, že úspěšně absolvují přijímací řízení a jsou zdravotně způsobilí pro zvolený obor. Není již povinností si doplňovat vzdělání na základní škole.

Studium v odborných učilištích probíhá v délce dvou nebo tří let a studium je ukončeno závěrečnou zkouškou s výučním listem. Odborná učiliště navazují po stránce teoretické na vzdělávací program základní školy praktické. Hlavní důraz je kladen na získávání **praktických dovedností** vedoucích k **profesnímu uplatnění**. Výběr učebních oborů je poměrně široký a je při něm třeba brát ohled kromě jiného i na schopnosti mladistvého. Profesní orientace souvisí s výběrem vzdělávací dráhy a následným pracovním uplatněním. Při volbě profesní dráhy je nutné posoudit vhodnost a přiměřenost zvoleného povolání a faktory ovlivňující průběh přípravy a následné uplatnění, např. brát v úvahu

region, kde bude člověk s postižením žít. Při rozhodování může pomoci tzv. *profesiogram*. Jedná se o všeobecnou charakteristiku profese, obsahuje soupis úkolů a používaných prostředků nezbytných pro výkon profese.

**Odborný popis požadavků** na pracovníka obsahuje:

1. souhrn povinností pracovníka,
2. popis obsahu pracovních činností, úkony a operace,
3. popis technických, ekonomických a společenských podmínek,
4. souhrn požadavků na pracovníka – odborné, fyzické, zdravotní, psychické a osobnostní požadavky,
5. popis postavení profese ve společnosti a rozsah společenské odpovědnosti pracovníka.

Někteří absolventi základní školy praktické, zejména s lehčím stupněm postižení, jsou schopni získat výuční list, který jim zajistí efektivní uplatnění v oboru. Problémem se může stát administrativní část vykonávané činnosti, pokud například pracují samostatně na svůj živnostenský list.

U žáků schopných vykonávat jednoduché činnosti samostatně, ale řízené druhou osobou, se příprava uskutečňuje v samostatné třídě odborného učiliště v délce dvou nebo tří let bez vydání výučního listu. Absolvent obdrží pouze vysvědčení, ale přesto mu studium zajistí určitou odbornost.

Model praktické rodinné školy byl vytvořen na základě experimentu Výzkumného ústavu pedagogického v Praze pro žáky, jejich rozumové schopnosti, popřípadě další vady a onemocnění, jim neumožňují se vzdělávat ve středních ani odborných učilištích. V současné době existují dva typy praktických škol – praktická škola s dvouletou a jednoletou přípravou.

Praktická škola s dvouletou přípravou je určena pro žáky, kteří úspěšně ukončili základní školu praktickou nebo ukončili povinnou školní docházku v nižším než devátém ročníku této školy. Cílem je připravit mládež pro výkon jednoduchých činností se zaměřením na jednotlivé skupiny povolání, dále na péči o rodinu a domácnost.

Na základě získaných zkušeností z některých základních škol speciálních (dříve pomocných), ústavů sociální péče a dalších zařízení vznikl nový model přípravy mládeže s těžším mentálním postižením k uplatnění na trhu práce. Jedná se o praktickou školu s jednoletou přípravou, tzv. **praktickou profesní přípravu**. Ta má za úkol cílenou přípravu na určité konkrétní pracovní činnosti. Je určena pro žáky s těžším mentálním postižením nebo žáky se souběžným postižením více vadami. Je třeba, aby získání manuálních dovedností ke

konkrétní profesní činnosti probíhalo s ohledem na perspektivní uplatnění jedince v rámci obce či regionu.

Jednoletá a dvouletá praktická škola je ukončena závěrečnou zkouškou a absolvent obdrží vysvědčení o závěrečné zkoušce.

### **Alternativní možnosti profesní přípravy**

Profesní příprava mládeže s mentálním postižením středního stupně byla donedávna nedostatečná, v současné době se situace příznivě vyvíjí. Zkušenosti ze speciálního školství, ústavů sociální péče a podobných zařízení ukazují, že za určitých podmínek a vhodné volbě pracovní činnosti lze jedince i se středním a těžším stupněm postižení zapojit do profesní přípravy.

Alternativní způsoby pracovní přípravy nenáleží pouze resortu ministerstva školství, ale spadají pod působnost ministerstva práce a sociálních věcí. Příkladem mohou být **zácvikové kurzy** Ústavu sociální péče Kociánky. Cílovou skupinou zácvikových kurzů jsou absolventi základní školy praktické, základní školy speciální a ti, kteří nedokončili přípravu na povolání v rámci praktické školy, dále uchazeči se zdravotním postižením se základním vzděláním a s nedokončeným vzděláním v programu základní školy praktické nebo speciální.

Obsah zácvikových kurzů tvoří část **teoretická** (všeobecně vzdělávací bloky) a část **pracovní přípravy**. Teoretická část (všeobecně vzdělávací bloky) je zaměřena na osvojení si sociálních, komunikačních kompetencí a na posílení dovedností literárních a početních. Spadají sem úkoly typu orientace na trhu práce, vyhledávání pracovních míst, psaní životopisů a žádosti o zaměstnání, způsoby jednání se zaměstnavatelem, orientace v legislativě, řešení konfliktních situací na pracovišti, péče o duševní zdraví, životospráva, mzda a její využití, základní finanční operace, státní sociální podporu, vztahy na pracovišti atd. Všeobecně vzdělávací část se prolíná s praktickou přípravou.

Absolventi zácvikových kurzů jsou připravováni pro výkon práce pomocného pracovníka v oborech: šperkařství, zahradnictví a farmářství, ve veřejném stravování, dále při úklidových pracích, prádelnách, krejčovských dílnách a v administrativních pomocných činnostech. Délka zácvikového kurzu činí jeden školní rok a končí získáním osvědčení o jeho absolvování.



### 3. Sociální aspekty pracovní integrace

Integrací se rozumí začleňování či spojování určitých částí v celek. Původní latinský název *integer* se rovná významu nenarušený, úplný. Integrace je nejvyšší stupeň socializace. Vztah mezi sociální a pracovní integrací spočívá v tom, že cílem je sociálně společenská integrace a prostředkem je integrace pracovní (srov. Bartoňová, M. 2005, Vítková, M. 2004, 2006, Pipeková, J. 2006a ad.).

Integrace v širším slova smyslu znamená integraci občana s mentálním postižením do společnosti a integraci v užším slova smyslu rozumíme přizpůsobení postižené a intaktní osoby ve specifické oblasti života, což je v našem případě zaměstnání (také pracovní integrace). Pracovní integrace znamená pracovat mezi ostatními lidmi, navazovat s nimi sociální vztahy, žít plnoprávným a respektovaným životem. Aby byla integrace funkční, potřebuje mentálně handicapovaný jedinec podporu, pomoc, např. zácvik na pracovní úkon, nalezení vhodného zaměstnání, upravení podmínek pro práci, asistenci, pomoc v administrativě atd.

#### **Rodina**

Rodina je první sociální skupinou, která ovlivňuje integrační proces. Její úlohu nelze zpochybnit a zaslouží si nejen úctu, ale také podporu celé společnosti. Stát by měl mít zájem na rodinné péči o postižené dítě, a to již z vícero důvodů. Jedním z nich je humánní přístup k člověku, etické a morální hodnoty a dále pak ekonomický efekt, kdy se nemusí vynakládat značné částky na ústavní péči, která byť je sebelepší, není schopna konkurovat přirozenému prostředí rodiny. Rodina je vystavena značně náročné životní situaci a podpora státu musí být nejen ekonomická, ale rovněž odborná lékařská, metodická, psychologická (srov. Bartoňová, M. 2005, Pipeková, J. 2006, Vítková, M. 2006). Nebezpečí hrozí v případě, že rodina by se zcela spolehla na stát a v horším případě zneužívala státní podpory ke zvýšení rodinné příjmu a ne k užitku postiženého. Většinou jde o situaci obrácenou, rodina ekonomicky podporuje své dítě a je nutné si uvědomit, že intaktní jedinec se osamostatní, přestává být na rodině ekonomicky závislý, ale dítě postižené potřebuje celoživotní podporu.

