

**Univerzita Palackého v Olomouci  
Pedagogická fakulta**

# **Analýza podmínek a předpokladů úspěšného pracovního uplatnění žáka se sluchovým postižením**

**Jana Barvíková  
a kolektiv**

**Olomouc 2022**



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Pedagogická  
fakulta

Univerzita Palackého  
v Olomouci

Autorský tým:

Mgr. Jana Barvíková

Mgr. Jiří Kameník

Mgr. Lenka Cole

Mgr. Martin Sadílek

Mgr. Lucie Loutocká

Mgr. Silvie Pýchová

PaedDr. Pavlína Baslerová, Ph.D.

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

Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP pro ČR

CZ.02.3.62/0.0/0.0/19\_077/0016805

© Jana Barvíková a kolektiv, 2022

# Obsah

<b>Obsah</b>	<b>3</b>
<b>Úvod</b>	<b>5</b>
<b>1 Současné trendy kariérového poradenství</b>	<b>6</b>
1.1 Mění se role kariérových poradců . . . . .	6
1.2 Faktory ovlivňující kariérové poradenství . . . . .	7
1.3 Vybrané techniky kariérového poradenství . . . . .	8
<b>2 Aspekty ovlivňující aktuálně trh práce</b>	<b>11</b>
2.1 OZP před vstupem na trh práce . . . . .	11
2.2 OZP na chráněném trhu práce . . . . .	12
2.3 OZP na otevřeném trhu práce . . . . .	13
<b>3 Rešerše informačních zdrojů vztahujících se k volbě středního vzdělávání a zaměstnání</b>	<b>17</b>
3.1 Volba povolání . . . . .	17
3.1.1 Informační systém Infoabsolvent . . . . .	17
3.1.2 Národní soustava kvalifikací . . . . .	18
3.1.3 Národní soustava povolání . . . . .	20
3.1.4 Další odkazy k volbě povolání . . . . .	20
3.2 Vybrané webové stránky zaměřené pro osoby se ZP . . . . .	21
3.2.1 Pracovní tržiště . . . . .	21
3.2.2 Asociace pracovních agentur – informace týkající se agenturního zaměstnávání . . . . .	22
3.2.3 Asociace pracovní rehabilitace ČR . . . . .	22
3.2.4 Práce pro ZP . . . . .	23
3.2.5 OZP práce . . . . .	23
3.2.6 Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením . . . . .	24
3.2.7 Helpnet.cz – Informační portál pro osoby se specifickými potřebami . . . . .	25
3.2.8 Informační systém pro zdravotně postižené BrailNet . . . . .	26
3.2.9 Neslyším, pracuji (Tichý svět) – Portál pracovních příležitostí pro osoby se sluchovým postižením . . . . .	26

3.3	Další užitečné odkazy . . . . .	27
3.3.1	Rekvalifikační kurzy . . . . .	27
3.3.2	Digitální učební materiály . . . . .	27
<b>4</b>	<b>Omezení z důvodu zdravotního postižení daná legislativními normami v oblasti sluchového postižení</b>	<b>29</b>
4.1	Přehled zdrojů monitorujících omezení výkonu povolání (studia) z důvodu zdravotního znevýhodnění v oblasti sluchového postižení . . . . .	29
4.1.1	Infoabsolvent . . . . .	29
4.1.2	Národní soustava povolání . . . . .	30
4.1.3	Nářízení vlády č. 211/2010. . . . .	31
<b>5</b>	<b>Statistická data týkající se vzdělávání žáků se sluchovým postižením</b>	<b>34</b>
5.1	Počty žáků s daným postižením (ZŠ, 2. stupeň ZŠ, SŠ) . . . . .	34
5.2	Způsoby zaškolení (spec. školy, běžné školy) . . . . .	35
5.3	Počty žáků podle stupňů podpory . . . . .	36
<b>6</b>	<b>Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením pohledem pracovníků základních a středních škol (výsledky dotazníkového šetření)</b>	<b>37</b>
<b>7</b>	<b>Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením pohledem poradenských pracovníků SPC (výsledky dotazníkového šetření)</b>	<b>57</b>
<b>8</b>	<b>Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením pohledem rodičů těchto žáků (výsledky dotazníkového šetření)</b>	<b>66</b>
	<b>Závěr</b>	<b>78</b>

# Úvod

Analýza podmínek a předpokladů úspěšného pracovního uplatnění žáka se sluchovým postižením vznikla jako jeden ze zdrojů informací potřebných pro zpracování Metodiky kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením. Oba dokumenty byly zpracovány v rámci projektu Systémová podpora kariérového poradenství a tranzitních programů žáků se SVP pro ČR (CZ.02.3.62/0.0/0.0/19\_77/0016805).

Česká republika má dlouhodobou tradici v poskytování kariérového poradenství intaktním žákům. V posledních letech (zejména v souvislosti se změnou nároků pracovního trhu) se zásadně změnila nejen jeho cíle, ale také postupy a prostředky.

V oblasti kariérového poradenství pro žáky s postižením (v tomto případě sluchovým) však kromě nedostatku odborné literatury panuje i řada stereotypů a předsudků.

Cílem analýzy je popsat aktuální situaci v této oblasti tak, aby zpracovávaná Metodika kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením reflektovala aktuální úroveň vědeckého poznání a realitu včetně možností praxe.

První kapitola seznamuje čtenáře s aktuálními trendy kariérového poradenství.

Ve druhé kapitole je proveden rozbor činitelů, které zásadně ovlivňují aktuální trh práce.

Třetí kapitola uvádí přehled zdrojů (převážně elektronických) zabývajících se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Data uvedená v kapitole 4 monitorují omezení výkonu povolání (studia) z důvodu zdravotního znevýhodnění v oblasti sluchového postižení.

Další kapitoly vyhodnocují dotazníková šetření, která byla v rámci projektu realizována s cílem zjistit aktuální stav kariérového poradenství poskytovaného žákům se sluchovým postižením ze strany samotných škol a školských poradenských zařízení. Poslední dotazník sleduje názory rodičů na způsob a kvalitu kariérového poradenství poskytovaného jejich dětem se sluchovým postižením.

Pavλίna Baslerová  
metodik projektu

# 1 Současné trendy kariérového poradenství

*Silvie Pýchová*

Komplexita změn ve společnosti a problémů, které lidé ve svých životech řeší, vedla k významným změnám v oblasti kariérového poradenství. V posledních dekadách se společnost zásadně globalizovala, technologicky vyvinula, kulturně diverzifikovala a čelí neustálé dynamické proměně. Zpráva Světového ekonomického fóra z roku 2016 *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* upozorňuje na to, že 65 % dětí vstupujících dnes na základní školy pravděpodobně skončí ve zcela odlišných typech profesí, než které známe dnes (WEF, 2017). Jejich zpráva z roku 2018 hovoří o tom, že technologický vývoj rychle posunul hranici mezi pracovními úkoly, které dělají lidé, a úkoly prováděnými stroji a algoritmy. Globální pracovní trh se tak významně transformuje. Zatímco v roce 2018 vykonávají v průměru 71 % úkolů v průmyslových odvětvích lidé a 29 % stroje, očekává se, že do roku 2022 se tento průměr posune na poměr 58 % pracovních hodin prováděných lidmi a 42 % stroji. Pandemie covid-19 ještě hlouběji narušila situaci na globálním trhu práce a zrychlila automatizaci a digitální transformaci, které radikálně mění charakter práce a pro lidi zvyšují rizika nezaměstnanosti a nejistého zaměstnání (Investing in Career Guidance, 2021).

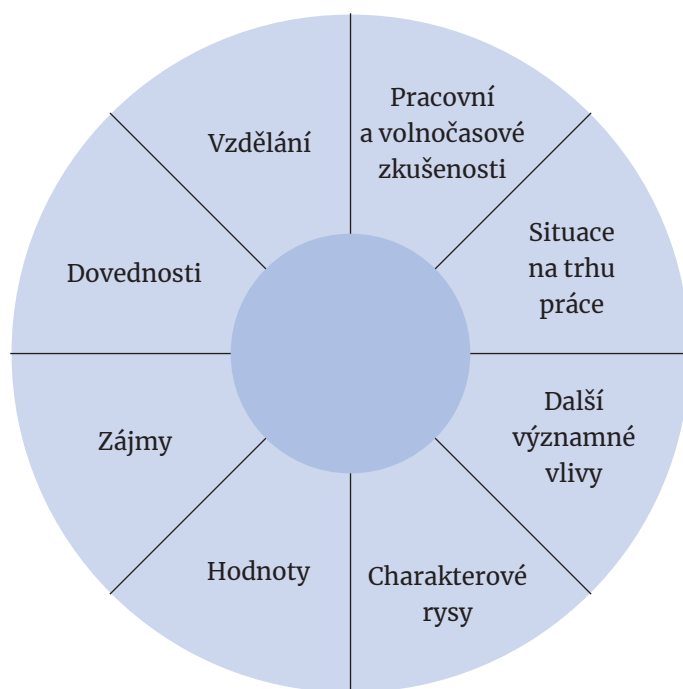
## 1.1 Mění se role kariérových poradců

Úkolem kariérových poradců je podporovat jednotlivce v tom, aby se v těchto náročných změnách nejen dobře orientovali, ale naučili se v nich dobře fungovat a prožívat spokojenost. Profese kariérového poradenství musí proto zkoumat, nakolik teorie a techniky vzešlé z 20. století odpovídají potřebám klientů 21. století (Savickas). Kariérové poradenství přitom čerpá ze své stoleté historie podpory profesní orientace lidí, kdy po většinu 20. století se tato profese rozvíjela zejména v tom směru, že poradci v roli expertů usilovali o to co nejlépe diagnostikovat své klienty s ohledem na vhodnost daného člověka pro určitou profesi (tzn. matching). Nicméně už v 50. letech 20. století se teoretik D. E. Super odklonil od kariérového poradenství coby přípravy na konkrétní povolání směrem k pojetí kariéry a jejímu celoživotnímu rozměru. Kombinací Superova modelu kariéry a přístupu orientovaného na klienta podle Carla Rogerse došlo k proměně této profese od zaměření na profesní orientaci směrem ke kariérovým poradcům zaměřujícím se spíše na proces a empatický přístup ke klientům (Savickas).

## 1.2 Faktory ovlivňující kariérové poradenství

Od té doby se ale společnost opět ještě více vyvinula a pracovní prostředí významně ovlivněné technologiemi se z přidělování konkrétních úkolů nadřízenými stalo dynamickým prostředím, které vyžaduje na výstupy orientovaný přístup, kreativitu a schopnost vykonávat více úkonů zároveň (multitasking) apod. Nemluvě o tom, že mladý člověk se dnes nerozhoduje jen o tom, jestli bude dojíždět za prací do sousedního města, ale potenciál jeho uplatnění je kdekoliv na celém světě bez ohledu na to, jakou má kvalifikaci. Dnes člověk zdaleka není statickým prvkem, ale pracující lidé musí v současném světě aktivně plánovat a řídit sebe sama (tzv. self-management) s tím cílem, aby mohli celoživotně konstruovat svou nejlepší budoucnost (Savickas, 2008). Na jednotlivce je tedy nahlíženo jako na aktivní tvůrce v konstruování vlastní kariéry (Patton, McMahon, 2006). Spíše než aby lidé čekali na to, že se objeví nějaká nabídka práce, je potřeba, aby získali co větší zodpovědnost za vlastní iniciování různých nových možností. Tato nová situace vyžaduje od kariérových poradců, aby zapojili do své práce větší míru kreativity a představitosti, aby mohli inspirovat své klienty v objevování takových nových perspektiv (Amundson, 2009). V roce 2019 šest mezinárodních organizací (Evropská unie, OECD, UNESCO, Cedefop, Mezinárodní organizace práce a Evropská nadace odborného vzdělávání) vydaly společnou brožuru o důležitosti investic do kariérového poradenství. O kariérovém poradenství se v ní hovoří v tomto významu: „Kariérové poradenství zahrnuje služby, které pomáhají lidem jakéhokoli věku řídit svou kariéru a získávat vzdělávání, školení a povolání, které je pro ně to pravé. Pomáhá lidem přemýšlet o jejich ambicích, zájmech, kvalifikaci, dovednostech a talentu – a propojuje toto pozvání s tím, kým jsou a kým se mohou stát na trhu práce. Jednotlivci, rodiny a komunity se liší v rozsahu, v jakém jsou schopné vizualizovat a plánovat svou budoucnost. Je důležitou rolí kariérového poradenství řešit takové rozdíly a nerovnosti“ (Investing in Career Guidance, 2021). Tuto definici lze porovnat s pojetím kariérového poradenství podle R. Sultany: „Kariérové poradenství podporuje jednotlivce a skupiny v dalším poznávání problematiky práce, volného času a učení a v přemýšlení o svém místě ve světě a v plánování své budoucnosti. Nejdůležitější je rozvoj individuálních a komunitních schopností analyzovat a problematizovat domněnky a mocenské vztahy, vytváření sítě a budování solidarity a nových sdílených příležitostí. Umožňuje jedincům existenci ve světě, jaký je, a představovat si ho, jaký by mohl být. Jeho podstatou je ale příležitost k smysluplnému učení, která podporuje jednotlivce a skupiny k opětovnému uvažování o práci, volném času a vzdělávání se v kontextu nových informací a zkušeností, jehož výsledkem jsou jak individuální, tak kolektivní činy“ (Sultana, 2018).

Už dávno tedy jen nejde o individuální rozvoj, ale i o rozvíjení dovedností pro společnou akci a život v komunitě. Mnozí klienti přitom považují kariérového poradce za někoho, kdo disponuje určitou „magickou silou“, která umožní díky různým testům vyřešit jejich problémy v krátkém čase s minimálními vstupy z jejich strany. V rámci poradenského procesu je proto nutné, aby poradci klienty poučili o mnoha faktorech, které hrají roli při volbě jejich kariévního směřování (Amundson, 2009). Norm E. Amundson k tomuto účelu používá tzv. kariévní kolo (The Career Decision Wheel, viz obr. 1.1).



Obr. 1.1 Kariérní kolo podle N. E. Amundsona, překlád Centrum kompetencí.

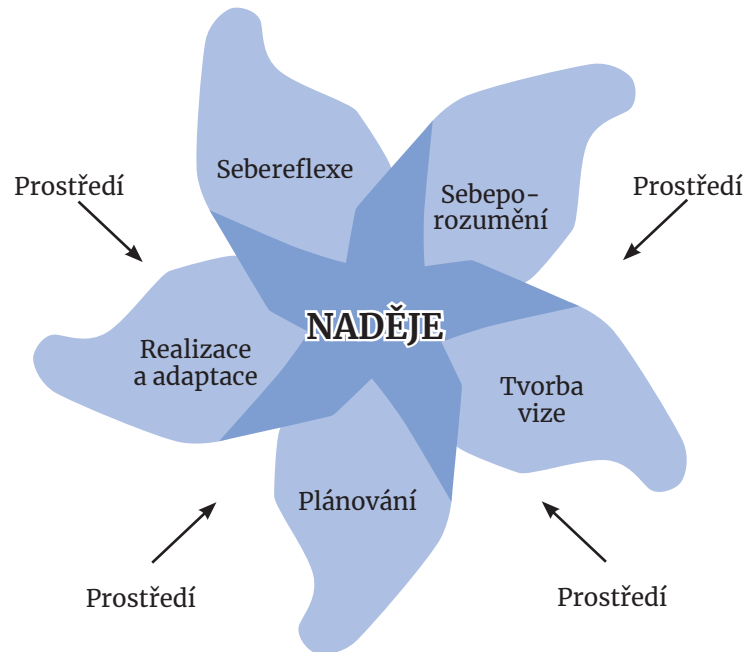
Všechny oblasti zobrazené v kariérním kole je potřeba vzít v úvahu při formulování vlastních kariérních cílů a úkolem kariérového poradce je stimulovat u klienta zájem angažovat se v jejich prozkoumání. Toto se týká všech cílových skupin, včetně jednotlivců s různým typem znevýhodnění, včetně zdravotního. Zdravotní znevýhodnění spadá v kariérním kole mezi „další významné vlivy“ a při kariérním rozhodování je samozřejmě potřeba vzít potaz limity, které s sebou dané znevýhodnění nese. Cílem kariérového poradenství je, aby si o sobě klient vytvářel pozitivní, ale kritický sebeobraz.

### 1.3 Vybrané techniky kariérového poradenství

Kariérovým poradcům mohou při práci s klienty pomoci takové techniky, jako je využití metafor, kresby, psaného vyjádření či poezie, vyprávění příběhů, kladení otázek zaměřených na řešení, experimentování v chování atd. Otevřenost a flexibilita poradců zároveň znamená být ochotný zapojit se do pečlivého zkoumání sebe sama (Amundson, 2009). „Kariéroví poradci, kteří jsou napojeni na své příběhy ze života, jsou otevřenější tomu porozumět vlastní minulosti, hodnotám, předpoklům a přesvědčením a sociálním a politickým podmínkám, ve kterých žijí a pracují. Mohou tak lépe reagovat na potřeby různých cílových skupin klientů“ (Patton, McMahon, s. 317, překlad S. Pýchová). R. Vance Peavy popisuje ve své knize Sociodynamické poradenství, která vyšla i česky, poradenství „jako proces, který ukazuje zájem, dává naději, dodává odvahy, nabízí vyjasnění a umožňuje aktivaci“ (Peavy, 2013).



V současném složitém světě totiž lidé a zejména mladí lidé potřebují získat a udržet si naději, že se věci dějí dobře a budou i v budoucnu. V souvislosti například s tématy klimatické změny a dalšími výzvami či potenciálními hrozbami, se kterými se dnešní společnost potýká, může být pro jednotlivého člověka těžké se s tímto vším individuálně vyrovnat. Norm E. Amundson v této souvislosti mluví o „intervencích orientovaných na naději“ (Hope-centred career interventions) (obr. 1.2).



Obr. 1.2 Intervence orientované na naději podle N. E. Amundsona, zdroj: <https://www.youtube.com/watch?v=KRU2YqXEDpg>, překlad autorka

Zobrazený „větrník“ není statický, ale právě naopak je dynamický. Lze na něm ilustrovat proces, kterým si prochází klient při takto pojatém kariérovém poradenství. Nejprve si zreflektuje svou aktuální situaci, zváží, co je pro něj důležité, jakými dovednostmi disponuje a co chce do budoucna rozvíjet či změnit. Dále se zabývá porozuměním svým hodnotám, zájmům, osobním stylům apod. Na tomto základě si vytvoří představu/vizi o svých budoucích možnostech, kam se chce posunout a vytvoří si strategii, jakými kroky se k této vizi přiblíží. A nezůstává jen u naplánování, ale také jde o to naplánované kroky zrealizovat a průběžně je adaptovat na reálnou situaci (Amundson, 2017). Při formulaci cílů je potřeba klienty vést k tomu, aby používali pozitivní jazyk, aktivní slovesa, zaměřovali se na aktuální situaci, byli při plánování kroků konkrétní a neopomíjeli i detaily. Cíle by zároveň měly respektovat klientovy možnosti a měl by být schopen je mít pod svou kontrolou (Amundson, 2009).