Smýšlení rodiny se odráží do smýšlení postiženého a ovlivňuje jeho další život a tím i pracovní začlenění. Někteří z rodičů z nedůvěry ke schopnostem svých dospívajících dětí vyřídí dítěti invalidní důchod a mají pocit, že udělali, co mohli. Zmenší však možnosti dalšího

osobnostního růstu svému potomkovi. Důvody jsou nejrůznější, jedni mají obavy, že by jejich synovi, dceři mohli ubližovat, vysmívat se, mají strach o jeho bezpečnost a další se spoléhají na jistotu určitého příjmu bez námahy. Úkolem profesionálů je poskytovat rodičům takové informace, které je budou motivovat k vyřízení nejen invalidního důchodu, co je v pořádku, ale také k obstarání pracovního místa. Proč by měl zaměstnavatel hledat pracovníka s mentálním postižením? Tento úkol je na bedrech rodiny, samotného postiženého, odborníků, z úřadu práce, atd. a ne zaměstnavatele. Zaměstnavatel nějakým způsobem reaguje na nabídku, často stačí dostatek informací a argumentů proč člověka s mentální retardací zaměstnat (výhody z finančního a pracovního úřadu).

### **Škola**

Význam školní integrace při přípravě na budoucí povolání je zřejmý, ale nesmíme opomenout ani vliv postiženého dítěte na školní skupinu vrstevníků. Soužitím dětí s postižením a dětí intaktních vede k vytváření sociálních vztahů a jak uvádí sociologové, dochází k utvoření nezkresleného obrazu, který o nich budou intaktní spolužáci mít. Tím se přirozeně připravuje půda pro pracovní vztahy v dospělosti bez předsudků, ale i iluzí.

### **Komunita**

Přirozeným společenským systémem, sociální skupinou, která je zdrojem nejrůznějších alternativ při podpoře člověka s mentálním postižením, je „komunita“. Pojem pochází z latinského *communis*, což se rovná pojmu společenský, obecný. V češtině se užívá pojem obec nebo společenství. Obec, společenství nepatří mezi novodobé pojmy v oblasti sociální péče, jejich existence je známa již z historie lidské společnosti. Příkladem mohou být „obecní blázni“, kteří v rámci své obce žili spolu s ostatními. Protislužbou dostávali od svých sousedů jídlo, popřípadě ošacení. V obci se vědělo, že jsou součástí jejich společenství, tvořeného samovolně a přirozeně, a považovali je za člena komunity, za něhož mají společenskou odpovědnost. Obce mohou pro své občany představovat nabídku možností a zdrojů, které spočívají ve vzájemných vztazích mezi lidmi.

Komunita na pracovišti je pro člověka s mentální retardací nesmírně důležitá a normální a pozitivní pracovní prostředí je krokem k normalizaci a valorizaci sociální role. Podstatně větší význam v procesu socializace člověka s mentální retardací má komunita na pracovišti, kde pracuje většina intaktních jedinců a mezi nimi přirozeně funguje postižený, než komunita vzniklá v chráněných dílnách nebo jinak uměle vytvořených pracovištích.

## **Právo a etika**

Současná společnost není zcela připravena na společný život s mentálně postiženými jedinci. Intaktní společnost si již nepřeje schovávat postižené do ústavů, zbavovat je jejich práv, ale naopak podporuje vznik míst, kde postižení mohou pracovat a žít ve vlastní rodině. Obdivuje rodiče a odborný personál pečující o lidi s mentální retardací, to vše s dávkou soucitu. Ale přesto postižení stále nejsou přijímáni za rovnocenné spoluobčany. Neměli možnost se tomuto naučit, osvojit si patřené znalosti a dovednosti pro společný život „spolu“. Společnost se pohybuje v rámci společenských hodnot, které zaručují jak právní normy tak etická pravidla.

Lidská společnost přesvědčivě ukazuje, že etické kodexy nejen předcházejí kodexům právním, ale že etika je přes všechno zpochybňování součástí naší lidské podstaty. Problém právních norem spočívá v jejich nutné dynamice, která se pokouší kopírovat společenskou realitu. Tak, jak se mění sám život společnosti, který vytváří nové situace a vztahy a z nich vyplývající nároky na právní úpravy, budou vždy existovat problémové okruhy, které prozatím nebudou nijak normativně ošetřeny.

## **Lidský faktor pracovní integrace**

Lidský faktor jako determinanta integrace mentálně retardovaných působí ze dvou oblastí, a to z oblasti profesionální a intaktní laické veřejnosti. Profesionál musí odvádět určitou kvalitu práce na základě své kvalifikace, osobních předpokladů, odborné a vědecké způsobilosti a odpovědnosti. Profesionální pracovník, který se podílí na pracovní integraci a na socializaci lidí s mentální retardací, musí dodržovat zásady uvedené v Deklaraci práv mentálně postižených osob (přijaté Valným shromážděním OSN v prosinci 1971). Úcta k lidským právům, důstojnosti a jednání ku prospěchu klienta je na prvním místě. Osoby s mentálním postižením patří v lidské společnosti k těm nejvíce ohroženým, nejbezbrannějším, často k těm, kterým se lidských práv dostává v nedostatečné míře (srov. Pipeková, J. 2006b). Hodnocení kvality práce v oblasti sociálních služeb (a podobných oborech jako například školství) je obtížné pro těžkou dokazatelnost správnosti pracovních postupů. Po roce 1989 vzniklo navíc velké množství organizací žádajících finanční dotace od státu za účelem poskytování sociálních služeb.

Jak prakticky využít *Standardy kvality sociálních služeb*? Jde o kontrolní systém hodnotící kvalitu, který zajišťují vyškolení odborníci s praxí v oboru. Jsou to lidé, kteří mají za sebou bohatou praktickou zkušenost a jsou schopni nejen kontroly, ale i navrhnout změny a možnosti nových postupů, přístupů, jak dostat odpovídající kvalitě sociální práce.

Druhá oblast, kde lidský činitel má nesporný vliv na pracovní integraci mentálně retardovaných, je oblast široké veřejnosti. Je známo, že inteligence mentálně retardovaných je konstantní a naměřený inteligenční kvocient zůstává stabilní až po dospělost. Z tohoto vyplývá určitá skepse veřejnosti ve vztahu k integračním tendencím. Nové výzkumy však dokazují pokroky v oblasti rozumových schopností při kvalifikované pedagogické péči a navíc přizpůsobivost člověka na prostředí nezávisí pouze na rozumových schopnostech, ale i na mnoha dalších faktorech. Zejména na jeho emocionalitě, schopnosti sociálního učení, na rozvoji volných vlastností, komunikačních schopnostech, na rozvoji sebeobsluhy a v neposlední řadě na praktických dovednostech. Široká veřejnost mívá často zkreslené informace o lidech se sníženými rozumovými schopnostmi. Mentální retardaci často považují za psychiatrickou poruchu, příčinou odmítání je tedy neinformovanost. Nebezpečí představují i lidé zastávající výhradně tržní přístup ke společnosti a životu a neproduktivní občané s postižením jsou pro společnost přítěží. Je ale nutné také poznamenat, že společnost si může dovolit pouze takové výdaje, jaké jí ekonomická situace dovolí. Největším ohrožením pro retardované jsou občané, skupiny občanů zastávající militantní a rasistické názory a usilující o potlačování práv minoritní společnosti. O pseudohumanismu můžeme hovořit, pokud lidé pod rouškou humanistických hesel vytěsňují mentálně retardované na místa mimo běžnou komunitu. Tato skupina lidí neškodí přímo, ale v žádné případě nepodporuje pracovní integraci a pod dobročinností porušují právo pracovat v přirozeném prostředí. Lidé respektující člověka s mentální retardací i s jeho zvláštnostmi, umožňující mu žít a pracovat v běžném prostředí, spolupracovníci ochotní dopomoci v zaměstnání a nadřizení, kteří pro sociální rovnost jsou ochotni vytvořit účelové pracovní místo, jsou největším protivníkem sociálního vyloučení.

## **Bydlení**

Možnosti bydlení představují pro člověka s mentální retardací různý efekt na jeho integraci. Pobytová zařízení typu ústavů sociální péče jsou instituce zřizované státem s celoročním nebo týdenním pobytem zajišťující ubytování, stravování, lékařskou péči, pracovní rehabilitaci a volnočasové aktivity. Toto bydlení znamená pro klienta sociální izolaci. Většina klientů v ústavech sociální péče má možnost pracovní terapie nebo práce v chráněné dílně, ale od běžného chození do práce se zřetelně liší. Navíc v ústavu chybí přirozené promísení intaktních jedinců a postižených, navazování přirozených pracovních – sociálních vztahů. V České republice za posledních deset let došlo k výrazným změnám v provozu a systémů práce v ústavech sociální péče. Zdravotnický personál byl omezen a

zvýšil se počet pedagogických pracovníků, více se dbá na soukromí a přirozený denní režim uživatelů, otevření bran a volný pohyb je další krok k respektování práv a svobod člověka.

Modernější obdobu života mimo rodinu je modelové a **chráněné bydlení**. Modelové bydlení je vlastně předstupněm chráněného bydlení. Není nutné, aby klient prošel modelovým a potom teprve chráněným bydlením. Některé sociální služby nabízí chráněný typ bydlení a jiné typ modelového bydlení. Příkladem modelového bydlení je sociální služba nabízená domem *Betany* v Boskovicích. Některé projekty sociálních služeb mají i navazující služby bydlení, tj. na chráněná bydlení navazuje bydlení samostatné s docházející asistencí jedenkrát nebo vícekrát za den dle potřeb klienta nebo s kombinací jiné služby. Takto funguje služba například v projektu ve Žďáru v centru Zdislava. Projekt využívá místních zdrojů a navazující bydlení je zajištěno v penzionu patřícím městu. Rozdíl v typu chráněného a modelového bydlení spatřují v tom, že modelové bydlení je psychická zkouška žít samostatně, ale i zde, stejně jako v chráněném bydlení, se používají stejné prostředky ve výcviku na samostatný život nebo živost s dopomocí. V modelovém bydlení si uživatel volí období a četnost pobytů, na víkendy jezdí domů, dopomoc je zajištěna zaškoleným personálem, který dopomáhá se sebeobsluhou, péčí o domácnost, smysluplné trávení volného času.

**Chráněné bydlení** se stává pro uživatele trvalým domovem, nemá povahu týdenního zařízení. Kontakty s rodinou a přáteli jsou žádoucí a realizují se formou návštěv. Asistent v chráněném bydlení nemá funkci výchovného pracovníka ani rodiče, ale rádce nebo konzultanta. Aby byla zachována integrační funkce bydlení, je nutný kontakt s okolním prostředím – využívání volnočasových aktivit mimo domov, zaměstnání. Pokud postižený pracuje v chráněné dílně, dílně pracovní terapie nebo jinde, je nejvhodnější, aby za práci musel jít mimo chráněný byt, realizuje se tak nácvik ranního rituálu při odchodu do práce.

Podporované bydlení znamená typ agenturní služby pro uživatele. Rodina zařídí všechny majetkové záležitosti, byt vlastní uživatel a služba by ho měla podporovat. V praxi to znamená návštěvy asistenta dle potřeb uživatele a nabízí přiměřenou podporu.

## **Volný čas**

V České republice pracují vedle státních institucí nejrůznější společenské organizace, občanská sdružení, nadace poskytující lidem s mentální retardací smysluplné trávení volného času. Tyto společenské organizace vznikají nejčastěji ve větších městech, oblastech, kde se vyskytuje větší koncentrace lidí majících společné problémy s využitím volného času postižených. Volný čas, který postižení tráví opět s minoritní skupinou, snižuje integrační význam volnočasových aktivit. Vzájemný kontakt lidí s postižením a jejich rodin je důležitý

pro vzájemnou podporu, předávání zkušeností, speciální podmínky, ale nevede k začlenění postiženého mezi intaktní spoluobčany. V malých obcích nebo městech, kde neexistují služby tohoto typu, se musí mentálně retardovaní s podporou komunity začlenit do běžných společenských aktivit a absence služeb pro volnočasové činnosti vytvořené speciálně pro mentálně postižené, nemusí znamenat žádnou tragédii.

Nejrůznější společenské a kulturní akce jsou místem vztahových zdrojů, informací a kontaktů, které mohou být prospěšné. Způsob využívání volného času jedince se mentální retardací je odrazem života intaktních spoluobčanů a má své zvláštnosti odpovídající věku, mentální úrovni, normám a požadavkům komunity.

### **Informovanost a angažovanost**

Vědí lidé, co se v obci (městě) děje? Jakým způsobem jsou informováni o společenském životě, pracovních příležitostech? Znají se lidé v sousedství, jsou ochotni si vypomoci, předat informace? Vědí, kam se obrátit s žádostí o pomoc?

Posledním prvkem prostředí působícím na pracovní integraci je zaměstnání. V regionu s malou mírou nezaměstnanosti se lépe nachází alternativy pracovního uplatnění. Rozmanitost pracovních příležitostí umožní jedinci s mentální retardací si volit práci odpovídající jeho možnostem a představám. Ekonomická situace a prvek informovanosti a angažovanosti potenciálních zaměstnavatelů ovlivňuje vytvoření účelového místa a upravení pracovních podmínek.

## **4. Charakteristika sociálních služeb ve smyslu poradenství při vstupu na trh práce**

Osoby v nepříznivé sociální situaci budou v případě potřeby zajištění pomoci při soběstačnosti dostávat individuální dávku – příspěvek na péči, jeho výše bude odpovídat rozsahu potřeb.

Lidé, kteří potřebují pomoc, mají možnost spolurozhodovat o možnostech řešení svojí nepříznivé sociální situace. *Zákona o sociálních službách* (č. 108/2006 Sb.) počítá se zavedením institutu smlouvy o poskytnutí sociální služby, což současný systém správního řízení neumožňuje, a současně budou mít jednotlivci možnost účastnit se rozhodovacích procesů o formě a rozsahu sítě sociálních služeb na úrovni obcí a krajů.

Stát bude i nadále určovat podmínky pro poskytování sociálních služeb, nebude však jejich poskytovatelem. Situace, kdy byl stát majoritním poskytovatelem sociálních služeb, skončila se zánikem okresních úřadů. Úlohou státu je podporovat regionální a místní samosprávy v tom, aby byly schopny hodnotit souhrn potřeb jejich obyvatel a na tomto základě vytvářet typově a územně dostupné sítě služeb. Stát bude stanovovat své priority v oblasti dostupnosti a kvality sociálních služeb ve formě střednědobé strategie.

Je třeba, aby kraje a obce ve své samostatné působnosti vytvářely podmínky pro poskytování sociálních služeb na svém území a ve vzájemné spolupráci stanovovaly střednědobé plány poskytování sociálních služeb. Na této úrovni je možné zajišťovat také propojování sociálních a zdravotních služeb. Regionální nebo místní podmínky pro uspokojování potřeb lidí mohou být rozdílné, ovšem vždy odpovídající potřebám a možnostem v daném území.

Kraje budou mít zásadní vliv na charakter a rozsah sítě sociálních služeb také proto, že je jim svěřována působnost v oblasti registrace poskytovatelů sociálních služeb a kontroly. Zákon o sociálních službách vytváří podmínky pro „*bezpečné a kvalitní*“ poskytování sociálních služeb, tak aby lidé, kteří mají omezené schopnosti prosazovat svá práva a zájmy, byli dostatečně chráněni.