Z výše uvedeného, ať se to týká celospolečenských změn anebo změn pojetí kariérového poradenství, je zřejmé, že je vše v pohybu, a i tak je potřeba na to nahlížet. Důležité je, aby kariéroví poradci dokázali porozumět kontextům, ze kterých za nimi klienti ať už jakéhokoliv věku, včetně dětí a mladých lidí, přicházejí, aby dokázali kreativně reagovat na jejich potřeby a stimulovat jejich přemýšlení o potenciálu a možnostech, které mohou investovat do své budoucnosti, kterou si přejí. Kariérový poradce není

v pozici někoho, kdo ví více než jeho klient, spíše je to někdo, kdo pozívá klienta na společnou cestu hledání nových perspektiv, jak je možné se dívat sama na sebe, svůj život a příležitosti, které je možné zvažovat při naplňování své vize. Na kariérové poradce to klade nároky neustálé otevřenosti, kreativity a hledání způsobů, jak se v tomto směru potřebám klientům co nejvíce přiblížit, a to i potenciálně prostřednictvím využití informačních technologií a jiných prostředků, které k tomu mohou posloužit.

### Zdroje:

- Amundson, N. E. *Active Engagement: The Being and Doing of Career Counselling* (3. vydání). Richmon, Canada, Ergon Communications, 2009. ISBN 978-0-9684345-8-1.
- Amundson, N. E., Goddard, T. *Free Webinar: Hope-Centred Career Interventions with Dr Norman Amundson & Tannis Goddard* (2017). [cit. 30. 9. 2021]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=KRU2YqXEDpg>
- Patton, W., McMahon, M. *Career Development and System Theory*. Sense Publishers, Rotterdam, 2006.
- Peavy, R. V. *Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2013. ISBN 978-80-87335-55-0.
- Savickas, M. 2008. "Helping People Choose Jobs: A History of the Guidance Profession". *International Handbook of Career Guidance*: 97–113. Dostupné z: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4020-6230-8\\_5](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4020-6230-8_5).
- Sultana, R. G. *Podpora kvality kariérového poradenství na středních školách* (2018). [cit. 30. 9. 2021]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/publikace/sultana.pdf>
- *Investing in Career Guidance* (2021), revidovaná edice [cit. 30. 9. 2021]. Dostupné z: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-09/investing\\_in\\_career\\_guidance.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-09/investing_in_career_guidance.pdf)
- World Economic Forum (2016). *The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. [online] Geneva: World Economic Forum [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné z: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf).
- World Economic Forum (2018). *The Future of Jobs Report 2018* [online] Geneva: World Economic Forum [cit. 10. 1. 2020]. Dostupné z: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf).

## 2 Aspekty ovlivňující aktuálně trh práce

*Lenka Cole*

Zákonný rámec zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností (OZP – osoby se zdravotním postižením) vychází hlavně ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

OZP mohou být zaměstnány buď na tzv. **otevřeném trhu práce**, nebo na tzv. **chráněném trhu práce**. Na otevřeném trhu jsou zaměstnávány běžnými zaměstnavateli, pracují mezi různorodými zaměstnanci a na různorodých pozicích. Na chráněném trhu jsou zaměstnávány zaměstnavateli, u nichž mezi zaměstnanci převažují zaměstnanci s invalidními důchody (případně OZZ – osoby zdravotně znevýhodněné), tedy lidé s nějakým zdravotním postižením.

### 2.1 OZP před vstupem na trh práce

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

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

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

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

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

## 2.2 OZP na chráněném trhu práce

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

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

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

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

Zaměstnanci vykonávají svou práci mezi zdravými lidmi, na běžných pracovištích, přičemž firma má konkurenční výhodu díky dotacím od státu a může tak své služby

nabízet za nižší cenu. Tohoto paradoxně využívají zejména státní instituce, které by v zaměstnávání OZP měly jít příkladem. Je tedy téměř nemožné, aby OZP pracovala jako uklízečka a byla přitom běžnou, kmenovou zaměstnankyní dané instituce.

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

V tematice chráněných dílen a prozatím legislativně nezakotveného sociálního podnikání obecně hraje roli jejich velmi dobrá marketingová strategie. Všude se v souvislosti se zaměstnáváním OZP hovoří pouze o nich, přičemž další možnosti, jak se OZP mohou pracovním uplatnit, se nezmiňují, protože nejsou mediálně zajímavé. Běžný člověk, který se hlouběji nezamyslí, nebo nemá svou vlastní zkušenost, se domnívá, že OZP musí pracovat pouze na chráněném trhu a že jedině tam bude dobře, protože tam to je OZP přizpůsobeno. Bohužel realita je taková, že zkušení zaměstnavatelé z chráněného trhu v této oblasti „umí chodit“ a není problém splnit formální kritéria. Sami pracovníci úřadů práce říkají, že na ně tzv. nemají páky.

## 2.3 OZP na otevřeném trhu práce

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

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

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

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

Speciální poradenství a dotační programy pro OZP mívá **úřad práce (ÚP)**. ÚP se snaží zaměstnavatele na otevřeném trhu motivovat k zaměstnání OZP tzv. mzdovým příspěvkem. Zaměstnavatel je v tomto případě motivován ekonomicky, neboť mu ÚP refunduje část mzdy zdravotně postiženého zaměstnance. V praxi se setkáváme

s tím, že ač celý proces vyžaduje jistou administrativní zátěž, zaměstnavatelé tento typ motivace využívají. Problematické bývá to, zda si takový zaměstnavatel ponechá zdravotně postiženého zaměstnance i poté, co skončí zpravidla roční finanční podpora od ÚP.

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

Vzhledem k tomu, že pro běžné firmy je zaměstnávání OZP fakticky opravdu složitější než zaměstnávání zdravých lidí, snaží se je kraje podpořit financováním služeb tzv. **podporovaného zaměstnávání** (dále PZ). Agentury PZ jsou zpravidla službami sociální rehabilitace (jsou obvykle zařazeny do systému sociálních služeb), ale oproti většině dalších služeb sociální rehabilitace jsou časově omezené. Pro OZP i zaměstnavatele bývají neplacené a v každém kraji funguje alespoň jedna. Některé se specializují na konkrétní cílovou skupinu – např. osoby s PAS, osoby s MP apod. Podmínkou využívání služby není přiznaná invalidita, ale zdravotní potíže, které člověku ztěžují uplatnění na otevřeném trhu práce (zcela konkrétní podmínky si upravuje každá agentura sama). Do této skupiny spadají všichni žáci se SVP. Službu PZ může člověk u některých agentur využívat již od 16 let, tedy před vstupem na trh práce.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pokud by fungoval původní záměr, díky němuž vznikl chráněný trh práce a další služby sociální rehabilitace, fungovalo by to následovně: OZP by se v tréninkové sociální službě či chráněné dílně mohla naučit nové dovednosti. Mohla by zjistit, co ji baví. Když by jí to šlo, mohla by sama či s pomocí služeb podporovaného zaměstnávání získat placenou práci na otevřeném trhu práce, tedy na běžném pracovišti, mezi běžnými zaměstnanci.

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



# 3 Rešerše informačních zdrojů vztahujících se k volbě středního vzdělávání a zaměstnání

*Jiří Kameník, Pavlína Baslerová*

Cílem této kapitoly je nabídnout čtenáři souhrn informačních zdrojů, které se vztahují k tematice volby povolání a zaměstnání se zřetelem ke skupině osob se speciálními vzdělávacími potřebami.

Hlavní kritérium volby informačních zdrojů je založeno na seznamu doporučených odkazů Úřadu práce ČR. Uvedené zdroje byly rozšířeny o další relevantní záznamy a stručně popsány. Každý z odkazů obsahuje krátkou charakteristiku a hypertextový odkaz k snazší orientaci.

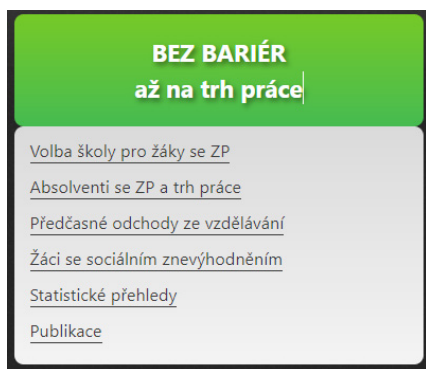
Celá kapitola je členěna na tři hlavní oblasti, v níž jsou zastoupeny dílčí portály či webové stránky.

## 3.1 Volba povolání

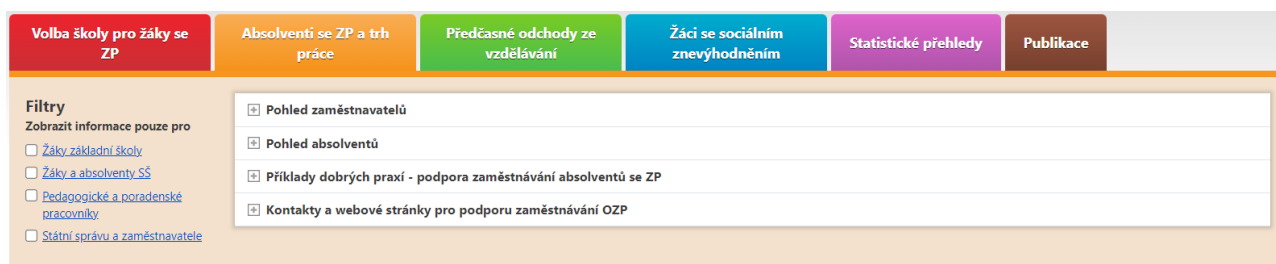
První kapitolu tvoří odkazy, jež nabízejí informace o oborech vzdělávání, profesním uplatnění či kvalifikacích v rámci pracovního trhu. Tyto stránky v určité míře reflektují potřeby osob se speciálními vzdělávacími potřebami, nicméně nejsou pro tuto skupinu primárně určeny. V závěru této kapitoly jsou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

### 3.1.1 Informační systém Infoabsolvent

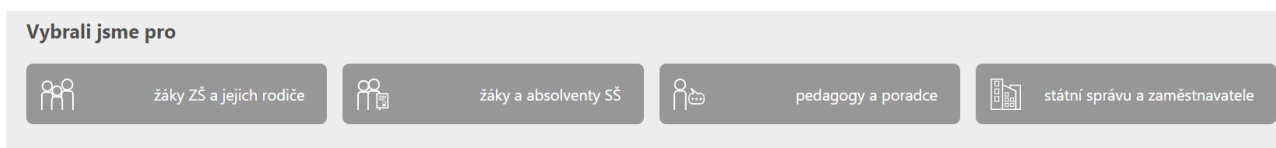
V rozhraní této stránky vás přivítá systém ISA+, který vám nabízí pomoc při hledání vzdělávací a profesní dráhy. Najdete zde všechny školy a obory vzdělání, informace k přechodu na trh práce i do dalšího vzdělávání. Při výběru povolání vám pomůže i Profitest nebo videoukázky technických profesí (ISA+,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



Obr. 3.1 Bez bariér až na trh práce



Obr. 3.2 Filtr jednotlivých kategorií pro žáky se ZP



Obr. 3.3 Informace Infoabsolvent pro vybrané skupiny

- **SVP:** Velkým přínosem je ISA+ pro žáky se zdravotním postižením i pro žáky se studijními problémy.
- **Odkaz:** <https://www.infoabsolvent.cz/>
- **Informační systém infoabsolvent:** Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/>

### 3.1.2 Národní soustava kvalifikací

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

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

**Obor kvalifikace** V databázi se nachází **1443** kvalifikací

Doprava a spoje	65	Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	43
Ekologie a ochrana životního prostředí	16	Potravinářství a potravinářská chemie	96
Ekonomie	11	Právo, právní a veřejnosprávní činnost	17
Ekonomika a administrativa	8	Publicistika, knihovnictví a informatika	24
Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	79	Speciální a interdisciplinární obory	10
Gastronomie, hotelnictví a turismus	38	Stavebnictví, geodézie a kartografie	170
Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárnictví	91	Strojírenství a strojírenská výroba	134
Informatické obory	10	Technická chemie a chemie silikátů	107
Kožený a obuvnický výrobek a zpracování plastů	53	Tělesná kultura, tělovýchova a sport	26
Obchod	55	Textilní výroba a oděvnictví	54
Obory z oblasti historie	1	Umění a užité umění	55
Osobní a provozní služby	55	Veterinářství a veterinární prevence	1
Pedagogika, učitelství a sociální péče	16	Zemědělství a lesnictví	136
		Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	72

Obr. 3.4 Obor kvalifikace

**Vybrané obory kvalifikace** + seznam oborů kvalifikace

Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů

Jen platné  
 Jen s termíny zkoušek

Kvalifikační úroveň **1-8**

Vašemu výběru odpovídá **72** profesních kvalifikací

Název profesní kvalifikace	Kód	Platnost	Úroveň
Dekoračér	33-013-H	Platný	3
Dělník čistění a kontroly dílců, balení výrobků	33-021-E	Platný	2
Dělník pro přípravu nábytkových povrchů	33-029-E	Platný	2
Dělník v čalounické výrobě	33-066-E	Platný	2
Dělník výroby bednění	33-026-E	Platný	2
Dělník výroby dřevěných obalů, palet a dílců	33-033-E	Platný	2
Dělník/dělnice pro recyklaci textilních a měkkých pěnových materiálů	33-074-E	Platný	2
Dělník/dělnice výroby drobných dřevěných výrobků	33-034-E	Platný	2
Dělník/dělnice výroby dřevařských polotovarů	33-025-E	Platný	2
Dílenský montážník nábytku	33-020-H	Platný	3
Interiérový poradce/interiérová poradkyně	33-051-M	Platný	4
Košikář a pletař/košíkářka a pletařka	33-052-H	Platný	3
Ladič klávesových hudebních nástrojů	33-064-H	Platný	3

Obr. 3.5 Vybrané obory kvalifikace

- **SVP:** Databáze není primárně určena pro osoby se SVP. Nicméně nabídka informací je zcela relevantní pro osoby s nižší potřebou podpory.
- **Odkaz:** <https://www.narodnikvalifikace.cz/>
- **Národní pedagogický institut České republiky: Národní soustava kvalifikací [online].** [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/>

### 3.1.3 Národní soustava povolání

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

Národní soustava povolání  
2 231 popsaných povolání a jejich specializací  
Pro názvy povolání a specializací je uváděn mužský tvar podstatného jména, jedná se vždy o variantu pro obě pohlaví, přechýlené tvary nejsou používány.  
Zobrazit katalog povolání

Využití pro studenty      Využití pro zájemce o zaměstnání      Využití pro zaměstnavatele a personalisty

Centrální databáze kompetencí  
26917 popsaných kompetencí  
Zobrazit katalog kompetencí

Odborné znalosti a dovednosti      Obecné dovednosti      Měkké kompetence      Digitální kompetence

Obr. 3.6 Národní soustava povolání

- **SVP:** Databáze není primárně určena pro osoby se SVP. Nicméně nabídka informací je zcela relevantní pro osoby s nižší potřebou podpory.
- **Odkaz:** <http://www.nsp.cz/>
- *Národní soustava povolání* [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <http://www.nsp.cz/>

### 3.1.4 Další odkazy k volbě povolání

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

- Budoucnost profesí: <http://www.budoucnostprofesi.cz>
- Pracovní a profesní počítačová diagnostika: <http://www.comdi.cz>
- <https://www.comdi.cz/page/testy-zdarma>
- Volba oboru studia, Volba správné kariéry: <https://www.salmondo.cz>
- Emiero test osobnosti: <http://www.emiero.cz>
- Osobnostní dotazník: <http://test-mbti.hys.cz>
- Test osobnosti: <http://testosobnosti.zarohem.cz>
- Emoční test barev: <http://www.psychologie-prerov.cz/test-barev/>
- MBTI test osobnosti: <http://spt.skeletus.com>

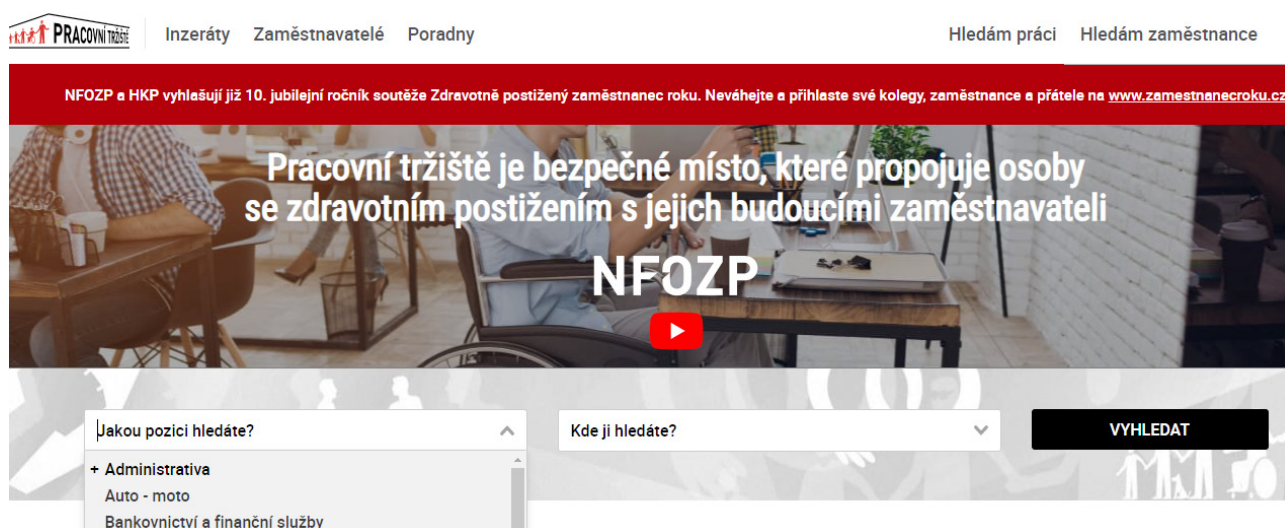
- Výsledky MBTI testu a příklady osobnostních typů <https://managementmania.com/cs/mbti-myers-briggs-type-indicator>
- Test profesního zaměření osobnosti: <https://www.arealme.com/16types/cs>
- Test osobnosti a volba povolání: <http://www.zkouskaosobnosti.cz>
- Web pro aktivní lidi: <http://www.neflakamse.cz>
- Vše pro rozvoj Vaší kariéry na jednom místě: <https://www.job-hub.cz>

## 3.2 Vybrané webové stránky zaměřené pro osoby se ZP

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

### 3.2.1 Pracovní tržiště

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

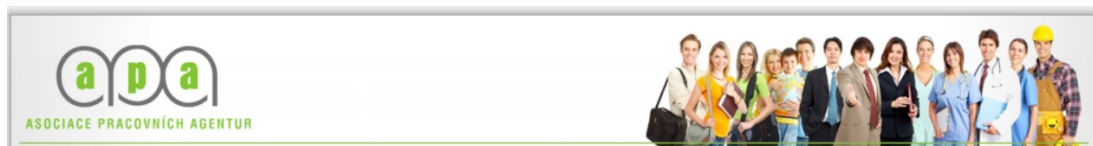


Obr. 3.7 Pracovní tržiště

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

### 3.2.2 Asociace pracovních agentur – informace týkající se agenturního zaměstnávání

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

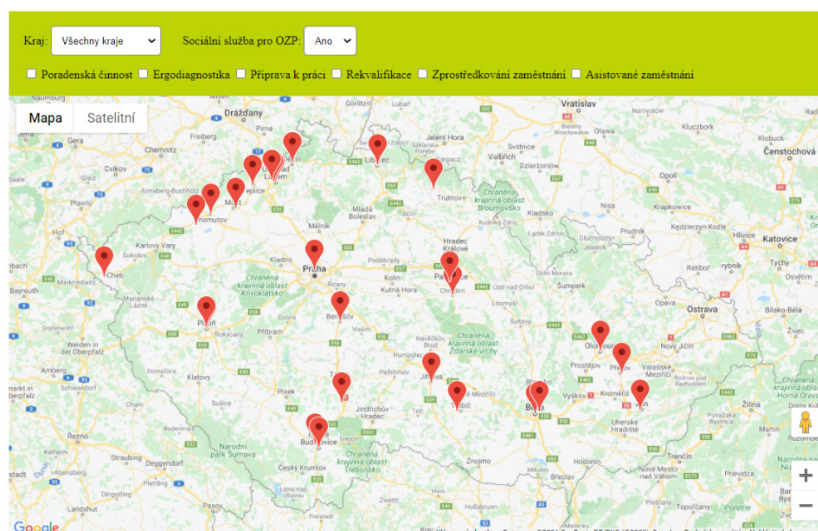


Obr. 3.8 Asociace pracovních agentur

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

### 3.2.3 Asociace pracovní rehabilitace ČR

Asociace pracovní rehabilitace ČR, z. s., je nestátní nezisková organizace (zapsaný spolek), jejímž hlavním cílem je sdružování členů – poskytovatelů služeb pracovní rehabilitace. Posláním Asociace je napomáhat rozvoji služeb pracovní rehabilitace, vytvářet podmínky pro zvyšování kvality služeb procesu pracovní rehabilitace, zejména v oblasti jejich standardizace, informovanosti, vzdělávání a veřejné politiky, a dbát na profesionalitu svých členů a jimi poskytovaných služeb (Asociace pracovní rehabilitace, 2021).



Obr. 3.9 Nabídka služeb v kontextu ČR



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

### 3.2.4 Práce pro ZP

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



Obr. 3.10 Osoby se ZP

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

### 3.2.5 OZP práce

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



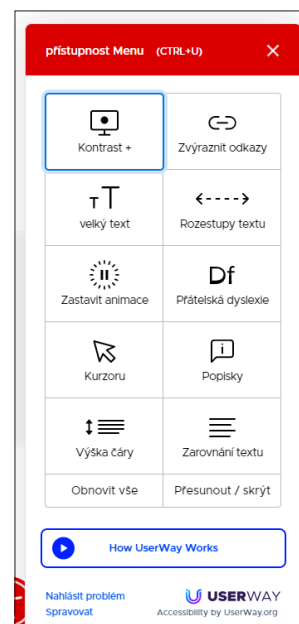
- **Odkaz:** <https://ozpprace.cz/>
- **OZP práce:** *Vyjděte vstříc svému vysněnému zaměstnání!* [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://ozpprace.cz/>

### 3.2.6 Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

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



Obr. 3.12 Příklad podporovaných projektů



Obr. 3.13 Přístupnost webové stránky nejen pro osoby se ZP

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



### 3.2.7 Helpnet.cz – Informační portál pro osoby se specifickými potřebami

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

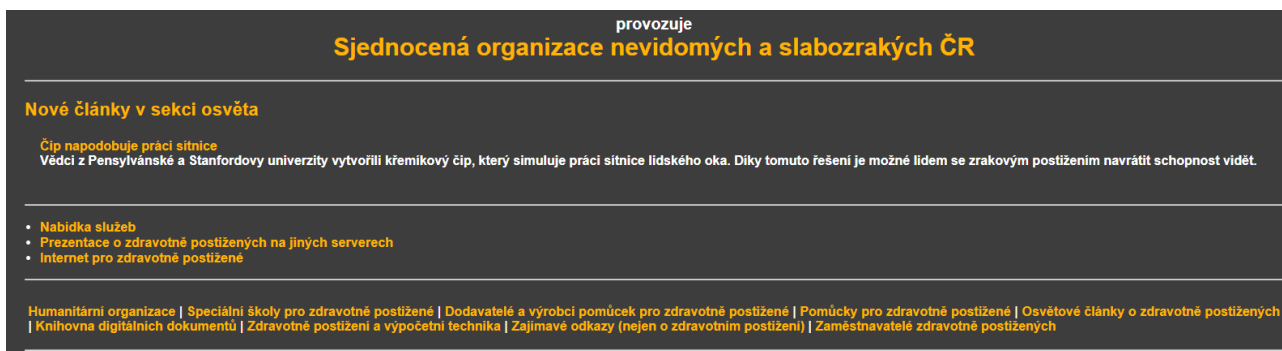
The image shows a screenshot of the Helpnet.cz website. On the left is a sidebar menu with a dark header 'Vyberte si téma >'. Below the header are four sections: 'Základní skupiny' (Basic groups) with items like 'Zrakové postižení', 'Tělesné postižení', 'Mentální postižení', 'Vnitřní nemoci', 'Kombinovaná postižení', 'Duševní nemoci', 'Senioři', 'Sluchové postižení', and 'Rodiče dětí se ZP'; 'Průřezová témata' (Cross-cutting topics) with items like 'Dokumenty', 'Legislativa', 'Sociální služby', 'Pomůcky', 'Zaměstnávání', 'Fundraising', 'Bariéry', 'Poradenství', and 'Vzdělávání'; 'Projekty' (Projects) with 'INSPO' and 'Výuka znakového jazyka'. The main content area on the right is titled 'Průřezová témata' and contains a detailed list of links under various categories: 'Dokumenty' (Deklarace práv, Mezinárodní dokumenty, Dokumenty vlády ČR, Dokumenty organizací zdravotně postižených), 'Legislativa', 'Sociální služby' (Legislativa, Dokumenty k sociálním službám, Specializované informační zdroje, Důležité odkazy, Krajské úřady - odbory sociálních věcí, Krajské databáze poskytovatelů sociálních služeb, Komunitní plánování - Základní informace, Organizace zabývající se komunitním plánováním), 'Pomůcky' (Jak získat pomůcky, On-line katalogy a prodejny, Půjčovny pomůcek), 'Zaměstnávání' (Legislativa o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, Náhradní plnění chráněné dílny, Podporované zaměstnávání, Nabídky práce pro osoby se zdravotním postižením), 'Fundraising', 'Bariéry' (Bezbariérová místa v ČR, Doprava bez bariér, Bezbariérová architektura, Turistické trasy pro imobilní, Bezbariérové počítače, Přístupný web, Projekty na odstraňování bariér), 'Poradenství' (Sociálně právní problematika, Zdravotní postižení všeobecně, Zrakové postižení, Sluchové postižení, Tělesné postižení, Mentální postižení, Ostatní nemoci), and 'Vzdělávání' (Speciální školství, Střediska podpory zdravotně postižených studentů na VŠ).

Obr. 3.14 Mapa kategorií a průřezových témat

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

### 3.2.8 Informační systém pro zdravotně postižené BrailNet

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



Obr. 3.15 Informační systém pro zdravotně postižené BrailNet

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

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

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



Obr. 3.16 Portál Neslyším, pracuji

\* Tento portál vytvořil a spravuje Tichý svět, o. p. s. (dříve APPN), [www.tichysvet.cz](http://www.tichysvet.cz).



Obr. 3.17 Portál Neslyším, pracuji – důležité odkazy

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

## 3.3 Další užitečné odkazy

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

### 3.3.1 Rekvalifikační kurzy

<https://www.rekvalifikuj.cz>

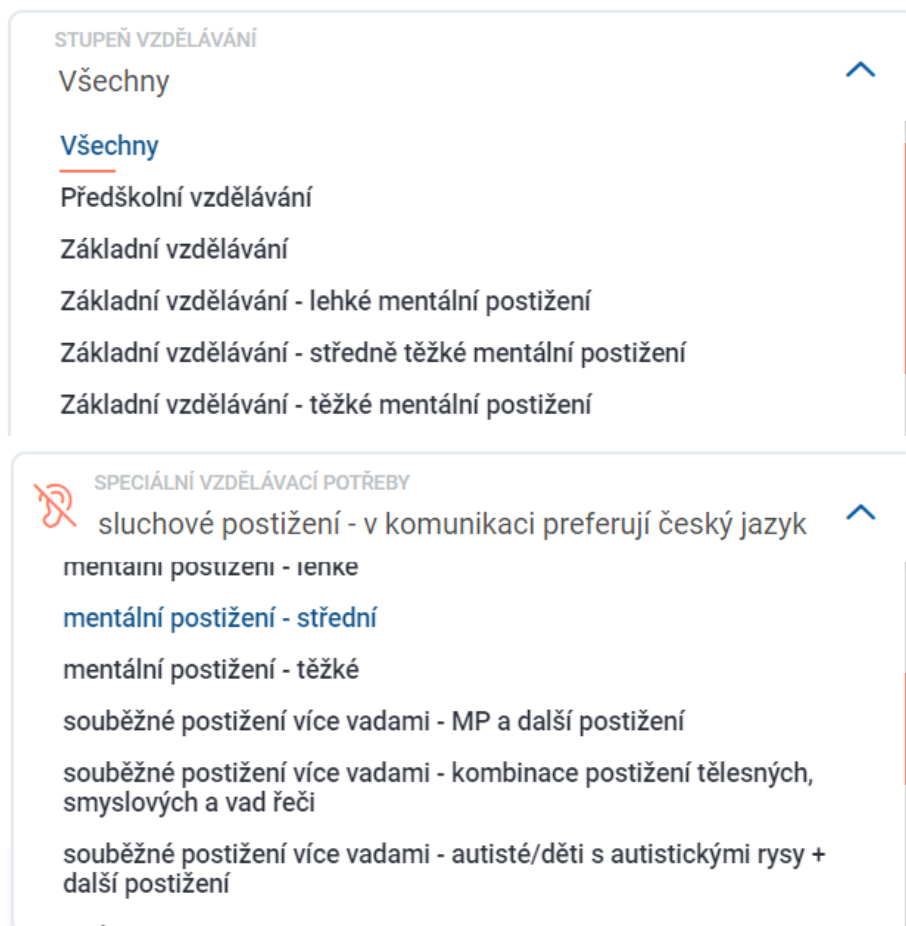
<http://www.rekvalifikace.com>

<https://rekvalifikacnikurzy.cz>

### 3.3.2 Digitální učební materiály

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

Nově můžete materiály vyhledávat také podle SVP.



Obr. 3.18 DUM – kategorizace

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

# 4 Omezení z důvodu zdravotního postižení daná legislativními normami v oblasti sluchového postižení

*Jana Barvíková, Pavlína Baslerová*

V odborné literatuře i v právních normách se setkáváme s vymezením zdravotních handicapů, které jsou limitující pro volbu profesní dráhy jednotlivce. V následujícím textu přiblížíme ty, které jsou při kariérovém poradenství u osob se zdravotním omezením využívány nejčastěji.

## 4.1 Přehled zdrojů monitorujících omezení výkonu povolání (studia) z důvodu zdravotního znevýhodnění v oblasti sluchového postižení

Na omezení, která nějakým způsobem limitují studium či pracovní uplatnění žáků se sluchovým postižením upozorňují některé webové aplikace, které se zabývají kariérovým poradenstvím.

### 4.1.1 Infoabsolvent

Nejucelenějším portálem, z kterého mohou čerpat informace o možnostech studia žáků se sluchovým postižením kariéroví poradci ve školách, je Infoabsolvent ([www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz)).

Tento portál uvádí aktuálně platný seznam všech škol a oborů vzdělání. Na úvodní straně portálu je aktivní záložka „BEZ BARIÉR až na trh práce“.

Uvedené studijní obory obsahují i informace o možných limitech jednotlivých postižení pro studium i další uplatnění absolventů. Podrobnější charakteristika portálu Infoabsolvent je uvedena v kapitole 3.

Na stránkách Infoabsolvent jsou obory středního vzdělávání i pracovních pozic pro jedince se sluchovým postižením popsány relevantně. Je patrné, že vycházejí ze statistických dat, tj. kolik žáků v minulém školním roce nastoupilo do středních škol a které obory aktuálně studují.

Přestože se zdají být informace o jednotlivých oborech podrobné a vyčerpávající, při bližším zkoumání a především na základě znalosti konkrétních případů lze nalézt rozpor v doporučení oboru kategorii žáků se sluchovým postižením a nároky kladenými na žáky při maturitní zkoušce či později při hledání uplatnění ve vystudovaném oboru. Příkladem je obor „Multimediální tvorba“. Jedná se o úplné střední odborné vzdělání s maturitou a vzdělávání v oboru se doporučuje i žákům se sluchovým postižením. Přestože uplatnění v oboru je díky rozsahu dosažených kompetencí možné, existuje část požadovaných praktických dovedností, které žáci nejsou schopni vzhledem ke svému postižení splnit. Týká se to například oblasti práce se zvukem – výroba audiovizuálních děl, titulování filmů i oblasti, kde se klade důraz na komunikaci s klienty a veřejností. Pokud škola přijme takového žáka ke studiu, musí počítat s úpravou výstupů vzdělávání, které se týkají kompetencí, jež jsou závislé na příjmu informací sluchovou cestou.

## 4.1.2 Národní soustava povolání

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR spravuje portál Národní soustava povolání ([www.nsp.cz](http://www.nsp.cz)), ve kterém je aktuálně popsáno 2 231 povolání a jejich specializací. Při práci s ním lze využít záložku „Využití pro studenty“, která filtruje nabídky pracovních pozic i podle zdravotního postižení nebo podle dokončeného vzdělání.

Každá zde uvedená pracovní pozice zde má uvedenou poměrně podrobnou charakteristiku včetně vhodné předprofesní přípravy a aktuálního možného výdělku. Jsou zde rovněž uvedeny kompetenční požadavky (odborné znalosti, odborné dovednosti, obecné dovednosti, digitální kompetence a měkké kompetence), které s danou pracovní pozicí souvisejí.

Pro zaměření naší analýzy je podstatné zmínit část „Zdravotní způsobilost k výkonu povolání“, kde se uvádějí onemocnění, která jsou pro výkon určené pracovní pozice omezující, nebo dokonce vylučující.

Někdy je obtížné se vyznat v terminologii, která může být pro neslyšícího, jenž má snížené kompetence v českém jazyce, zavádějící. Ne vždy jsou informace zcela jasné, neboť například u specializace „Strojní zámečnická“, kde se jako nejvhodnější obor studia uvádí „Strojní mechanik“, jsou mezi onemocněními omezujícími výkon povolání uvedeny i poruchy sluchu. Přitom se tento obor studuje přímo na SŠ pro sluchově postižené v Praze a neslyšící tuto profesi běžně vykonávají. Vzhledem k tomu, že se v oddíle „Zátěže a rizika výkonu povolání“ v tabulce uvádí stupeň zátěže hlukem 2 a 3, nebude tento obor vhodný pro zájemce se zachovalými zbytky sluchu, neboť by v hluku mohlo dojít ke zhoršení jejich vady.

U zdravotnických oborů se uvádí, že by zdravotní způsobilost měla být hodnocena odborníky a posudkovými lékaři. *Některé obory, skupiny povolání či konkrétní povolání*

jsou upraveny vlastní legislativou. Ze zkušenosti ale víme, že jsou ke studiu přijímáni i žáci s těžkým sluchovým postižením a až v průběhu vzdělávání a praxe vyplývají na povrch omezení, která při výkonu praxe žáci mají (např. neslyší signalizaci přístrojů zajišťujících životní funkce, zvonek přivolávající pomoc pacientům apod.).

### 4.1.3 Nařízení vlády č. 211/2010

Důležitým dokumentem, který přináší konkrétní výčet onemocnění a zdravotních obtíží vylučujících zdravotní způsobilost uchazeče ke vzdělávání, je nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání.

Nařízení ve svých přílohách podává úplný výčet oborů poskytujících střední vzdělání (příloha č. 1). V případě, že studium konkrétního oboru je limitováno zdravotním handicapem, objevuje se u něj číselná informace odkazující (dle přílohy č. 2) na konkrétní zdravotní omezení.

V případě sluchového postižení se jedná primárně o kód 20, v některých případech můžeme vzít v úvahu i kód 27, který odkazuje na „*nemoci vylučující splnění podmínek stanovených zvláštními právními předpisy pro výkon povolání, na které bude uchazeč připravován v daném oboru vzdělání v případě, že je nezbytné postupovat podle § 67 odst. 2 věta druhá školského zákona*“ čili „*žák nemůže být uvolněn z předmětu rozhodujícího pro odborné zaměření absolventa*“.

Z uvedeného vyplývá, že pro žáky se sluchovým postižením není vhodné doporučovat následující obory středního vzdělávání, uvedené pod kódem 20:

Kód oboru	Název oboru	Způsob ukončení
21-52-H/01	Hutník	Výuční list
21-53-H/01	Modelář	Výuční list
21-55-H/01	Slévač	Výuční list
23-51-E/01	Strojírenské práce	Výuční list
23-57-H/01	Kovář	Výuční list
23-65-H/02	Lodník	Výuční list
23-65-H/03	Strojník silničních strojů	Výuční list
23-69-H/01	Puškař	Výuční list
28-56-E/01	Papírenská výroba	Výuční list
31-57-H/01	Výrobce textilií	Výuční list
41-57-H/01	Zpracovatel dřeva	Výuční list
82-51-H/02	Umělecký truhlář a řezbář	Výuční list

Pozorovací talent, vylepšení zrakové vnímání, smysl pro detail patří mezi kompenzační schopnosti osob se sluchovým postižením, které mohou uplatnit např. v umělecky zaměřených oborech, kde také často studují. Proto se může jevit diskutabilním



zařazení oboru „Umělecký truhlář a řezbář“, kde se ani nepředpokládá extrémní hlu-  
ková zátěž, mezi obory nevhodné pro osoby se sluchovým postižením.