Tyto podmínky se promítají ve spektru povinností poskytovatelů sociálních služeb a následně v systémech kontroly. Vedle standardních kontrolních postupů se zavádí systém dohledu nad kvalitou sociálních služeb prostřednictvím inspekce kvality poskytování sociálních služeb. Cílem tohoto dohledu je vyloučení takových postupů a jevů při poskytování sociálních služeb, které vedou nebo by mohly vést k poškozování práv uživatelů služeb.

Po ukončení profesní přípravy se člověk ocitá na volném trhu práce a jeho uplatnění je závislé na všech výše uvedených sociálních faktorech. Škola, kde absolvent končí profesní přípravu, většinou pomáhá s hledáním vhodného místa, protože má zájem o uplatnění svých absolventů a má vcelku dobrý přehled o trhu práce, rovněž úzce spolupracuje s úřady práce ve svém regionu. Přesto zůstává velká část osob s mentální retardací bez pracovního uplatnění. Tento okruh osob tvoří právě osoby se středně těžkým mentálním postižením. Je třeba, aby podpora těchto osob pokračovala i nadále.

Škola není kompetentní v otázkách dalšího profesního života svého absolventa. Tyto osoby pak mají možnost uplatnění v **chráněných dílnách** nebo **chráněných pracovištích**. Třetí možností je využití služeb **dílen pracovní terapie**, což je služba hrazená klientem, provozována neziskovými organizacemi.

Příspěvek na vytvoření chráněné dílny může činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku ne každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením.

Pro naši problematiku, tj. **uplatnění se na volném trhu práce**, mají větší význam **sociální služby** vytvářející institucionálně – podpůrné mechanismy, kam například patří **osobní asistence** a **podporované zaměstnávání**. Hlavním cílem služeb podporovaného zaměstnávání je bránit sociální vyloučení snadno zranitelných spoluobčanů z pracovního procesu.

**Podporované zaměstnávání** je komplex služeb, jehož cílem je poskytnout člověku takovou podporu, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek. Podpora je poskytována přímo na pracovišti a odpovídá individuálním schopnostem a konkrétním potřebám klienta. Jde o specifický pracovní program lišící se od jiných pracovních programů jako jsou např. chráněné dílny, rekvalifikační kurzy. U většiny tradičních metod proběhne nejprve vzdělávání (rekvalifikace) a poté následuje nástup na pracoviště. Osoby s mentálním postižením jsou v tomto procesu znevýhodněny, protože mají problém s přenosem získaných dovedností a vědomostí ze cvičného prostředí na konkrétní pracovní místo (otázka delší doby adaptace). U podporovaného zaměstnávání se vychází ze stávajících možností klienta, na základě kterých se hledá pracovní místo. K zacvičení dochází až po nástupu na pracovní místo. Služba využívá přirozených zdrojů podpory, což mohou být například spolupracovníci.

Význam podporovaného zaměstnávání spočívá zejména ve flexibilní podpoře reagující jak na měnící se potřeby zaměstnance s postižením, tak zaměstnavatele. Pro úspěšné zavádění podporovaného zaměstnávání do praxe v České republice je třeba se seznamovat nejen s metodou, ale také se širšími souvislostmi týkající se problematiky integrace osob s mentálním postižením a jejími principy.



## **5. Vliv informovanosti na přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Nízká míra informovanosti široké veřejnosti a potenciálních zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením se začíná postupně zlepšovat. Díky integračním tendencím se čím dál častěji setkávají osoby s postižením s intaktními spoluobčany. Stále však ještě přetrvávají předsudky a paradigmaty v jejich uvažování, neboť jim chybí potřebné informace. Výzkumy dokazují, že tzv. „předsudky zaměstnavatelů“ jsou spíše negativní zkušenosti se zaměstnáváním zdravotně postižených z minulých let. Zaměstnavatelé považují spíše za společensky prospěšné zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a poukazují na kladné zkušenosti. Nízká míra informovanosti má za následek nižší angažovanost. *Zákon o zaměstnanosti § 79* vymezuje práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráci s úřady práce, díky kterým probíhá komunikace týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

K prohloubení těchto informací má sloužit i prezentovaná brožura. Má poskytnout podrobnější informace zejména v těchto bodech:

1. Charakteristika mentálního postižení a vymezení pojmu středně těžké mentální retardace.
2. Ekonomický dopad na organizaci zaměstnávání osob s mentálním postižením.
3. Společenský dopad na organizaci zaměstnávání osob s mentálním postižením.
4. Vymezení rizikových oblastí při zaměstnávání osob se středně těžkým stupněm postižení.
5. Poradenství a možnosti pomoci při řešení krizových situací.

Obsah informačního materiálu musí odpovídat skutečnosti a obsahovat nejen výhody, ale i možné komplikace zaměstnávání osob s mentálním postižením. Zároveň by neměl potenciálního zaměstnavatele odradit o záměru zaměstnat osobu se středně těžkým mentálním postižením, ale ujistit ho, že také existují možnosti, jak krizové momenty řešit.

### **Mentální retardace**

Mentální postižení je nedostatečnost nebo poškození mozku, které je neodstranitelné a je trvalého charakteru. Nejde vyléčit, následkem takového postižení dochází k trvalému snížení rozumových schopností člověka s mentálním postižením. K mentální retardaci jsou často přidruženy i jiné psychické nebo somatické poruchy (srov. Pipeková, J. 2006b).

## **Klasifikace podle Mezinárodní klasifikace nemocí**

Hlavní hledisko při tomto dělení i inteligenční kvocient (IQ) vyjadřující úroveň rozumových schopností. IQ však nic neříká o jiných kvalitativních vlastnostech osobnosti a dalších předpokladech k práci. Tato kvalifikace je nejpoužívanější (srov. Pipeková, J. 2006b).

- *Lehká mentální retardace* – IQ se pohybuje mezi 50 a 69, potíže se objevují při získávání školních dovedností, v sebeobsluze jsou plně nezávislí, jsou schopni vykonávat jednoduchá zaměstnání, v sociálním prostředí jsou schopni žít bez výrazných omezení, úspěšně udržují sociální vztahy.
- *Středně těžká mentální retardace* – IQ se pohybuje mezi 35 a 49, myšlení a řeč jsou omezené, mnozí se dokáží vyvinout k určité hranici nezávislosti a soběstačnosti, dosáhnou přiměřené komunikace, dospělí potřebují různý stupeň podpory v práci a běžném životě.
- *Těžká mentální retardace* – IQ se pohybuje v pásmu 20 až 34 a tento stav vyžaduje trvalou podporu v běžném životě.
- *Hluboká mentální retardace* – IQ dosahuje nejvýše 20, nutná trvalá péče i v těch nejzákladnějších životních úkonech.
- *Jiná mentální retardace* – nelze stanovit stupeň mentální retardace pro přidružené postižení.
- Nespecifikovaná mentální retardace – mentální retardace byla prokázána, ale pro nedostatek znaků nelze použít jinou kategorii.

## **Charakteristika osoby se středně těžkým stupněm mentálního postižení**

### **Učení**

Přesto, že osoby s mentální retardací mají sníženou inteligenci, nemůžeme o nich říci, že nejsou schopni učit se. Učení však vyžaduje určitou dávku trpělivosti a jiný způsob přístupu při nácviu určitých dovedností. Dovedou se učit mechanicky, především na praktické úrovni. Dospělý s mentální retardací, pokud je ponechán bez dalšího vedení, své dovednosti a návyky ztrácí a postupně celkově chátrá. Z tohoto důvodu je vhodné jakékoliv zvládnutelné pracovní začlenění, které by mu poskytlo potřebnou životní náplň a přimělo ho respektovat určitý denní režim.