Tyto obory lze doporučit s ohledem na požadované výstupní kompetence (kód 27):

Kód oboru	Název oboru	Způsob ukončení
23-55-H/02	Karosář	Výuční list
26-57-H/01	Autoelektrikář	Výuční list
41-51-H/01	Zemědělec – farmář	Výuční list
41-51-E/01	Zemědělské práce	Výuční list
41-53-H/01	Rybář	Výuční list
41-54-H/01	Zemědělský kovář	Výuční list
41-56-E/01	Lesnické práce	Výuční list

Maturitní obory s kódem 20:

Kód oboru	Název oboru	Způsob ukončení
21-42-M/01	Geotechnika	Maturitní zkouška
21-44-L/01	Technik modelových zařízení	Maturitní zkouška
23-45-L/02	Letecký mechanik	Maturitní zkouška
23-69-L/01	Technik – puškař	Maturitní zkouška
21-44-L/51	Technik modelových zařízení	Maturitní zkouška
23-69-L/51	Technik – puškař	Maturitní zkouška

Maturitní obory s kódem 27:

Kód oboru	Název oboru	Způsob ukončení
37-41-M/01	Provoz a ekonomika dopravy	Maturitní zkouška
39-08-M/01	Požární ochrana	Maturitní zkouška
41-04-M/01	Rostlinolékařství	Maturitní zkouška
41-41-M/01	Agropodnikání	Maturitní zkouška
41-42-M/01	Vinohradnictví	Maturitní zkouška
41-43-M/01	Rybářství	Maturitní zkouška
41-45-M/01	Mechanizace a služby	Maturitní zkouška
41-46-M/01	Lesnictví	Maturitní zkouška
43-41-M/01	Veterinářství	Maturitní zkouška
53-41-M/02	Nutriční asistent	Maturitní zkouška
53-43-M/01	Laboratorní asistent	Maturitní zkouška
53-44-M/01	Ortoticko-protetický technik	Maturitní zkouška
68-42-M/01	Bezpečnostně právní činnost	Maturitní zkouška
78-42-M/07	Vojenské lyceum	Maturitní zkouška
41-43-L/51	Rybářství	Maturitní zkouška
41-44-L/51	Zahradnictví	Maturitní zkouška
41-45-L/51	Mechanizace	Maturitní zkouška
68-42-L/51	Bezpečnostní služby	Maturitní zkouška



## Obory VOŠ – s kódem 27

Kód oboru	Název oboru	Způsob ukončení
39-08-N/..	Požární ochrana a bezpečnost práce	absolutorium
68-42-N/..	Bezpečnostně právní činnost	absolutorium
91-11-N/..	Ochrana vojsk	absolutorium

Našli bychom řadu oborů, které zcela jistě nejsou vhodné pro žáky se sluchovým postižením – např. Ladění klavíru a příbuzných nástrojů, Multimediální tvorba (Obrazová a zvuková technika), obory VOŠ – Hudba, Zpěv apod. Omezení bude jistě i v oborech, kde se předpokládá nezbytnost komunikace s klienty a veřejností.

# 5 Statistická data týkající se vzdělávání žáků se sluchovým postižením

Jana Barvíková, Lucie Loutocká, Martin Sadílek

Získaná statistická data představují počty žáků se sluchovým postižením v ZŠ a SŠ běžných i speciálních. Nutno podotknout, že získaná data mohou být v důsledku ne-jednotné metodiky, ale i z důvodu odlišného financování podle určitého typu vad v jednotlivých krajích zkreslená. Zároveň zde nejsou zachyceny počty žáků s postižením více vadami (kromě hluchoslepoty).

## 5.1 Počty žáků s daným postižením (ZŠ, 2. stupeň ZŠ, SŠ)

Sluchové postižení	2014/2015			2015/2016			2016/2017			2017/2018			2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM
ZŠ	657	526	1183	671	587	1258	645	581	1226	611	552	1163	553	519	1072	626	539	1165	659	544	1203
2. st. ZŠ	366	324	690	388	364	752	372	365	737	342	362	704	321	332	653	354	333	687	356	341	697
SŠ	201	304	505	202	302	504	198	268	466	205	238	443	206	237	443	222	226	448	207	238	445
Celkový počet všech žáků ZŠ	854137			880251			906188			926108			940928			952946			962348		
Celkový počet všech žáků SŠ	435528			427101			424832			421523			420805			423835			432905		
Poměr žáků s SP a žáků ZŠ v %	0,138502371			0,142913783			0,135292014			0,125579306			0,113930078			0,122252468			0,125006754		
Poměr žáků s SP a žáků SŠ v %	0,115951213			0,118004875			0,109690419			0,105095096			0,105274415			0,105701511			0,102793916		

Na základě získaných dat sledujeme, že se počet žáků se SP jak na ZŠ, tak i SŠ od školního roku 2014/2015 nijak výrazně nemění. Největší výkyv v počtu žáků se SP na ZŠ pozorujeme ve školním roce 2018/2019, kdy například oproti roku 2015/2016 počet klesl o 169. V následujících letech počet zase lehce stoupá. Na SŠ se počty žáků se SP od školního roku 2016/2017 téměř nemění.

Hluchoslepí	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
ZŠ	30	40	34	14	2	0	0
2. st. ZŠ	14	15	12	8	0	0	0
SŠ	19	13	18	17	12	14	9

Klesající trend vykazovaných žáků se souběžným těžkým zrakovým a sluchovým postižením lze vysvětlit zařazováním těchto žáků do kategorie „více vad“.

## 5.2 Způsoby zaškolení (spec. školy, běžné školy)

Sluchové postižení ZŠ	2014/2015			2015/2016			2016/2017			2017/2018			2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM
Běžná třída	423	222	645	442	263	705	433	271	704	435	254	689	461	235	696	516	267	783	546	274	820
Speciální třída	234	304	538	229	324	553	212	310	522	185	299	484	105	288	393	124	273	397	132	270	402

Hluchoslepi ZŠ	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Běžná třída	11	15	15	20	7	7	7
Speciální třída	19	25	20	15	8	5	4

Od počátku sledovaného období sledujeme u žáků se SP na ZŠ výrazný integrační trend. Zatímco ve školním roce 2014/2015 byl poměr žáků v běžné a na speciální škole 645 : 538 (v běžných školách se vzdělávalo cca 1,2krát více žáků než ve speciálních), ve školním roce 2020/2021 to bylo již 820 : 402 (čili zhruba dvojnásobný počet).

Sluchové postižení SŠ	2014/2015			2015/2016			2016/2017			2017/2018			2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM	P	TP	CEL-KEM
Běžná třída	138	87	225	143	82	225	148	84	232	154	80	234	162	94	256	180	86	266	179	102	281
Speciální třída	63	217	280	59	220	279	50	184	234	51	158	209	44	143	187	42	14	182	28	136	164

Obdobný trend ve prospěch běžných škol sledujeme i na SŠ, kdy ve školním roce 2014/2015 převažovalo vzdělávání žáků se SP na speciálních školách, zatímco ve školním roce 2020/2021 výrazně převažuje vzdělávání žáků v běžných školách.

Hluchoslepi SŠ	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Běžná třída	3	1	4	4	3	5	3
Speciální třída	16	12	14	13	9	9	6

Hluchoslepotu je velmi obtížné zvládnout v podmínkách tzv. běžných tříd. V těchto třídách je žáků s hluchoslepotou v celém sledovaném období přibližně stejně. Ve speciálních třídách sledujeme klesající počty žáků, které lze vysvětlit opět souběžným postižením více vadami a vykazováním žáků v jiných kategoriích.

## 5.3 Počty žáků podle stupňů podpory

Stupeň podpůrných opatření	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
1	20	10	9	38
2	147	238	250	245
3	338	527	589	607
4	120	285	314	309
5	4	6	3	4
celkem	629	1066	1165	1203

Stupeň podpůrných opatření sledujeme až od školního roku 2017/2018. Vzhledem k tomu, že řada žáků ještě nebyla nově vyšetřena a zařazena do příslušného stupně podpůrných opatření, vyskytuje se v tomto období odchylka od celkového počtu žáků se SP ve vzdělávání.

# 6 Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením pohledem pracovníků základních a středních škol (výsledky dotazníkového šetření)

*Jana Barvíková*

Celkem vyplnilo dotazník: 43 respondentů.

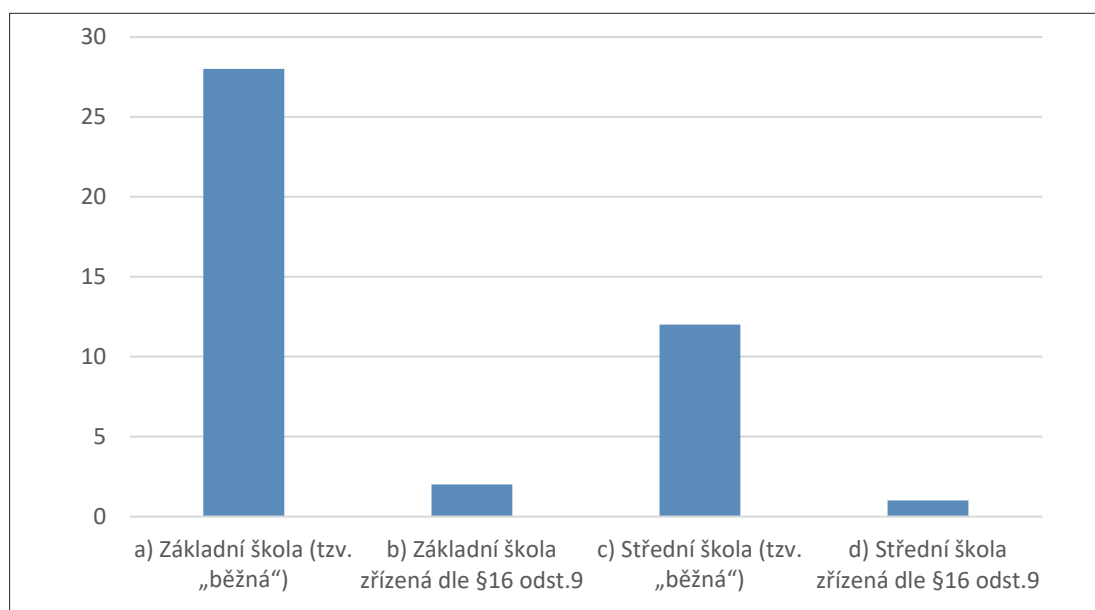
Dotazníkového šetření, zjišťujícího stav kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením na základních a středních školách, se účastnilo celkem 43 pracovníků, kteří se ve svých školách kariérovým poradenstvím zabývají.

## 1. Vyberte druh a stupeň školy, za kterou dotazník vyplňujete.

Tabulka 6.1 Druh a stupeň školy

	n	%
Základní škola (tzv. běžná)	28	65,12
Základní škola zřízená dle § 16 odst. 9	2	4,65
Střední škola (tzv. běžná)	12	27,91
Střední škola zřízená dle § 16 odst. 9	1	2,33

Graf 6.1 Druh a stupeň školy



Z uvedených údajů vyplývá, že se šetření zúčastnilo 30 pedagogických pracovníků ze základních škol (67,45 %) a 13 ze škol středních (32,56 %), přičemž převažuje podíl běžných škol nad speciálními (40 : 3).

## 2. Dotazník vyplňuji z pozice:

Tabulka 6.2 Pracovní pozice

pozice	n	%
výchovný poradce	36	83,72
školní speciální pedagog	3	6,98
školní psycholog	0	0
třídní učitel	0	0
učitel vzdělávací oblasti Člověk a svět práce (platí pro základní školy)	0	0
jiné	4	9,3

Dotazník zaměřený na kariérové poradenství vyplňovali v největší míře dle očekávání výchovní poradci (83,72 %), ve třech případech školní speciální pedagog a mezi jinými pracovníky byli uvedeni dva kariéroví poradci, ředitelka školy a učitel předmětu „Volba povolání“.

## 3. Vzděláváte Vy sám/sama letos či v uplynulých třech letech ve vaší škole žáka se sluchovým postižením?

Tabulka 6.3 Vzdělávání žáků se sluchovým postižením v posledních třech letech

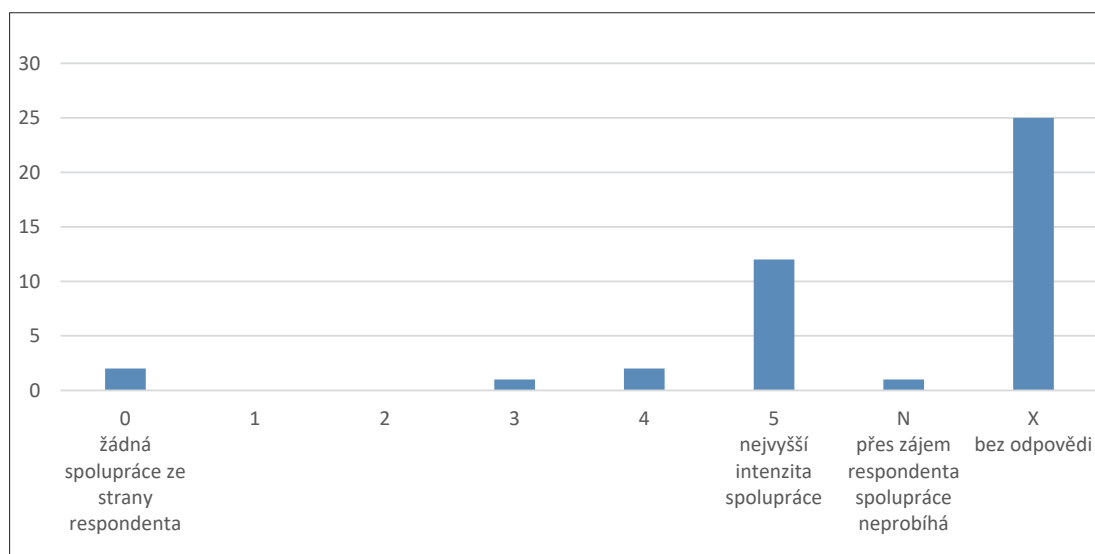
	n	%
ANO	36	83,72
NE	7	16,28

Se vzděláváním žáků se sluchovým postižením má vlastní zkušenost 83,72 % respondentů.

V následujících otázkách se škálou odpovědí 0–5 při vyhodnocování používáme pozitivní využití spolupráce ve škále 3–5, pokud není uvedeno jinak.

4. Na škále 0–5 (0 = spolupráce z naší strany neprobíhá, 5 = spolupráce je velmi intenzivní, N = pracovníci přes můj zájem nespolupracují, X = bez odpovědi) zhodnoťte míru intenzity spolupráce s pracovníky školy, se kterými při kariérovém poradenství pro žáky se sluchovým postižením spolupracujete. Hodnocení pozice, kterou zastáváte Vy, vynechejte.

Graf 6.2 Intenzita spolupráce s výchovným poradcem

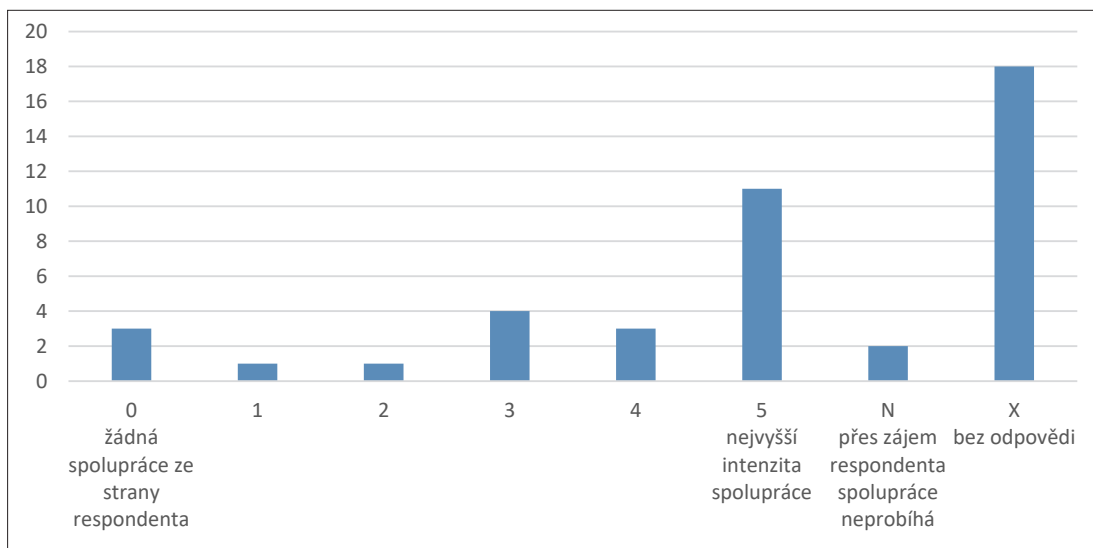


Graf ukazuje míru zapojení jednotlivých aktérů kariérového poradenství do samotného procesu. Z odpovědí vyplývá, že nejintenzivněji se kariérovým poradenstvím zabývá třídní učitel. Na přibližně stejnou úroveň se v hodnocení dostali výchovný poradce, školní speciální pedagog a učitel vzdělávací oblasti „Člověk a svět práce“ (na ZŠ).

Odpovědi jsou jistě do značné míry ovlivněné i tím, zda ve škole školní speciální pedagog nebo školní psycholog vůbec působí. Do poradenského procesu v oblasti volby budoucího povolání jsou ale často zapojeni i další pedagogičtí pracovníci, kteří v dané třídě učí.

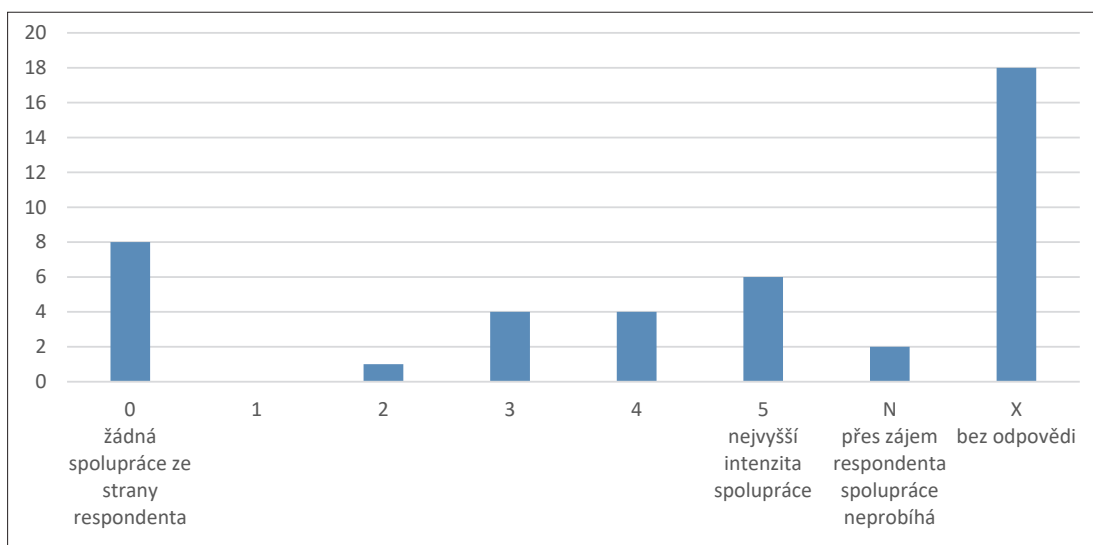
Pokud víme, že dotazník vyplňovalo celkem 36 výchovných poradců, lze předpokládat, že hodnota uvedená v posledním sloupci (25 respondentů) představuje výchovné poradce, kteří dotazník vyplňovali. Při sečtení sloupce 5 a X se dostaneme k počtu 37, což činí celkem 86,04 % z celkového počtu respondentů, kteří uvádějí, že s výchovným poradcem spolupracují intenzivně, popř. sami funkci výchovného poradce zastávají. Naopak nulovou spoluprací s výchovným poradcem uvádějí tři respondenti a lze předpokládat, že dvě z těchto odpovědí uvedli kariéroví poradci. Z uvedených výsledků je patrné, že se na školách kariérovým poradenstvím primárně zabývají výchovní, popř. kariéroví poradci.

**Graf 6.3** Intenzita spolupráce se školním speciálním pedagogem



Intenzivní spolupráci se speciálním pedagogem školy uvádí celkem 11 respondentů. Celkem v 18 případech zůstala tato otázka nezodpovězena. Zde lze předpokládat, že na otázku neodpověděli ti, v jejichž školách speciální pedagog nepůsobí. V pěti případech (11,62 %) spolupráce se speciálním pedagogem neprobíhá vůbec. Z uvedeného je možno usoudit, že pokud ve škole speciální pedagog je, většinou se nějakým způsobem na kariérovém poradenství podílí.

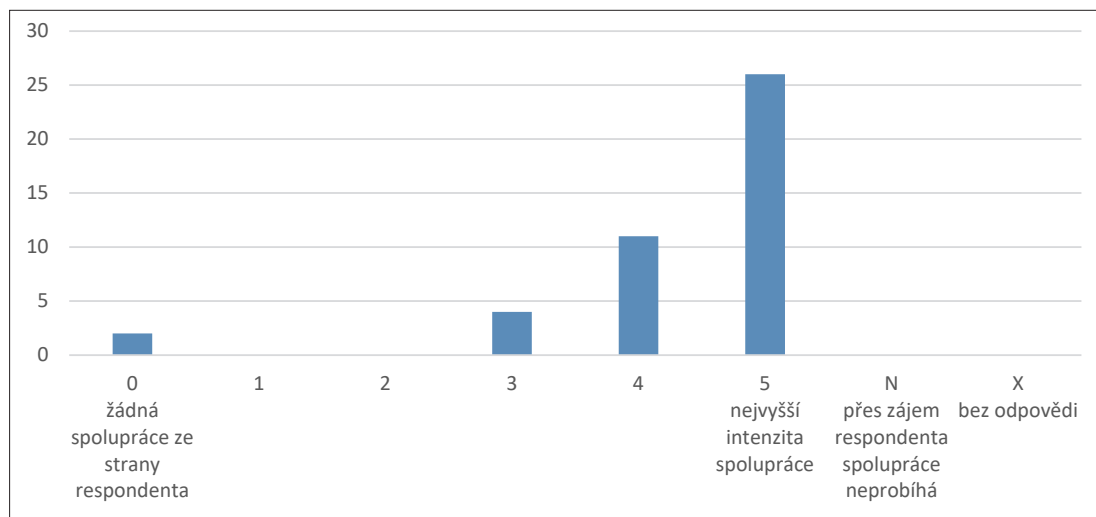
**Graf 6.4** Intenzita spolupráce se školním psychologem



Obdobně lze vysvětlit výsledky u tohoto grafu, ve kterém vidíme opět 18 absencí odpovědí. V daných školách zřejmě nepůsobí školní psycholog. Pokud však na školách školní psycholog působí, lze považovat za znepokojivou odpověď 10 respondentů, kteří uvádějí, že se školním psychologem vůbec nespolupracují.

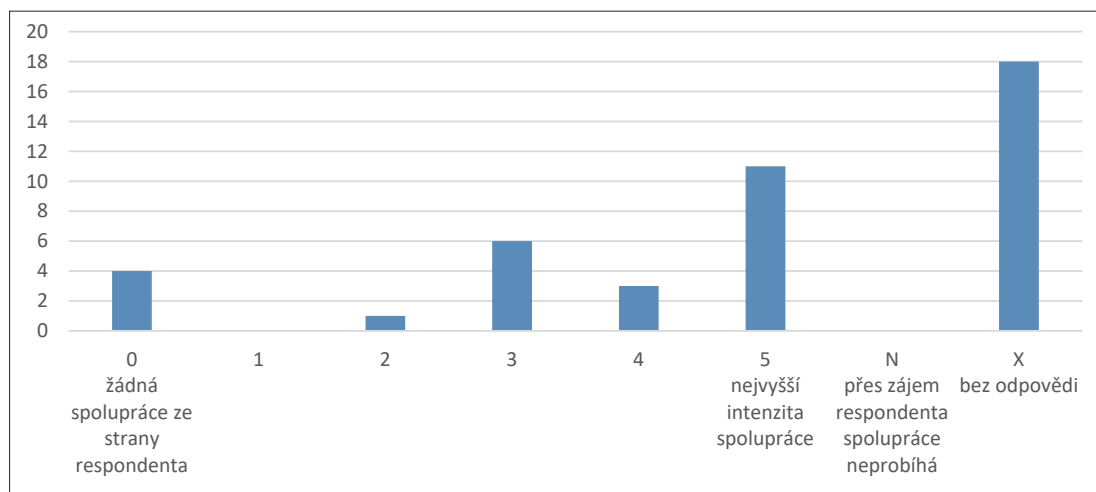


**Graf 6.5** Intenzita spolupráce s třídním učitelem



Podle očekávání je spolupráce s třídním učitelem nejintenzivnější. V rozmezí škály 3–5 ji zvolilo celkem 41 respondentů (95,34 %).

**Graf 6.6** Intenzita spolupráce s učitelem vzdělávací oblasti Člověk a svět práce

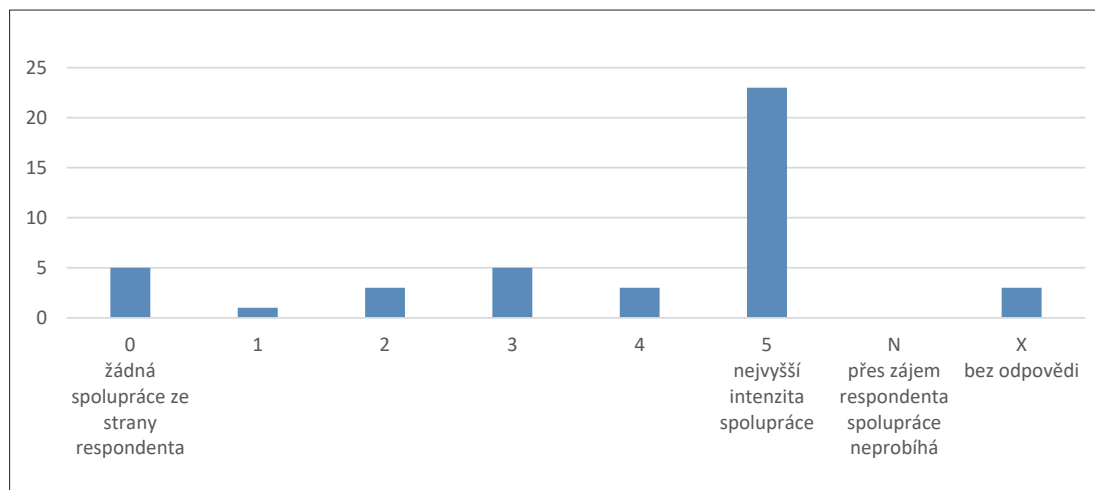


Z 30 respondentů ZŠ více než polovina v nějaké míře s učitelem vzdělávací oblasti „Člověk a svět práce“ spolupracuje.

Mezi jinými profesemi respondenti zmiňují spolupráci s ředitelem školy, pedagogy, kteří zajišťují pedagogickou intervenci, vyučujícími odborných předmětů (na SŠ) a dalšími pedagogy, kteří v dané třídě učí.

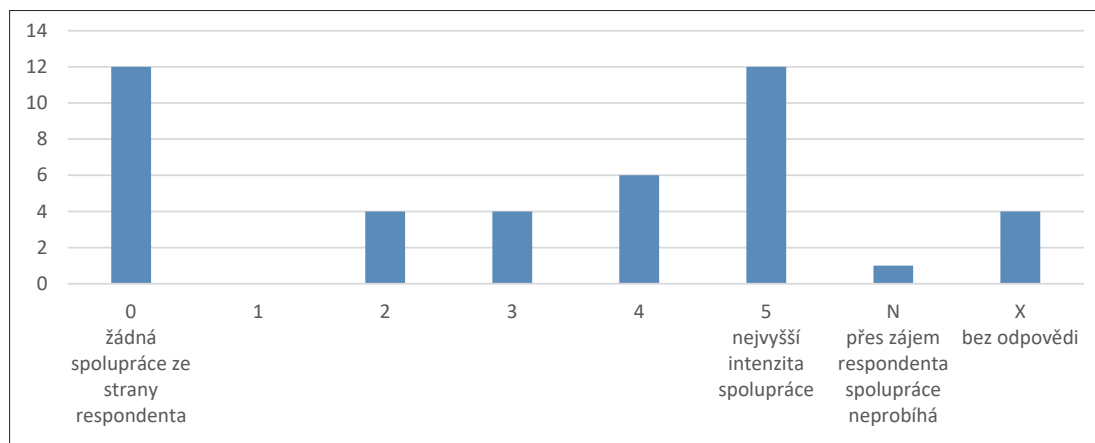
5. Na škále 0–5 (0 = spolupráce z naší strany neprobíhá, 5 = spolupráce je velmi intenzivní, N = pracovníci přes můj zájem nespolupracují, X = bez odpovědi) zhodnoťte míru intenzity spolupráce s institucemi v rámci kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením mimo školu.

Graf 6.7 Intenzita spolupráce se SPC pro žáky se sluchovým postižením



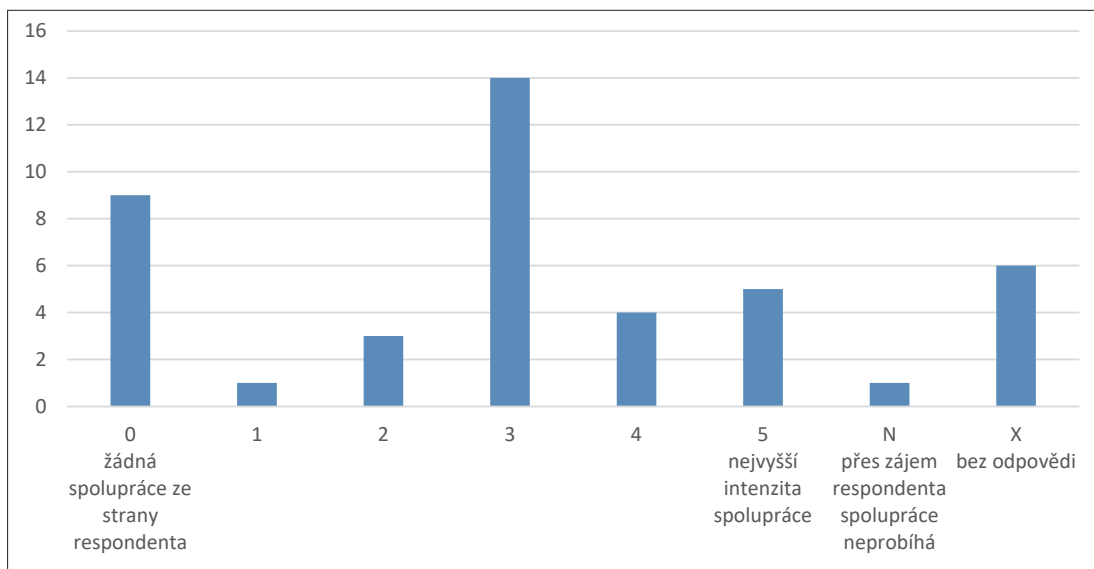
Z odpovědí respondentů vyplývá, že 76 % z nich s příslušným SPC pro SP spolupracuje. Malá nebo žádná spolupráce se dá předpokládat u žáků, kteří nemají výukové problémy a jejichž míra sluchového postižení nemá na výběr budoucího povolání zásadní vliv.

Graf 6.8 Intenzita spolupráce s PPP



Respondenti uvádějí ve svých odpovědích i spolupráci s PPP. Je ale pravděpodobné, že odpovědi reflektují celkový obraz spolupráce škol se ŠPZ bez ohledu na druh SVP, neboť souběžná péče SPC pro SP a PPP o žáky se SP je spíše výjimečná.

**Graf 6.9** Intenzita spolupráce s úřadem práce (IPS)

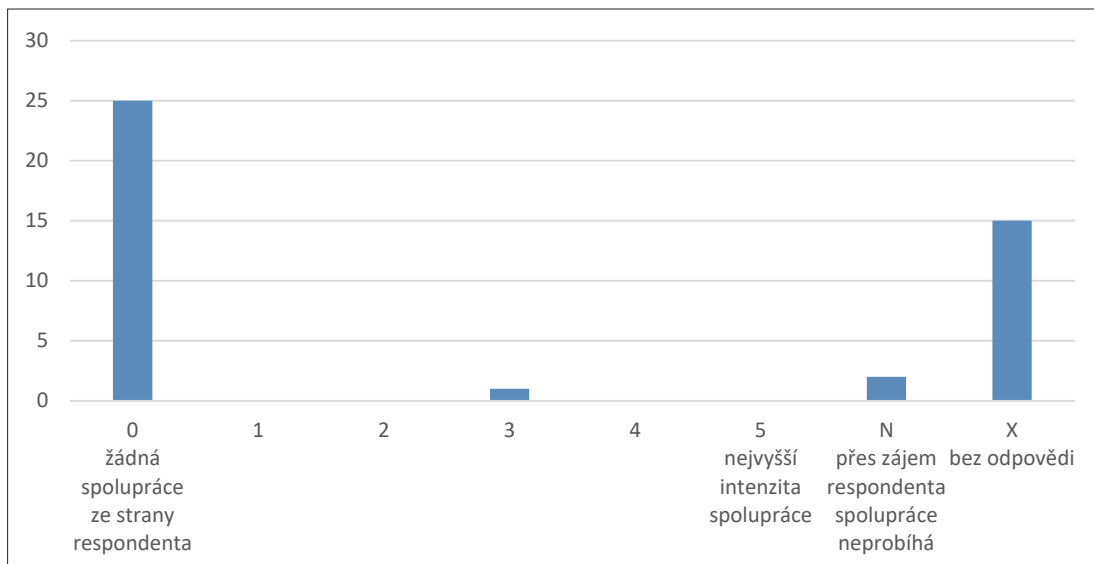


Uvedené odpovědi ukazují, že školy většinou navazují spolupráci s místními úřady práce. Více než polovina respondentů (53,48 %) s ÚP spolupracuje v rozmezí škály 3–5.

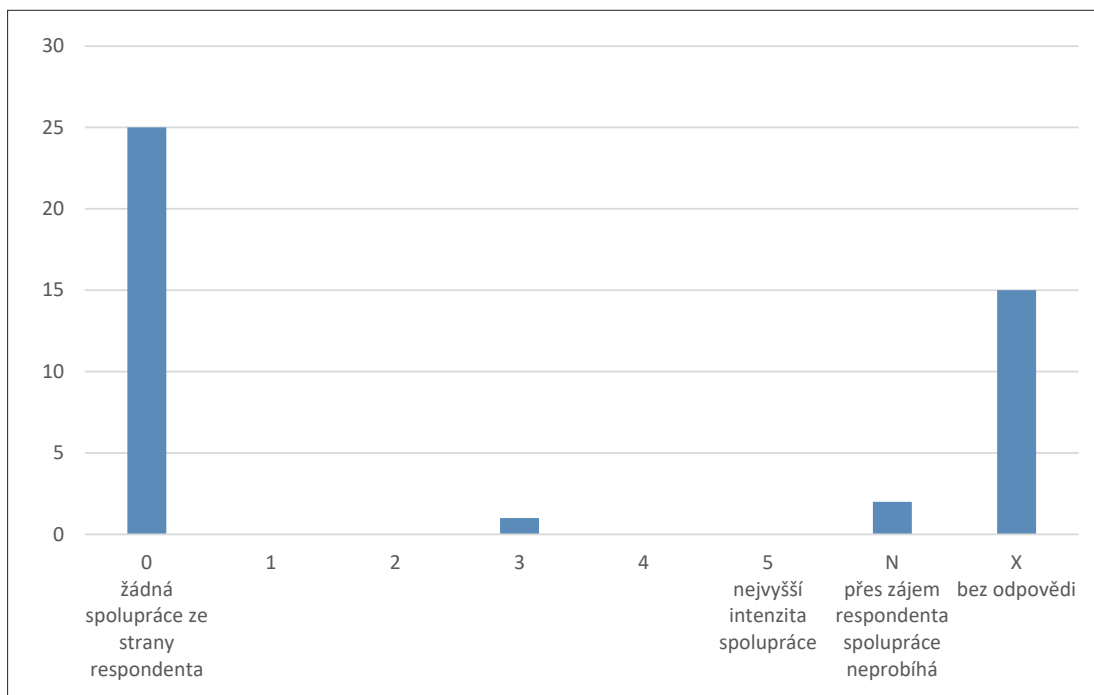
Za velmi osvědčené lze považovat spolupráce s neziskovými organizacemi neslyšících a nedoslýchavých (viz grafy níže). Větší spolupráci s nimi lze předpokládat u respondentů ze speciálních škol.

Mezi jinými organizacemi je např. uváděna u oboru „Pečovatel“ – spolupráce s Charitou.