### **Rada:**

1. Zadávat jednoduché jasné úkoly s konkrétní praktickou demonstrací.
2. Zpočátku opakovat – pracovník s postižením si úkoly zautomatizuje a poté je plní přesně, jak si zvykl.
3. Problémy v činnostech řeší správně, pokud se s nimi setkal v minulosti a podle předešlého vzorce chování.
4. Je dobré, když pracuje ve dvojici s jiným spolupracovníkem, pokud je práce náročnější a vyžaduje neobvyklé řešení.
5. Zajistit dohled nad pracovníkem se středně těžkým postižením vzhledem k bezpečnosti práce a také proto, že většinou nemůže pracovat bez dohledu.

### **Vnímání**

Má omezenou schopnost vnímání. Zúžení jeho rozsahu ztěžuje orientaci v místech a situacích, jedinci špatně postihují vztahy a souvislosti. Vnímání zaměřuje na výrazné v daném okamžiku nepodstatné vjemy, které ho odpoutávají od pozorného vnímání.

### **Rada:**

- Při řešení důležitých pracovních situací si ověřit pomocí kontrolní otázky, zda nás v daní chvíli pracovník s postižením vnímala a zda jeho pozornost není odpoutávána rušivými vjemy.

### **Řeč**

Řeč je opožděná ve svém vývoji, obsahově chudá a jednoduchá, a to i v dospělosti. Někdy zůstává na nonverbální úrovni s porozuměním jednoduchým verbálním instrukcím. Abstraktní pojmy postižený nepoužívá a nerozumí jim, pokud se s nimi nikdy nesetkal v konkrétní podobě. Někteří z postižených mohou používat náhradní komunikační systémy, např. Makaton, TTT systém (znak do řeči), Piktogramy, systém PCS, systém VOKS.

- **Makaton:** mezinárodně uznávaný jazykový program postavený na standardizovaných znacích, které jsou doplněny orální řečí.
- **TTT systém (Znak do řeči):** kompenzační prostředek pro osoby s řečovým postižením. Použitím znaků komunikuje formou, která je založena na řeči našeho těla, mimice a na přirozených znacích. Neznakují se celá slova, ale zpravidla ta, která mají pro smysl sdělení největší význam – klíčová slova.
- Piktogramy: obrazové komunikační symboly užívané v rámci tohoto systému mají vzhled bílého symbolu na černém pozadí.

- **Voks:** výměnný obrázkový komunikační systém, ve světě známý jako *The Picture Exchange Communication System* (PECS), který využívá obrázků ke komunikaci lidí s artismem a jinými poruchami komunikace.
- **PCS:** tento systém komunikace opět využívá obrázků, oproti piktogramům jsou obrázky u PCS a VOKS realističtější.

Úroveň rozvoje řeči je variabilní. Někteří jsou schopni jednoduché konverzace, zatímco druzí jsou schopni se domluvit pouze o svých základních potřebách. Někteří se nenaučí mluvit nikdy, ale i přesto mohou být schopni sociální interakce a porozumět jednoduchým verbálním instrukcím.

### **Myšlení**

Myšlení osoby s mentální retardací je příliš konkrétní, neschopno vyšší abstrakce a generalizace, s nepřesnostmi a chybami v analýze a syntéze. Osoba s mentálním postižením má problém při vhledu na určitou situaci, protože není schopna si dát potřebné informace do souvislosti. Na toto navazuje řešení problému, které člověka napadne, pokud získá vhled do situace související s problémem. Člověk s postižením řeší situace dle navyklých vzorců chování, ne pomocí logického myšlení. Konkrétnost v myšlení se opírá o vzpomínky, názorné obrazy.

### **Pozornost**

Záměrná pozornost osob s mentálním postižením vykazuje úzký rozsah zaměření, nestálost a snadnou unavitelnost, sníženou schopnost rozdělit ji na více činností.

### **Paměť**

Kvalitu paměti snižuje nižší úroveň myšlení, lépe si zapamatovávají vnější znaky předmětů a jevů než logické souvislosti. Paměť pracuje především mechanicky a může mít menší kapacitu. Z odborné literatury jsou ale také známy některé případy osob s mentálním postižením, jež jsou schopny vyjmenovat z paměti velké množství mechanicky naučených informací.

### **Rada:**

- K zapamatování potřebuje pracovník s postižením více času a zapamatuje si po víceterém opakování.

## **City**

Osoba s mentálním postižením může mít sníženou schopnost ovládat se ve srovnání s intaktním pracovníkem. Není to pravidlo. Citová otevřenost souvisí s malou řídicí úlohou rozumu. Citová reakce svojí dynamikou a intenzitou neodpovídá podnětu. Buď události vnímá povrchně nebo neúměrně silně s významným prožitkem. Zdánlivě bezvýznamná narážka může přivodit silný prožitek.

### **Rada:**

- Smutek, radost, úspěch prožívá osoba s mentálním postižením stejně jako ostatní pracovníci.

## **Vůle**

Volní vlastnosti charakterizuje neschopnost řídit své jednání, překonávat překážky. Na druhou stranu pokud je pracovník přesvědčen o zvládnutelnosti úkolu, dokončí ho.

### **Rada:**

- Pracovní úkoly by měly být jasné, jednoznačné a jejich obtížnost přiměřená schopnostem.

## **Dosažené vzdělání**

Osoba s těžším stupněm mentálního postižení může být absolventem základní školy speciální ve vzdělávacím programu pomocné školy. Profesionální přípravu absolvuje v praktické škole s jednoletou nebo dvouletou přípravou. Vzdělání je zaměřeno na praktickou stránku života. Osvojení základů trivie (čtení, psaní, počty) je individuální. Někteří mohou číst, ale bez porozumění čteného.

## **Sebeobsluha a pracovní návyky**

Někteří jedinci potřebují dohled pro celý život, ale podstatná část osob se středně těžkým stupněm postižení jsou soběstační. V dospělosti jsou obvykle schopni vykonávat jednoduchou manuální práci, jestliže pracovní úkoly pečlivě strukturujeme a jestliže je zajištěn odborný dohled. V dospělosti je zřídka kdy možný zcela samostatný život. Zpravidla bývají plně mobilní a fyzicky aktivní.

## **6. Právní postavení a ochrana osob se zdravotním postižením**

### **Příspěvky poskytované zaměstnavatelům na zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

#### **Chráněné pracovní místo**

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Při vytváření 10 a více míst je příspěvek na jednu osobu maximálně 10 násobek a u osob s těžším postižením je maximálně 14 násobek. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je, že podnikatel nesmí mít daňové nedoplatky.

#### **Chráněná pracovní dílna**

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, kde je průměrně 60% těchto zaměstnanců. Musí být provozována nejméně po dobu 2 let.

Příspěvek na vytvoření chráněné dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením.

#### **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob z celkového počtu svých zaměstnanců se zdravotním postižením se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Výše příspěvku činí měsíčně 0,66násobku průměrné měsíční mzdy

v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením a 0,33násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením.

### **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Maximálně poskytnutou výší je 4 násobek průměrné mzdy.

### **Příspěvek na dopravu**

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky. Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50% vynaložených nákladů. U zaměstnanců s těžším postižením, kde jsou na dopravu kladeny vyšší nároky, se příspěvek poskytuje ve výši 100% nákladů.

### **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením, kterému úřad práce věnuje ze zákona zvýšenou péči (dle ust. § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a podle § 67 citovaného zákona, jsou to osoby plně invalidní, částečně invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné). Příspěvek lze poskytnout maximálně na 3 měsíce.

## **Poskytování příspěvků**

Poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnavatel žádá. Žádost musí obsahovat předepsané náležitosti, kterými je IČO, místo a předmět podnikání, druh příspěvku, o který se žádá.

## **Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

### **Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce**

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením,
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

### **Zaměstnavatelé jsou povinni**

- u míst oznamovaných úřadu práce označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením,
- informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- rozšiřovat možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek,
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením (§ 67 odst. 2 písm. a) až c), zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění).
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,

### **Povinný podíl**

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na



celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. Povinnost je možno splnit

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo jim zadávat zakázky
- odvodem do státního rozpočtu,

nebo vzájemnou kombinací uvedených způsobů.