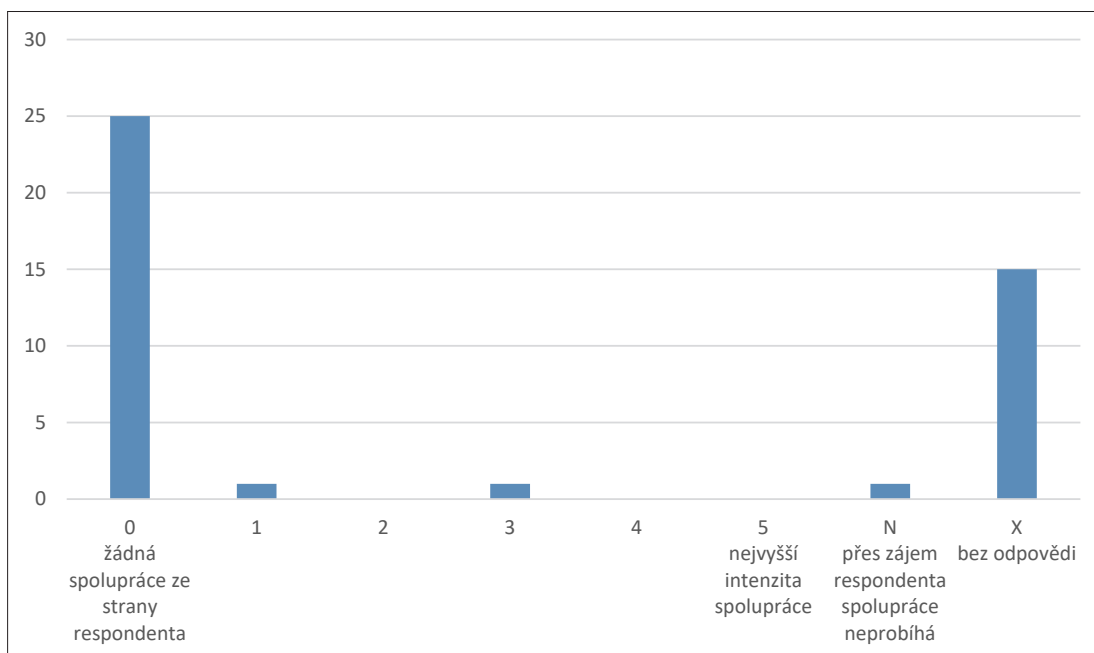
**Graf 6.10** Intenzita spolupráce s Českou unií neslyšících (ČUN)



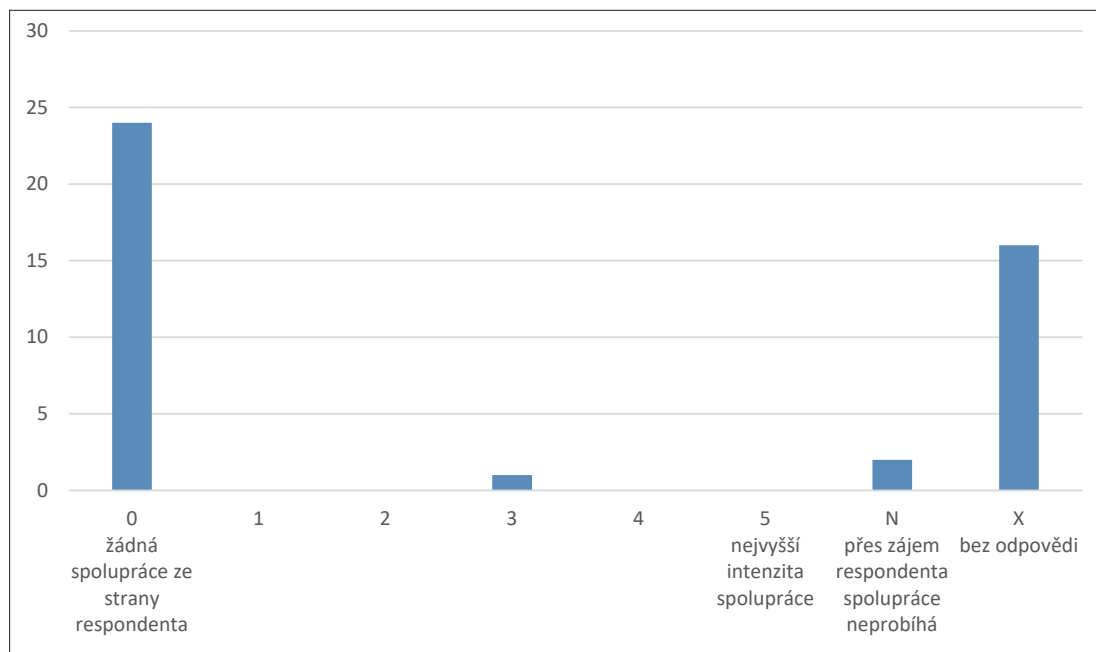
**Graf 6.11** Intenzita spolupráce se Svazem neslyšících a nedoslýchavých v ČR (SNN)



**Graf 6.12** Intenzita spolupráce – Tichý svět



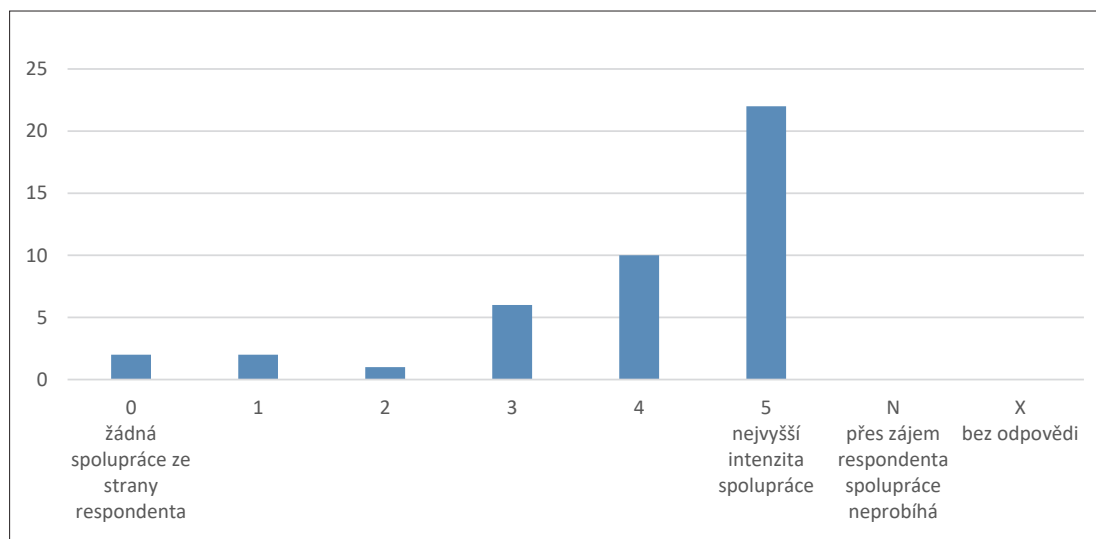
Graf 6.13 Intenzita spolupráce – ASNEP



6. Na škále 0–5 (0 = spolupráce z naší strany neprobíhá, 5 = spolupráce je velmi intenzivní, N = zákonní zástupci přes náš zájem nespolupracují, X = bez odpovědi) uveďte intenzitu využívání dané formy spolupráce školy s rodiči žáka se sluchovým postižením v oblasti kariérového poradenství.

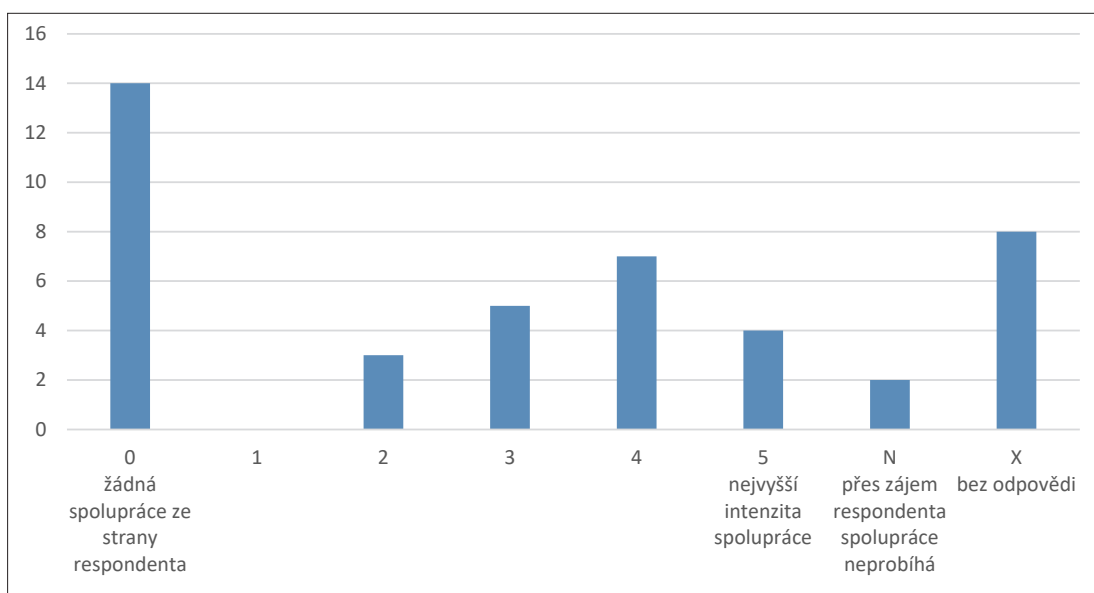
Otázka cílí na zjištění míry a formy spolupráce školy se zákonnými zástupci při výběru dalšího studia či profesního uplatnění jejich dětí.

Graf 6.14 Intenzita spolupráce s rodiči formou individuálních konzultací



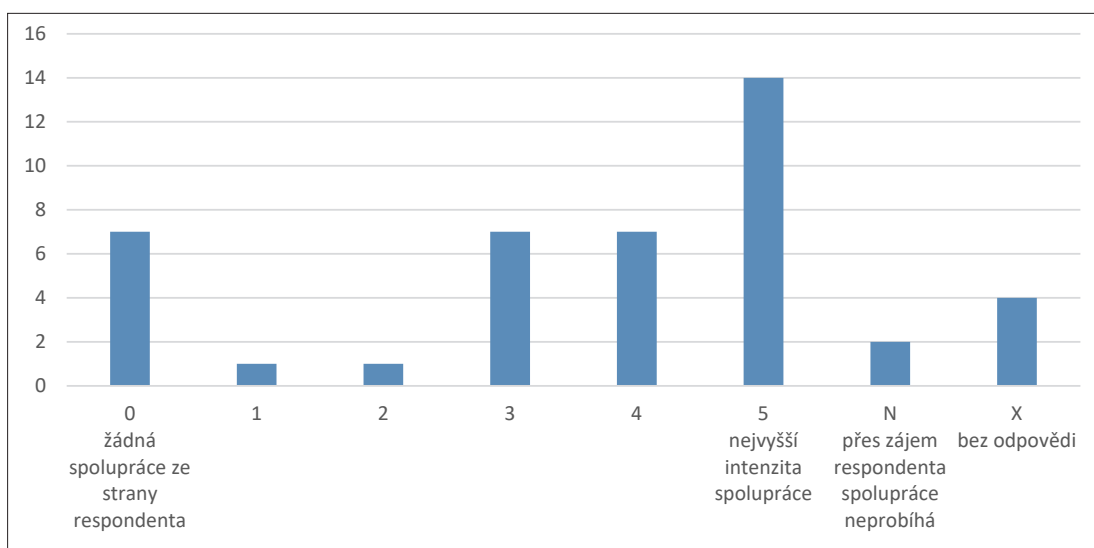
Nejčastěji využívanou formou spolupráce jsou individuální konzultace, uvádí ji celkem 88,37 % respondentů.

**Graf 6.15** Intenzita spolupráce s rodiči formou skupinových informačních schůzek



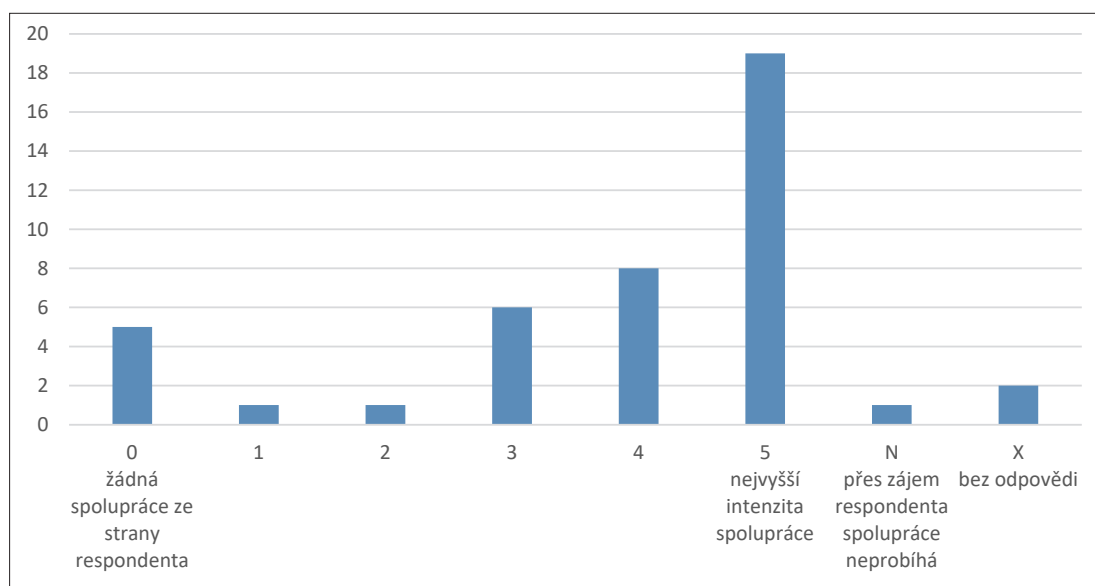
Méně využívanou formou spolupráce jsou skupinové informační schůzky, kterou ve svých odpovědích zmiňuje jen 37,2% respondentů.

**Graf 6.16** Intenzita spolupráce s rodiči formou předání informačních letáků



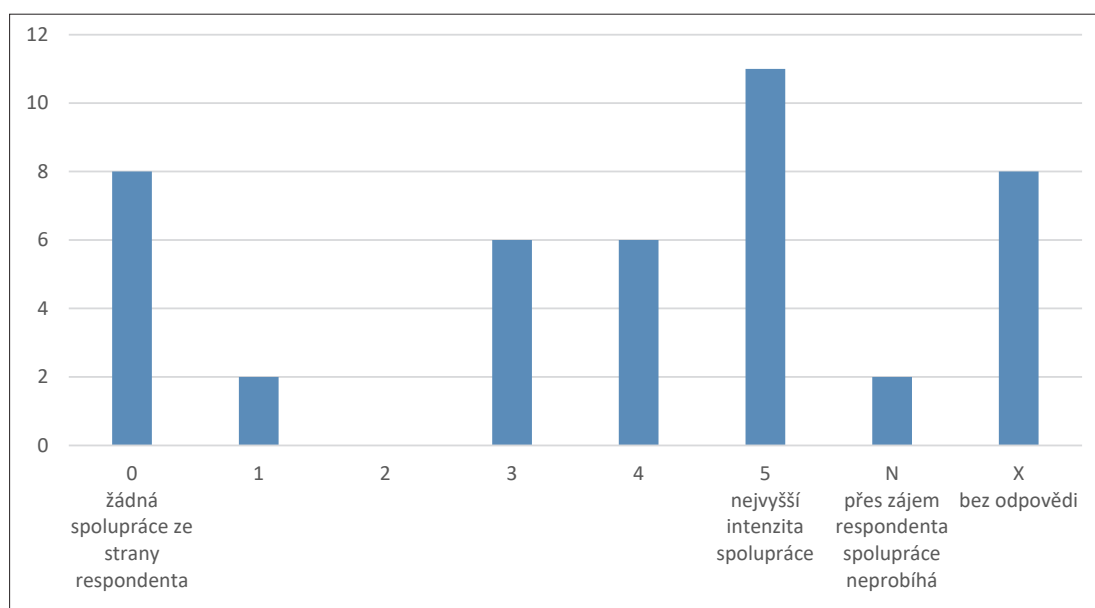
Informační letáky předává rodičům většina dotazovaných. Tuto formu spolupráce využívá celkem 28 respondentů, tj. 65,11%.

**Graf 6.17** Intenzita spolupráce s rodiči formou předání odkazů na internet



Rovněž poskytování odkazů na internetové zdroje je časté, při práci s rodiči je využívá 76,74 % respondentů.

**Graf 6.18** Intenzita spolupráce s rodiči formou předání kontaktů na odborná pracoviště



Celkem 53,48 % respondentů odkazuje rodiče na odborná pracoviště, pravděpodobně školská poradenská zařízení, ÚP a jiné, například neziskové organizace.

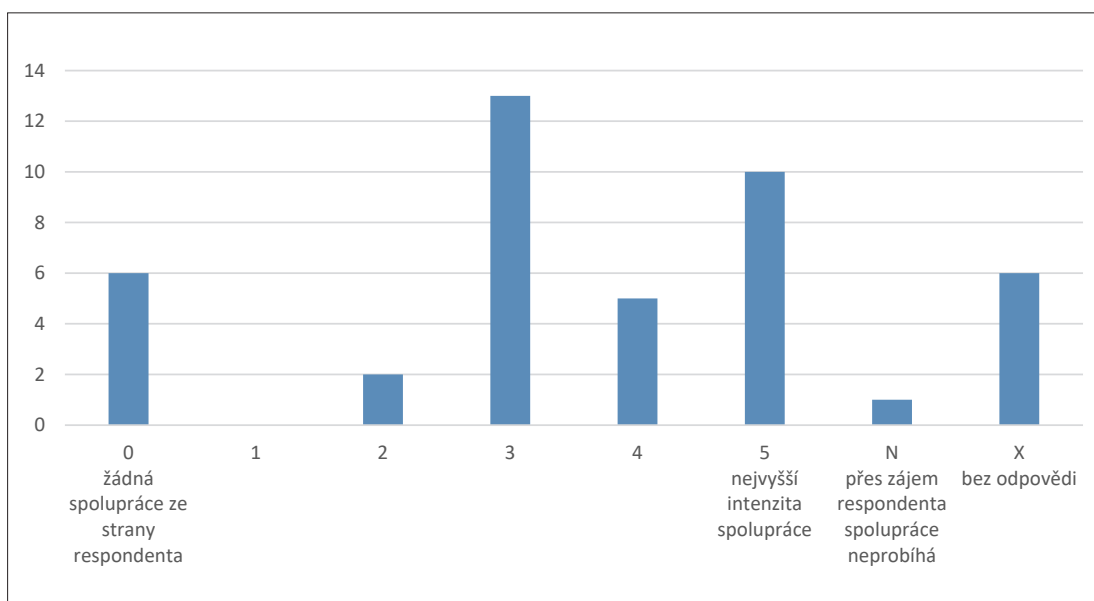
Jako další formy spolupráce respondenti uvádějí například testování žáků k volbě povolání, nasměrování na dny otevřených dveří, směřování na organizace zabývající se tranzitním programem, ale i on-line konzultace. V průběhu distanční výuky využívali respondenti komunikaci prostřednictvím e-mailu, elektronického školního dm-systému a MS Teams.



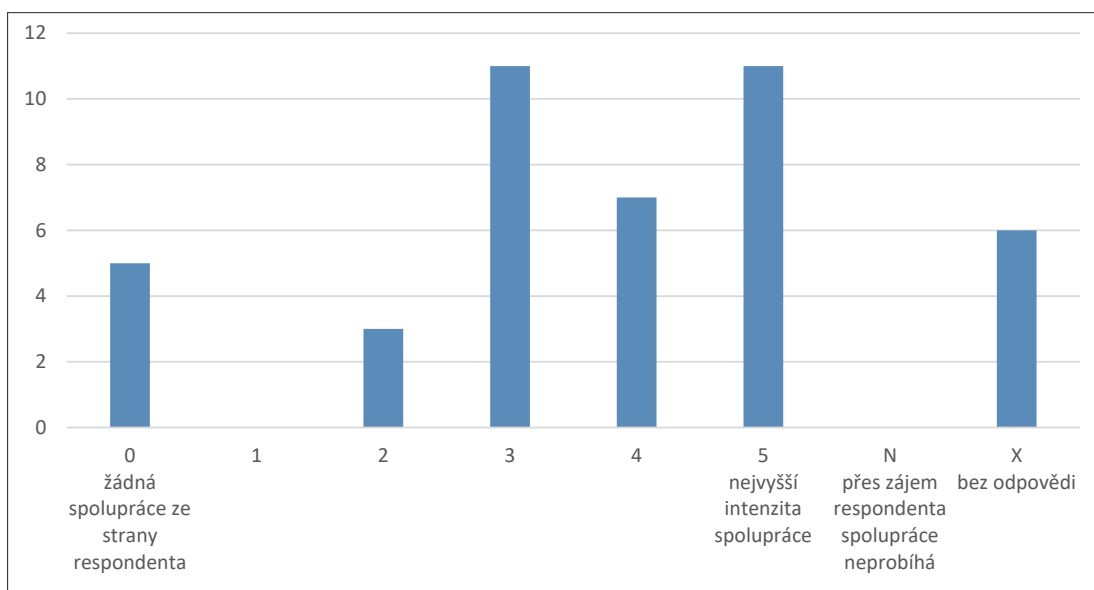
7. Na škále 0–5 (0 = na tuto oblast není spolupráce zaměřená, 5 = spolupráce je velmi intenzivní, N = zákonní zástupci přes náš zájem v této oblasti nespolupracují, X = bez odpovědi) uveďte intenzitu spolupráce se zákonnými zástupci žáků se sluchovým postižením v oblasti kariérového poradenství v jednotlivých oblastech.

V oblasti spolupráce se zákonnými zástupci jsou nejčastěji uváděny činnosti spojené s nabídkou vhodných oborů SŠ (67,44 % respondentů). Stejnou měrou je rodičům nabízena možnost konzultace výstupů diagnostiky spojené s volbou povolání a odkazy na nabídku škol nebo zaměstnavatelů a činnosti spojené s diagnostikou studijních předpokladů žáků. Takové činnosti uvedlo 65,11 % respondentů.

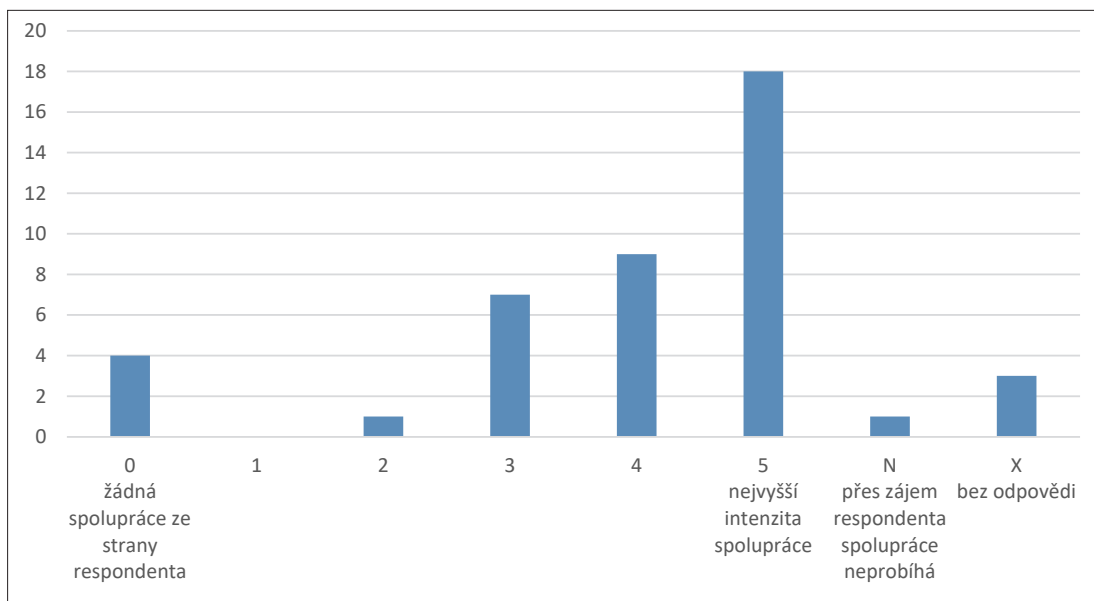
**Graf 6.19** Intenzita spolupráce se zákonnými zástupci v oblasti poskytování a konzultací výstupů z diagnostiky studijních předpokladů a pracovního potenciálů žáka



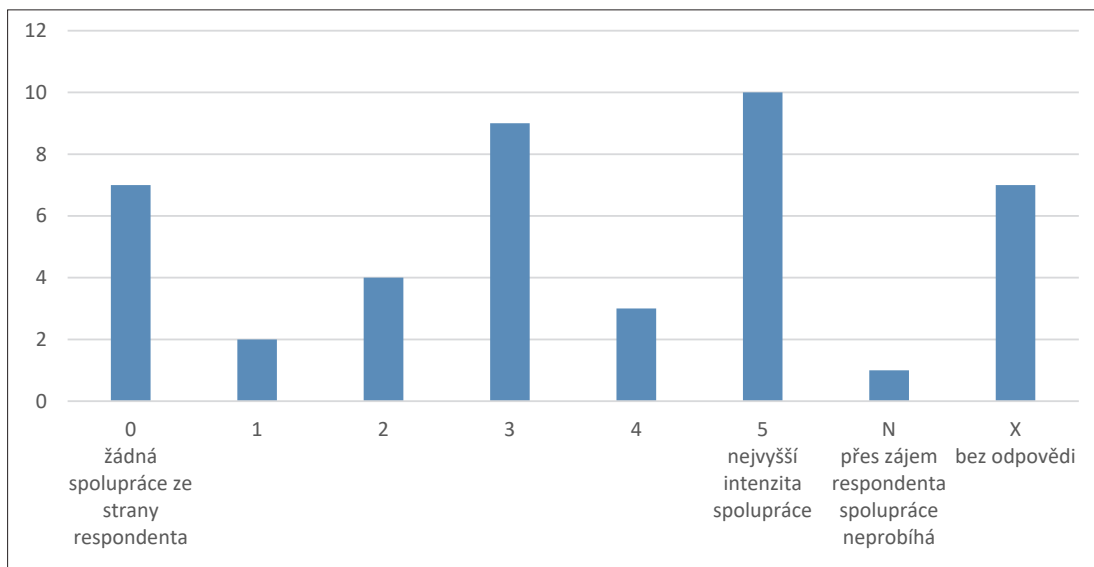
**Graf 6.20** Intenzita spolupráce se zákonnými zástupci v oblasti poskytování informací o studijních oborech vhodných pro žáka se sluchovým postižením



**Graf 6.21** Intenzita spolupráce se zákonnými zástupci v oblasti poskytování informací o nabídce škol (nabízené obory, dny otevřených dveří atd.) nebo zaměstnavatelů



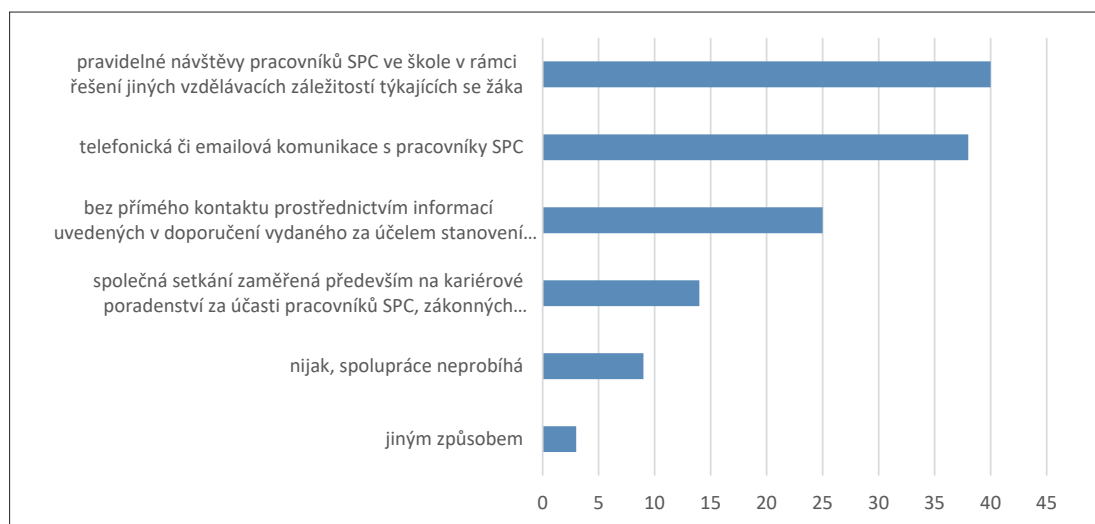
**Graf 6.22** Intenzita spolupráce se zákonnými zástupci v oblasti poskytování informací o službách zaměřených na kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením



Více než polovina respondentů poskytuje rodičům informace o dalších – mimoškol-  
ských možnostech kariérového poradenství, které jsou zacílené na žáky se zdravotním  
(sluchovým) postižením.

8. Vyberte a seřadte 3 nejčastěji využívané formy spolupráce s pracovníky speciálněpedagogického centra (SPC) v oblasti kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením. Vybrané položky seřadte podle četnosti využívání (na prvním místě uveďte nejčastěji využívanou formu).

Graf 6.23 Shrnutí forem spolupráce s pracovníky SPC pro sluchově postižené



Nejčastěji školy spolupracují se SPC pro SP formou konzultací, které probíhají na školách v rámci vyhodnocení podpůrných opatření ve vzdělávání žáků se SP. Tuto odpověď zvolilo na **prvních třech pozicích** celkem 40 respondentů, což činí 93,02 %. Jako druhá v pořadí se umístila spolupráce formou telefonických či e-mailových konzultací (88,37 % respondentů). Poměrně vysoký počet respondentů (58,13 %) uvedl, že jejich spolupráce se SPC se omezuje pouze na přijetí informací z Doporučení ŠPZ.

Méně častými jsou společná setkání pracovníků školy SPC a rodičů. Tuto zkušenost má 14 respondentů (32,25 %). Celkem 9 respondentů uvedlo, že se SPC v oblasti kariérového poradenství neprobíhá žádná spolupráce.

Následující dvě otázky jsou zacíleny na informovanost respondentů v oblasti informovanosti o tom, které obory jsou pro žáky se sluchovým postižením vhodné a které nikoli.

9. Uveďte názvy nebo alespoň zaměření studijních oborů, o kterých se domníváte, že jsou **VHODNÉ pro žáka se sluchovým postižením z hlediska jeho možného pracovního uplatnění.**

Výběr vhodného oboru u žáků se sluchovým postižením je závislý na více faktorech, zejména však studijních předpokladech. Důležité jsou ale také praktické schopnosti a dovednosti a v neposlední řadě i schopnosti komunikační. Jedná se o záležitost vysoce individuální.

Respondenti si uvědomují, že vhodnějšími obory jsou pro žáky se sluchovým postižením ty, kde nedochází k dalšímu poškození sluchu a obory vyžadující manuální a tvořivou zručnost. Čím lehčí postižení sluchu žák má, tím menší má omezení ve výběru. Z maturitních oborů jsou jmenované například obory uměleckých škol (fotograf, průmyslový design), obory zaměřené na informační technologie (progra-

mování, počítačové systémy), zdravotnické obory (zubní laborant), ekonomické obory (účetnictví), veterinářství, ale i gymnázia. Z učebních oborů jsou zmíněny sociální služby, zahradnické práce, provozní služby, kuchař, zlatník, truhlář, švadlena, cukrář, chovatel, malíř – natěrač, aranžér, strojírenské obory (obráběč kovů), zemědělství a lesnictví, opravář zemědělských strojů atd.

Pro žáky se souběžným mentálním postižením jsou pak vhodné E-obory a praktické školy.

**10. Uveďte názvy nebo alespoň zaměření studijních oborů, o kterých se domníváte, že jsou NEVHODNÉ pro žáka se sluchovým postižením z hlediska jeho možného pracovního uplatnění.**

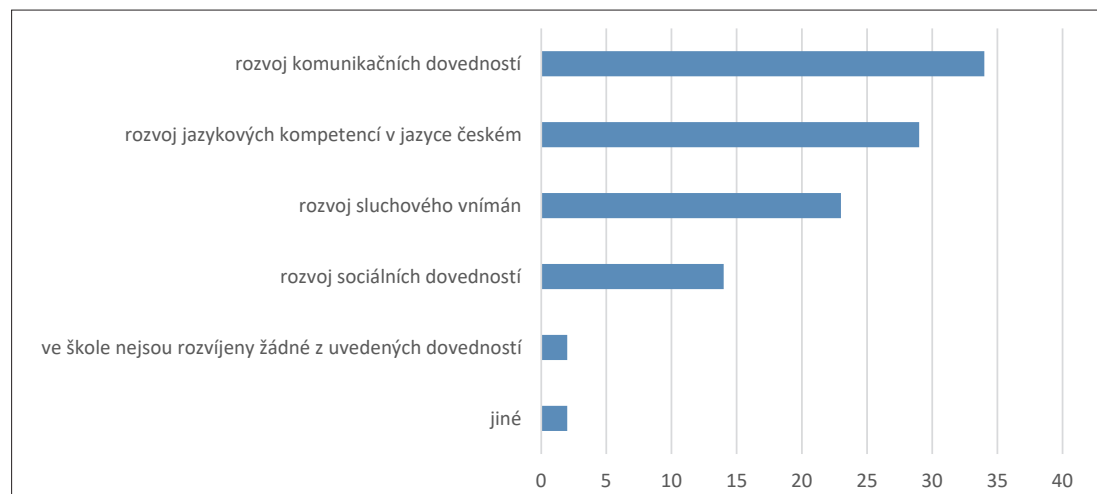
Mezi méně vhodné či zcela nevhodné obory pro žáky se sluchovým postižením respondenti nejčastěji vybírali ty, které jsou do určité míry závislé na kvalitním sluchu a dobrých komunikačních dovednostech potenciálních pracovníků. Proto se v seznamu objevují například obory hudební, obory, kde se předpokládají komunikační dovednosti ve vztahu ke klientům, pacientům, žákům, tj. obory pedagogické, zdravotnické (praktický nebo nutriční asistent), advokacie, moderátorství, sociální poradenství, hotelnictví aj. Jako nevhodnou uvádějí dále práci u policie či hasičů. Shodují se, že nevhodná je práce v hlučném prostředí. Dále nedoporučují práci v pohostinství (číšník), v oblasti cestovního ruchu nebo práci prodavače.

Respondenti si uvědomují, že vždy je třeba zaměřit výběr budoucího vzdělávání, potažmo povolání individuálně, v závislosti na míře sluchového postižení, dosažených znalostech a dovednostech, ale také s ohledem na přání žáka.

Zamýšlejí se nad ochotou společnosti jedince se SP podporovat, vytvořit a zajistit jim podmínky pro studium či zaměstnání, případně jim nabídnout možnosti hledat nová řešení.

**11. Uveďte, které specifické dovednosti u žáků se sluchovým postižením ve Vaší škole cíleně rozvíjíte (např. prostřednictvím předmětu speciálněpedagogické péče)?**

**Graf 6.24** Specifické dovednosti, které jsou u žáků se sluchovým postižením cíleně rozvíjeny



Nejčastěji jsou u žáků se sluchovým postižením ve školách posilovány komunikační dovednosti a jazykové kompetence v jazyce českém. Rozvoj sluchového vnímání uvádí 53,48 % respondentů. Jedná se pravděpodobně o žáky základních škol (zejména speciálních), protože u starších žáků tyto dovednosti již zpravidla nelze více rozvíjet. Výjimku mohou tvořit žáci s nově voperovaným kochleárním implantátem. Oslabené sociální kompetence rozvíjejí na školách ve 32,55 % případů.

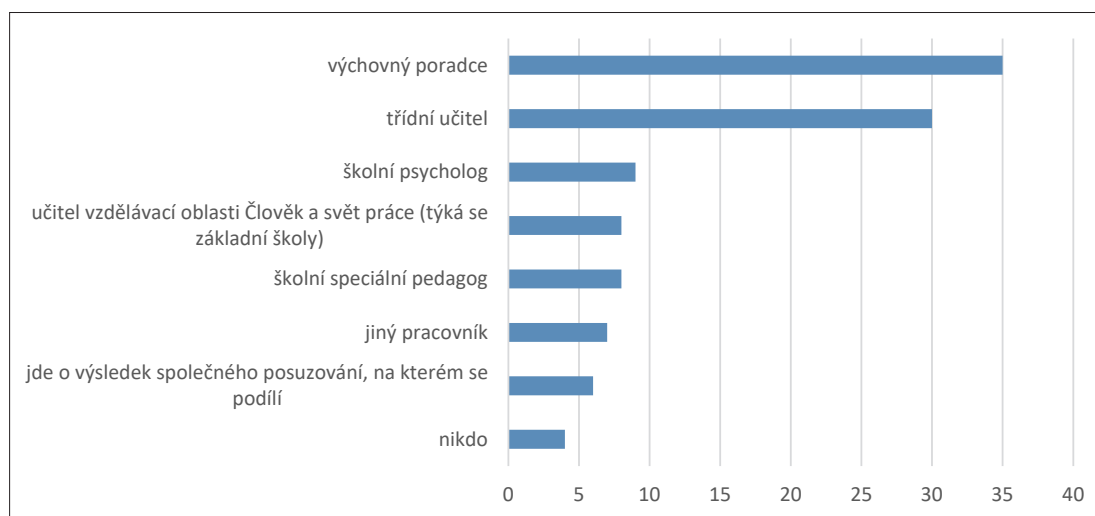
## 12. Ve kterém ročníku vaší školy u žáků se sluchovým postižením začínáte systematicky s kariérovým poradenstvím?

Z 29 respondentů ZŠ uvedli tři respondenti, že s kariérovým poradenstvím začínají již v 6. ročníku. Později, v 7. ročníku, zahajují poradenskou péči na sedmi školách z výzkumného vzorku. V ostatních případech probíhá kariérové poradenství od 8. ročníku.

Ze 14 respondentů SŠ tři uvádějí, že KP provádějí od 1. ročníku, nejčastěji (64,28 %) však až od 3. ročníku SŠ.

## 13. Kdo se ve Vaší škole podílí na diagnostice studijních předpokladů u žáka se sluchovým postižením? Uveďte maximálně 3 pracovní pozice a seřadte je podle intenzity jejich zapojení od nejintenzivnější míry zapojení.