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2006 pro účely zákona o zaměstnanosti činí 19.635,- Kč (použije se pro výpočty v roce 2007), kdy na konci roku 2006 činila dle analýzy České spořitelny 19.968,- Kč a pro rok 2007 se počítá se zvýšením minimální mzdy na částku kolem 21.000,-Kč.

## **Rovné zacházení, zákaz diskriminace**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis (např. Listina základních práv a svobod).

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech kdy z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného

postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.

V ČR dnes existuje Návrh v podobě schválené Poslaneckou sněmovnou dne 7.12.2005, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), který však doposud nebyl jako zákon přijat.

## **Sleva na dani**

Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

Poplatníkem jsou fyzické i právnické osoby (§ 2 – fyzické osoby a § 17 – právnické osoby), kterým se daň snižuje o částku 18.000,- Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a o částku 60.000,- Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. U právnických osob, které zaměstnávají nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením činí více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců se daň snižuje o polovinu.

## **Podporované zaměstnávání**

### **Historie podporovaného zaměstnávání**

<http://radost.diakoniecce.cz/sluzby/pz/historiepz.htm>

Podporované zaměstnávání vzniklo v USA v 70. letech jako alternativa k tradičním službám zaměstnanosti, které se pro lidi s mentálním postižením ukázaly jako neúčinné. V soustavě na sebe navazujících zařízení se postupně zvyšovaly nároky, což mělo klienty dovést až na otevřený trh práce (denní centrum → chráněná dílna → tréninkové pracovní místo → místo na otevřeném trhu práce). Tyto postupné krůčky průměrnému klientovi zabraly 40 až 50 let.

Podporované zaměstnávání bylo připraveno pro skupinu lidí, kteří byli do té doby vnímáni jako neschopní odvádět "skutečnou práci". Úspěchy podporovaného zaměstnávání

pak ukázaly, že přechod mezi pojmy "práce schopný" a "práce neschopný" je umělý a spíše než o schopnostech konkrétních lidí vypovídá o ochotě většinové společnosti poskytnout podporu.

Po úspěchu služby ve Spojených státech (1984 ukotvena v legislativě USA) se podporované zaměstnávání dostalo do Kanady a Austrálie, zemí, kde dnes tato metoda patří k běžným způsobům pomoci lidem s postižením. S podporovaným zaměstnáváním se lze setkat také v zemích pro nás exotických jako je Peru, Zambie, Hongkong nebo Nový Zéland.

Do Evropy se podporované zaměstnávání dostalo v devadesátých letech; k nejúspěšnějším průkopníkům patří Skandinávské státy. Nejdále je Norsko, které se v roce 1996 rozhodlo, po předchozích pozitivních výsledcích, zakotvit podporované zaměstnávání přímo do legislativního systému jako standardní službu zaměstnanosti. V Německu je podporované zaměstnávání upraveno jako "služby expertů na integraci" a je zajišťováno státem vybíranými privátními zařízeními. Dobrým příkladem je i Slovensko, kde je podporované zaměstnávání ukotveno v novém Zákoně o zaměstnanosti. V ostatních evropských zemích je podporované zaměstnávání nerovnoměrně dostupnou službou, podobně jako v ČR.

První agentura podporovaného zaměstnávání u nás vznikla v roce 1995 v Praze. Od roku 2000 se agentury postupně šíří do dalších regionů a jsou již zastoupeny téměř ve všech krajích. V současné době (podzim 2006) je v ČR 47 agentur podporovaného zaměstnávání a všechny jsou provozovány neziskovými organizacemi (nejčastěji jde o občanská sdružení nebo církevní organizace).

<http://www.agenturapondeli.cz/podporovane-zamestnavani.html>

Podporované zaměstnávání je časově omezený komplex služeb, jehož cílem je podporovat zájemce o práci (později pracovníka) v tom, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek.

(Česká definice vytvořená při přípravě standardů kvality sociálních služeb na MPSV, 1999)

Časová omezenost služby je v České republice 2 roky.

*Cílem naší činnosti je integrace osob s postižením a naplnění základního lidského práva občana - práva na práci. Proces zapojení osob s postižením na otevřený trh práce je u nás v regionu a myslím i v celé republice teprve na počátku.*

*Cílem programu je, aby zájemce o práci, který má minimální šanci zapojit se do běžného pracovního života, získal a byl schopen udržet si skutečnou práci, která odpovídá jeho požadavkům a možnostem. K dosažení tohoto cíle směřuje účastník programu ve spolupráci s pracovním konzultantem a pracovním asistentem za použití metodiky PZ, která se opírá zejména o možnost využití různých kombinací jednotlivých forem podpory. Je záměrem pracovníků podporovaného zaměstnávání, aby míra i délka podpory vedoucí k cíli byla minimální, tedy aby se účastník programu ve svém zaměstnání co nejdříve osamostatnil. Tohoto cíle by mělo být dosaženo dříve než za 2 roky od zahájení účasti v programu, je-li po této době potřeba další podpory, je povinností konzultanta zajistit, aby za ní převzal zodpovědnost jiný subjekt.*

Základní informaci o službě podporovaného zaměstnání lze získat na úřadu práce, ale samotná služba podporovaného zaměstnání není poskytována dle zákona o zaměstnanosti. Uvedené údaje vycházejí z právního stavu k 1.1.2007.

### **Sociální a personální výhody, prestiž zaměstnavatele**

1. Zaměstnávání osob s postižením zvyšuje prestiž firmy v očích veřejnosti a zviditelňuje ji v kladném slova smyslu.
2. Zaměstnáním člověka s mentálním postižením svědčí o vysokém morálním statutu organizace a jejich zaměstnanců.
3. Pokud zaměstnáte člověka s mentálním postižením, můžete tak získat pracovníka spolehlivého, loajálního, který si práce váží a nemá přemrštěné finanční požadavky.
4. Nemusíte řešit problémy s přesčasovými hodinami, protože osoby s mentálním postižením uvítají i práci na kratší úvazek.
5. Využijete efektivně kvalifikované zaměstnance a na nekvalifikovanou pomocnou práci získáte vděčného pracovníka.
6. Navázání užšího kontaktu s úřadem práce, což může vést k získávání aktuálních informací.

7. Rutinní a jednotvárné práce nebývají atraktivní a vyhledávané a zaměstnavatel se při těchto pracích potýká s častou migrací zaměstnanců. Lidé s mentální retardací mají rádi zaběhlý, neměnný program, proto jim stejná a opakující se práce vyhovuje. Většinou zůstává věrný své práci po dlouhou dobu.

### **Slabé stránky člověka se středně těžkým mentálním postižením**

1. Komunikační bariéra – člověk se středně těžkým postižením může mít opožděnou, méně srozumitelnou řeč. Většinou po nějaké době porozumíte jeho slovníku nebo náhradnímu komunikačnímu systému. Při komunikaci může ukazovat na předměty nebo používat systém obrázků apod.
2. Čtení, psaní a počty jsou na nízké úrovni. Proto všechny písemné dokumenty je třeba mu přečíst a nechat dostatek času na rozmyšlenou. V případě, že právní věci mu pomáhá vyřizovat další člověk, je nutné k jednání pozvat i jeho, např. při uzavírání pracovní smlouvy.
3. U osob s mentální retardací se často objevují přidružené zdravotní problémy. Vstupní zdravotní prohlídka by měla upozornit na zdravotní omezení v pracovním procesu a zajistit bezpečnost práce.
4. Mohou se objevit i jiné problémy s pracovníkem s mentálním postižením, v takovém případě můžete požádat o pomoc příslušný úřad práce, který zajišťuje poradenství nebo využívá poradenství jiných specializovaných pracovišť, která řeší problematiku osob s mentálním postižením.

### *Kde hledat pomoc v krizových situacích?*

#### **Úřady práce**

Zaměstnavatelé jsou oprávněni do úřadu práce požadovat: dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, (§79)

- informace a poradenství v otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- součinnost při vyhrazování a vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při řešení otázek individuálního přizpůsobení pracovních míst a podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Povinnosti zaměstnavatele vůči úřadu práce: při oznamování volného místa úřadu práce označit zda se jedná o místo vyhrazené osobě se zdravotním postižením, informovat úřad práce o místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením, spolupracovat s příslušnými úřady práce.

### **Služba podporovaného zaměstnání**

Informace o pokrytí služby ve vašem spádovém území vám podá příslušný pracovní úřad. V České republice síť těchto služeb prozatím není dostatečná. Podporované zaměstnání je služba určená osobám znevýhodněným ta, že potřebují dlouhodobou, individuálně přizpůsobenou podporu na pracovišti. Služba není hrazena zaměstnavatelem. Klientem služby je pracovník s mentálním postižením. Pracovník s postižením je službou podporován přímo na pracovišti, kde se učí práci, kterou má běžně zvládat, plat a pracovní doba odpovídá běžným podmínkám. Podpora se postupně oslabuje až do doby, kdy ji klient přestává postrádat. Délku služby určují potřeby klienta, nejvíce však dva roky, v některých odůvodněných případech tři roky.

## **7. Osnovy zácvikových kurzů v „Aktivizačním a vzdělávacím centru“**

### **Cíl zácvikových kurzů:**

- Seznámit klienty se základními postupy používanými na jednotlivých pracovištích,
- získat pracovní a profesní návyky a znalosti ve zvoleném oboru na úrovni zaučených pomocných sil,
- osvojit si základní pracovní návyky a znalosti (pracovní doba, bezpečnost práce, pracovní náplň).
- Podporovat uchování získaných kompetencí ve škole:
  - soustavně procvičovat trivium (čtení, psaní, počítání)
  - praktické pracovní dovednosti.

### **Druhy zácvikových kurzů**

1. Pomocné práce v knihařské a kartonážní výrobě
2. Pomocné práce při správě a údržbě objektu
3. Pomocné práce v prádelně
4. Pomocné práce při přípravě pokrmů

5. Pomocné práce při ekologické demontáži
6. Pomocné práce v ovocnářské a zelenářské zahradě
7. Pomocné práce při výrobě papírových briket

## **1.1. Osnovy pomocných prací v knihařské a kartonážní výrobě**

### **A Teoretická příprava (všeobecně vzdělávací blok)**

- Sociální, komunikační, literární a početní dovednosti

### **B Pracovní příprava - praktická část**

- Výroba sáčků, bloků A5, A6, potažených krabic, skládaček, spisových desek A4, sešitových brožur A5, A6, obálek a jednoduchých krabic.
- Skládání a vrstvení různých formulářů, stohování do formátu, skládání na složky, skládání na maketu, zalepování, vystřihování, stahování, prokládání, ohýbání, spojování, spasování víka a spodku.
- Vystřihování dle šablony, potahování, vylupování dodaných výseků, šití drátem, ořez, štítkování, prosekávání, navlékání tkanice, potahování desky, zhotovení makety z lepenky, konečná úprava výrobků.

## **1.2. Osnovy pomocných prací při správě a údržbě objektu**

### **A Všeobecně vzdělávací blok**

- Sociální, komunikační, literární a početní dovednosti
- *Obsah:* Jednotky délky, pravolevá orientace, orientace v prostoru, seznámení s plánky budov, pojem měřítko a jeho využití, kartografie, početní úkony, vnitřní a provozní řád, popis technologického postupu, vztah mezi lidmi, hospodaření (šetření, pojištění, rodinný rozpočet), organizace dne, kulturní vyžití, význam sportu, hygiena vnitřního provozu, BOZP, trestní odpovědnost, vzdělávání a rekvalifikace, práce na PC.

### **B Pracovní příprava - praktická část**

- Seznámení s dílenskými nástroji,
- seznámení s řezivem a jeho ukládání,

- výroba výrobků ze dřeva a jeho opracování, např. šatních ramínek, nalepování hran, rámování,
- práce s odpadem,
- orientace v budově,
- třídění skladovaného materiálu,
- práce s dílenským nářadím,
- natírání dřeva, stěhování nábytku, nácvik rovného řezání, ořez křovin,
- kultivace pozemku kolem budov, použití motorové frézy, ošetřování trávníků, kosení trávy,
- drobné opravy nábytku, osazování dveří, mazání dveřních závěsů,
- seznamování s prací malíře a natěrače,
- znalosti s protipožární ochranou objektu,
- práce se sklem, broušení nástrojů, dláždění,
- práce s kovem, nýtování, pilování, tvarování, práce s umělými hmotami, pojem instalace: elektrická, tepelná,
- plynová a vodní, úklidové práce.

### **1.3. Osnovy pomocných prací v prádelně**

#### **A Všeobecně vzdělávací blok**

- Sociální, komunikační, literární a početní dovednosti

#### **B Pracovní příprava - praktická část**

- Příjem prádla, dokumentace, třídění podle barvy a materiálu,
- seznámení se s automatickou pračkou, věšení prádla,
- ruční praní,
- plnění pračky, seznámení se s jednotlivými programy, dávkování pracího, škrobícího a avivážního prostředku, vážení prací, čisticích prostředků,
- praní hodně znečištěných oděvů, používání Sava,
- seznámení se s žehlicím lisem, mandlem a mandlování prádla, žehličkou, žehlení prádla,
- drobné šití, oprava rozpáraných lemů, přišívání tkaniček a knoflíků, oprava rozpáraných lemů,
- třídění vyžehleného prádla,
- skladování a výdej prádla
- denní a týdenní úklid pracoviště.



## **1.4. Osnovy pomocných prací při přípravě pokrmů**

### **A Všeobecně vzdělávací blok**

- Sociální, komunikační, literární a početní dovednosti

### **B Pracovní příprava - praktická část**

- Používání elektrospotřebičů,
- pojmenování vybavení kuchyně,
- uložení černého a bílého nádobí,
- uložení potravin do skladu a lednice.
- Psaní jednoduchých receptů,
- příprava jednoduchých pokrmů, zeleninových salátů a moučníků,
- příprava vaječné omelety, polévky, pečení perníku, cukroví, vánočky,
- příprava jídel na narozeniny (chuťovky, chlebičky, nápoje), nákup potravin, denní a týdenní úklid,
- stolování,
- výzdoba při stolování.

## **1.5. Osnovy pro zácvik pomocných prací při ekologické demontáži**

### **A Všeobecně vzdělávací blok**

- Sociální, komunikační, literární a početní dovednosti

### **B Pracovní příprava - praktická část**

- Demontážní práce,
- seznámení se s ručním nářadím a nástroji, ruční elektrické nářadí a nástroje,
- použití nářadí a nástrojů,
- zásady bezpečnosti práce,
- pracovní postupy při demontáži elektroodpadu,
- členění materiálu dle druhu, dřevo, PVC, barevné kovy, železo,
- separace odpadu, třídění spojovacího materiálu dle druhu,
- třídění, likvidace a kontejnerování materiálu z PVC,
- řezání a likvidace dřevěného odpadu,
- třídění barevných kovů, odžilování kabelů, kontejnerování, demontáž plošných spojů,
- třídění součástek, stříhání železného odpadu, kontejnerování.

## **Osnovy pomocných prací v ovocnářské a zelinářské zahradě**

### **A Seznam předmětů všeobecně vzdělávacího bloku**

- Sociální, komunikační, literární, početní dovednosti

### **B Pracovní příprava - praktická část**

- Zahradnické zeminy, zakládání a vyvážení pařenišť,
- příprava zahradnických zemin pro speciální hrnkové kultury, příprava zeminy pro rychlené kultury, zpracování půdy,
- míchání zemin, rytí půdy, zarývání chlévského hnoje a listí, urovnání pozemku, hrabání, nahrnování,
- výsevy-způsoby, dezinfekce nádob k výsevu, výsevy trávníků, pěstování sadby, přepichování sadby, hrnkování a zapuštění květin,
- ošetřování rostlin, používání kontejnerů při pěstování sadby, výsadba, příprava pozemku k výsadbě,
- výsadba ručně a sázecím strojem,
- přesazování květin,
- výsadba hrnkové sadby,
- výsadba trvalek, dvouletek a letniček,
- osazování truhlíků a nádob,
- vegetativní rozmnožování,
- ošetření rostlin v průběhu vegetace,
- práce v zasklených plochách,
- sklizňové práce,
- vazačské práce, aranžování misek, použití suchých květin ve vazbě, hotovení hrobových svíců.

## **1.7 Pomocné práce při výrobě papírových briket**

### **A Seznam předmětů všeobecně vzdělávacího bloku**

- Sociální, komunikační, literární, početní dovednosti

### **B Pracovní příprava - praktická část**

- Druhy materiálů používaných k výrobě briket,
- technologický postup výroby briket,

- příprava pracoviště a potřebného vybavení,
- zajištění suroviny pro výrobu briket,
- příprava materiálu pro další zpracování,
- výroba briket, namáčení rozmělněné suroviny, lisování namočené směsi, sušení výlisků, balení a skladování hotových briket.

## **Literatura:**

- BARTOŇOVÁ, M., PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodních dimenzích*. 1.vyd. Brno: MSD, 2005. 201 s. ISBN 80-86633-31-4.
- BARTOŇOVÁ, M. *Současné trendy v edukaci dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v České republice*. Brno: MSD, 2005, 416 s. ISBN 80-86633-37-3
- KREJČÍŘOVÁ, O. *Estetická výchova mentálně retardovaných*. 1. vyd. Olomouc: Netopejř, Copyring, 1998. 90 s. ISBN 80-86096-12-2.
- KREJČÍŘOVÁ, O. a kol. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Eteria, 2002, 127 s. ISBN 80-238-8729-7.
- MÜLLER, O., VALENTA, M. *Psychopedie*. 1. vyd. Praha: Parta, 2003, 439 s. ISBN 80-7320-039-2.
- NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 160 s. ISBN 80-7178-5.
- OPATŘILOVÁ, D., ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. 1. vyd. Brno: MU, 2005. 132 s. ISBN 80-210-3718-0.
- PIPEKOVÁ, J. a kol. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2. rozšířené a přepracované vydání. Brno: Paido, 2006a, 404 s. ISBN 80-7315-120-0.
- PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. Brno: MSD, 2006b. ISBN 80-86633-40-3.
- ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-821-X.
- VALENTA, M. *II. Mezinárodní konference k problematice osob se specifickými potřebami*. 1. vyd. Olomouc: UP, 2002. 311 s. ISBN 80-244-0389-7.
- VÍTKOVÁ, M. *Somatopedické aspekty*. 2. přepracované a rozšířené vydání. Brno: Paido, 2006. 304 s. ISBN 80-7315-134-0.
- VÍTKOVÁ, M. *Integrativní speciální pedagogika. Integrace školní a speciální*. Brno: Paido, 2004, 463 s. ISBN 80-7315-071-9.
- VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Otázky speciálně pedagogického poradenství. Základy, teorie, praxe*. 1. a 2. vydání. Brno: MSD, 2003a, 261 s. ISBN 80-86633-08-X.
- VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Integrativní školní (speciální) pedagogika. Základy, teorie, praxe*. 1. a 2. vydání. Brno: MSD, 2003b, 248 s. ISBN 80-86633-07-1.

## **Internetové a další zdroje:**

*Vyhláška č. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních*. [online], MŠMT, 9.2. 2005, [cit. 15.6.2005],

Dostupný z WWW: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701/.cmd/ad/.ar/sa.ap/.c/313/.ce/2154/.p/863?PC\\_863\\_id=51114&PC\\_863\\_section=1#2154](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.ar/sa.ap/.c/313/.ce/2154/.p/863?PC_863_id=51114&PC_863_section=1#2154)>

*Vyhláška 73/2005 Sb. o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných.* [online], MŠMT, 9.2. 2005, [cit. 15.6.2005], Dostupné z WWW: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701/.cmd/ad/.ar/sa.ap/.c/313/.ce/2154/.p/863?PC\\_863\\_id=50586&PC\\_863\\_section=1#2154](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.ar/sa.ap/.c/313/.ce/2154/.p/863?PC_863_id=50586&PC_863_section=1#2154)>

*Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).* [online], 24.9.2004, [cit. 15.6.2005], Dostupné z WWW: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701/.cmd/ad/.ar/sa.ap/.c/313/.ce/2154/.p/863?PC\\_863\\_id=49808&PC\\_863\\_section=1#2154](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.ar/sa.ap/.c/313/.ce/2154/.p/863?PC_863_id=49808&PC_863_section=1#2154)>

JERÁBEK, J. a kol. *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání.* [online], Praha: VÚP, 7.9.2004, [cit. 20.3.2005], Dostupný z WWW: [http://www.msmt.cz/\\_DOMEK/default.asp?ARI=102947&CAI=2701](http://www.msmt.cz/_DOMEK/default.asp?ARI=102947&CAI=2701)

*Podporované zaměstnávání.* [online], Agentura Pondělí, Agentura pro podporované zaměstnávání, [cit. 5.3.2007]. Dostupné z WWW:

<<http://www.agenturapondeli.cz/podporovane-zamestnavani.html>>

*Historie podporovaného zaměstnávání.* [online], Diakonie ČCE, Středisko Radost, [cit. 9.3.2007]. Dostupné z WWW: <<http://radost.diakoniecce.cz/sluzby/pz/historiepz.htm>>

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online], Business Center, [cit. 15.1.2007]. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost>>

*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.* [online], Business Center, [cit. 15.1.2007]. Dostupné z WWW:

<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>

*Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.* [online], Business Center, [cit. 15.1.2007]. Dostupné z WWW <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/>>

*Zákon č. 180/2006 Sb., o sociálních službách.* [online], Nakladatelství ekonomické a právní literatury Ostrava, [cit. 12.1.2007]. Dostupné z WWW:

<<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb06108&cd=76&typ=r>>

*Profesní příprava* [online]. [cit. 3.1.2007]. Dostupné na

<<http://www.msmt.cz/vzdelavani/ucebni.dokumenty-studijniho-oboru-78-62-C-002-prakticka-skola-dvouleta-k-1-9-2005>>

*Rovné zacházení.* [online] MPSV, [cit. 10.1.2007]. Dostupné na WWW:

<<http://www.mpsv.cz/fites/clanky/2919/262-2006.pdf>>

*Zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online].[cit. 10.1.2007]. Dostupné na WWW:  
<<http://www.mpsv.cz/cs/8>>

*Přechod škola – povolání* [online].[cit. 31.12.2006]. Dostupné na WWW:  
<<http://www.edu.gov.on.ca/eng/general/elemsec/speeced/transiti/6.pdf>>

*Podporované bydlení.* [online] Společnost DUHA, [cit. 15.12.2006]. Dostupné na WWW:  
<<http://www.spolecnostduha.cz/spolecnost/chb.htm>>

*Zácvikové kurzy* [online].[cit. 9.1.2007]. Dostupné na WWW:  
<<http://www.usp-kocianka.cz>>

*Bílá kniha.* [online], MŠMT ČR, [cit. 31.12.2006]. Dostupné na WWW  
<<http://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol>>

## Metodika rovných příležitostí byla zpracována v rámci projektu ESF

Reg. číslo projektu : CZ.1.07/1.2.09/02.0014

Název projektu : Rovné příležitosti žáků OU a PrŠ, Brno, Lomená 44 – Mozaika  
integračních snah

Termín realizace projektu : 22.3. 2010 – 1.6.2012

Název příjemce podpory : Odborné učiliště a Praktická škola, Brno, Lomená 44