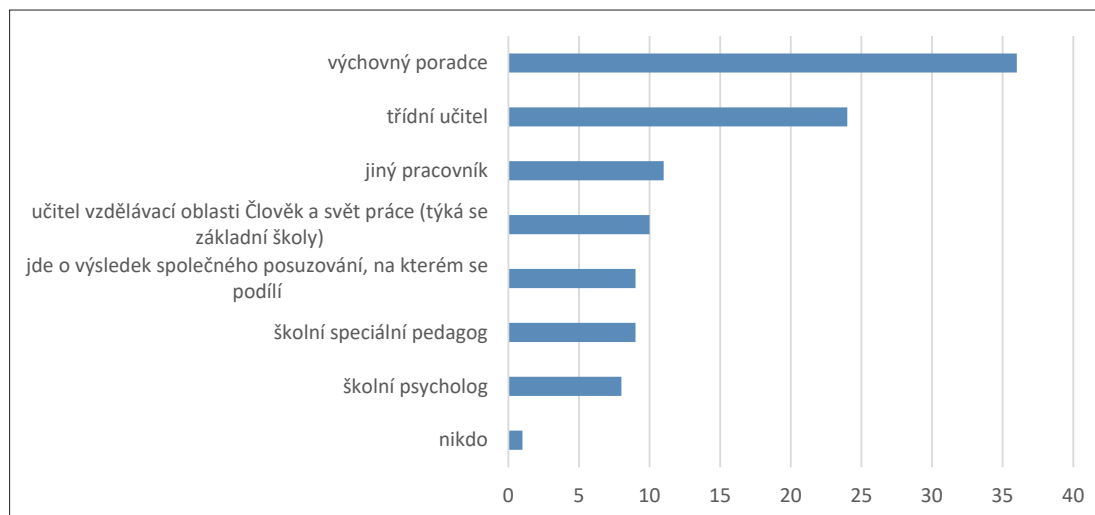
Graf 6.25 Shrnutí pracovních pozic, které se ve škole podílejí na diagnostice studijních předpokladů žáka se sluchovým postižením



Na diagnostice studijních předpokladů se ve školách nejčastěji podílí výchovný poradce, kterého uvedlo na předních třech pozicích celkem 35 respondentů (81,39 %). Z dalších aktérů byl také často volen třídní učitel (63,27 %). V podstatně menší míře jsou uváděny pozice školního psychologa, školního speciálního pedagoga nebo učitele vzdělávací oblasti Člověk a svět práce. Celkem šest respondentů (13,9 %) uvedlo, že diagnostika je dílem společného posuzování a vyhodnocování pedagogů, kteří s žákem pracují a dobře ho znají. Ve čtyřech případech (9,3 %) se na kariérovém poradenství nejvíce podílí kariérový poradce.

14. Kdo se ve Vaší škole zabývá posuzováním pracovního potenciálu žáka se sluchovým postižením? Uveďte maximálně 3 pracovní pozice a seřadte je podle intenzity jejich zapojení od nejintenzivnější míry zapojení.

Graf 6.26 Shrnutí pracovních pozic, které se ve škole zabývají posuzováním pracovního potenciálu žáka se sluchovým postižením



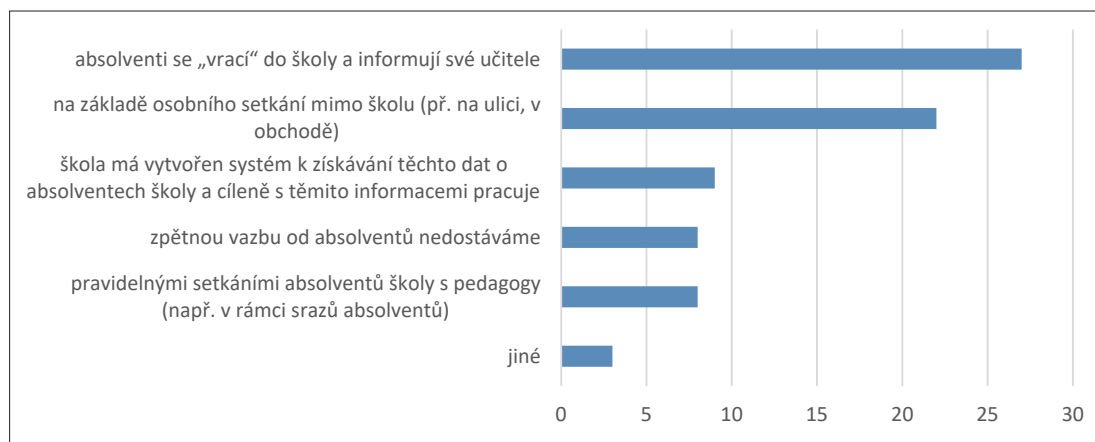
Odpovědi jsou velice podobné těm, které jsme zaznamenali u předchozí otázky. Posuzováním pracovního potenciálu se nejčastěji zabývají výchovný poradce a třídní učitel. Respondenti je uvedli na prvních dvou místech s výrazným nárůstem oproti ostatním nabízeným pedagogickým profesím. Na třetím místě (25,58 %) se objevuje kategorie „jiní“, kde kromě kariérového poradce figurují i další profese, například učitelé odborných předmětů a odborného výcviku (na SŠ), učitelé JČ a matematiky, učitel ZSV či obecně učitelé jednotlivých předmětů.

15. Jakým způsobem probíhá diagnostika v oblasti kariérového poradenství u žáka se sluchovým postižením? Seřadte podle významu, který podle Vás jednotlivé způsoby diagnostiky v dané oblasti kariérového poradenství mají – a to tak, že na prvním místě uveďte ten nejvýznamnější.

Uvedeme si preferované postupy na prvních třech sledovaných pozicích. Nejvyššího skóre dosáhla pozice posuzování osobnostních rysů a volných předpokladů žáka, kterou uvedlo 26 respondentů, tj. 60,46 %. Na druhém místě to je analýza vzdělávacích výsledků žáka (20 respondentů) a v závěsu pak identifikace limitů a další způsoby diagnostiky. Respondenti také často zmiňovali i jiné než uvedené diagnostické metody, například testování žáků k volbě povolání (i ve spolupráci s úřady práce), používání aplikace Salmondo, zájem žáka o konkrétní obor, konzultace s rodiči a asistenty pedagoga atd.

**16. Jakým způsobem dostáváte od absolventů Vaší školy se sluchovým postižením zpětnou vazbu o jejich dalším vzdělávání, případně o pracovním uplatnění?**

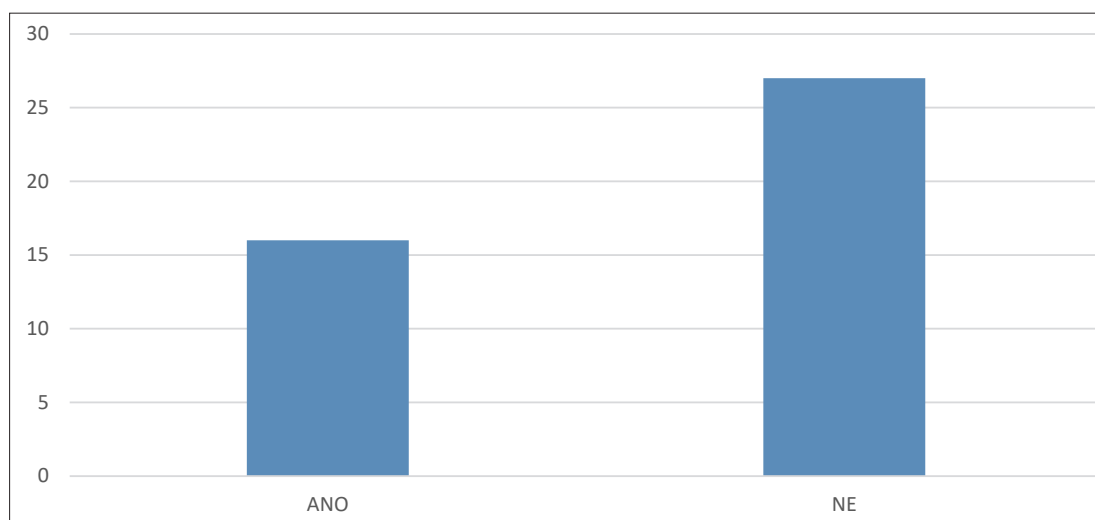
**Graf 6.27** Způsoby získávání zpětné vazby od absolventů se sluchovým postižením



Nejčastěji se pedagogové školy dozvídají informace o dalším vzdělávání nebo pracovním uplatnění absolventů školy prostřednictvím jejich návštěv ve škole (62,76 %) nebo díky náhodnému setkání mimo školu (51,16 %). Osm respondentů (18,60 %) uvedlo, že žádnou zpětnou vazbu od žáků nedostává. Devět respondentů (20,93 %) uvedlo, že jejich školy mají vytvořený systém k získávání takových informací.

**17. Domníváte se, že máte dostatek kompetencí k poskytování kvalitního kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením? Pokud ANO, uveďte, kde jste tyto kompetence získal/a a jakým způsobem.**

**Graf 6.28** Kompetence k poskytování kvalitního kariérového poradenství žákům se sluchovým postižením



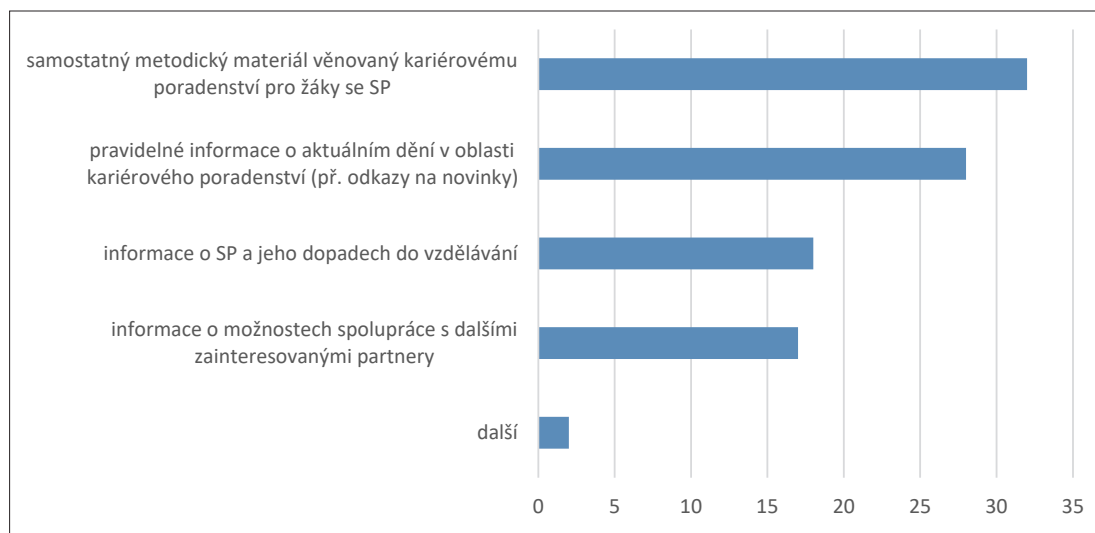
Na otázku odpovědělo 16 respondentů, že jejich kompetence k poskytování kvalitního kariérového poradenství u žáků se sluchovým postižením jsou dostatečné. Kompetence získali nejčastěji dlouholetou praxí, spoluprací s SPC pro SP, v rámci studia výchovného poradenství nebo DVPP, různých školení, samostudiem apod. Většina



respondentů (62,75 %) se ale necítí být dostatečně erudovaná a u otázky uvedla zápornou odpověď.

## 18. Jaké informace (podporu) byste přivítal/a ke zkvalitnění Vašich kompetencí v této oblasti?

Graf 6.29 Informace ke zkvalitnění kompetencí v oblasti poskytování služeb kariérového poradenství žákům se sluchovým postižením



Všichni respondenti uvedli, že by pro zkvalitnění kariérového poradenství u žáků se SP uvítali některou z uvedených podpor. Nejčastěji volili samostatný metodický materiál věnovaný kariérovému poradenství pro žáky se SP (74,41 %), ale uvítali by i pravidelné informace o aktuálním dění v oblasti KP (65,11 %). Ostatní nabízené podpory byly voleny v menší míře, přesto nad hranicí 39 %.

## 19. Prosíme o sdělení jakéhokoliv souhrnného hodnocení, názoru či postoje, kterými byste se vyjádřil/a k současné situaci v kariérovém poradenství u žáků se sluchovým postižením.

Uvedené odpovědi reflektují na současný stav, ale i možnosti práce v oblasti kariérového poradenství ve školách. Práce s žáky se SVP (netýká se pouze žáků se SP) přináší stále nové zážitky a poznatky, proto je potřeba získávat další kompetence. Kariérové poradenství si nelze představit bez spolupráce s třídním učitelem a bez spolupráce s vyučujícími odborných předmětů, kteří tráví s žáky se SP nejvíce času a znají jejich pracovní předpoklady. Pro učitele běžných škol je, vzhledem k obecně nižšímu počtu žáků se SP v těchto školách, komplikované se rychle zorientovat v dané problematice. Někteří dotazovaní mají první zkušenost s žákem se SP. Uvítali by proto primární individuální práci s rodinami žáků se SP na úrovni odborníků – například z SPC.

Problémy mohou vzniknout mnohdy již na vstupu, pokud nemají o poradenství zájem ani žák, ani jeho zákonný zástupce. Potom i přes maximální snahu pedagogů bývá efekt minimální nebo žádný. S některými žáky se SP může být spolupráce náročná, neboť jsou uzavření, svůj handicap skrývají a odmítají požádat o pomoc. Jiným extrémem mohou být nereálná očekávání a představy jak žáků samotných, tak i jejich

zákoných zástupců. Proto je velmi důležitá práce s rodiči, kteří nemají seřizené aspirace ohledně reálných studijních a profesních možností svých dětí, je potřeba jejich představy korigovat a usměrňovat. Kvůli nedostatku žáků na SŠ se mohou žáci se SP dostat i na méně vhodné obory navzdory neodpovídajícím studijním výsledkům či komunikačním dovednostem, čímž mohou nastat problémy až po zahájení studia na SŠ.

Velký problém vidí výchovní poradci v možnostech, které vzhledem ke svým úvazkům mají. Prostor na kariérové poradenství pro všechny žáky běžné školy je vzhledem k dalším povinnostem výchovných poradců minimální.

Dotazovaní by přivítali bližší informace o možnostech dalšího studia, o středních školách a učebních oborech, které by pro žáky se SP byly vhodné. Schází jim metodika a praktické nápady pro skupinovou práci s žáky. Chápou ale, že své místo v KP má i zájem žáků a jejich přání.

# 7 Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením pohledem poradenských pracovníků SPC (výsledky dotazníkového šetření)

Jana Barvíková, Martin Sadílek

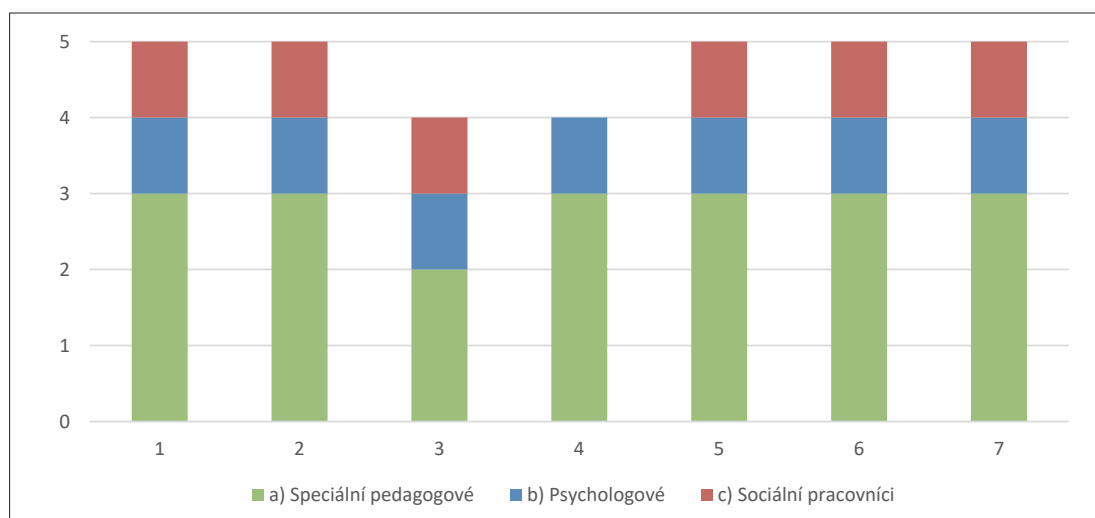
Dotazník vyplnilo celkem: 7 respondentů.

Vedle kvality kariérového poradenství na školách nás zajímala také úroveň i možnosti kariérového poradenství v SPC pro SP v ČR. Dotazník byl rozeslán celkem do 13 SPC, která se primárně zaměřují na poradenskou činnost pro klienty se sluchovým postižením a jsou zpravidla součástí některé ze škol pro sluchově postižené.

Dotazník vyplnilo celkem 7 SPC pro SP (ze 13 oslovených). Úkolem respondentů bylo odpovědět na otázky týkající se personálního obsazení a činností zaměřených na kariérové poradenství. Většina otázek byla strukturována tak, aby respondenti odpověděli dle nabídnuté škály, některé otázky nabízely možnost doplnění vlastních informací, které v odpovědích nenalezli.

## 1. Uveďte prosím počet odborných pracovníků ve Vašem SPC.

Graf 7.1 Odborní pracovníci v SPC



Z grafu lze vyčíst poměr pracovníků v SPC pro SP, která dotazník vyplnila. Ve značné personální převaze jsou speciální pedagogové oproti psychologům i sociálním pracovníkům, v jednom SPC nemají k dispozici sociálního pracovníka, což je v rozporu s personálním standardem ŠPZ.

## 2. Uveďte, kdo se ve vašem SPC zabývá kariérovým poradenstvím.

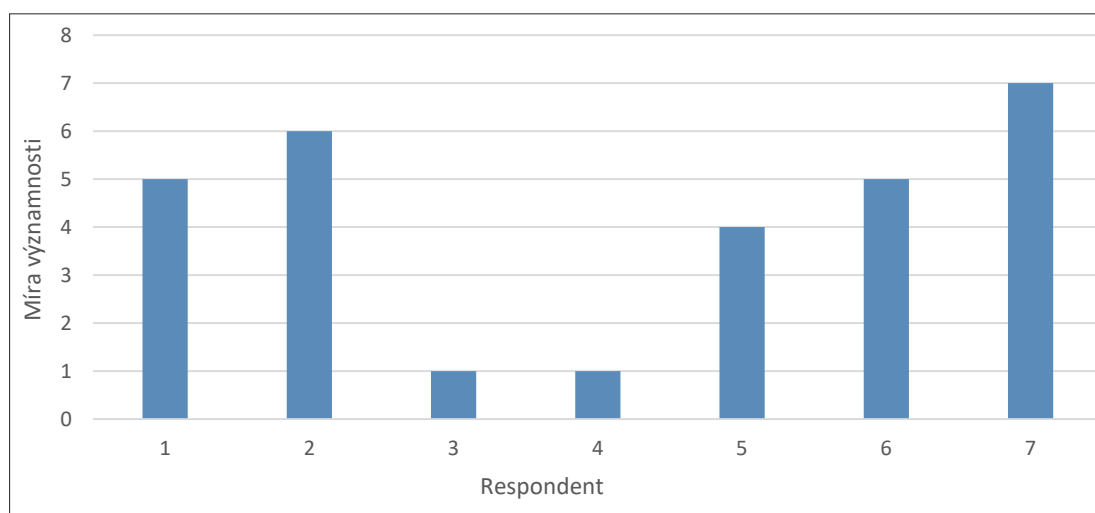
Na prvním místě ve výběru možností (ve 4 případech ze 7) volili respondenti odpověď, že primárně se kariérovým poradenstvím v SPC pro SP zabývá psycholog, který má klienta v dlouhodobé péči. V jednom SPC mají přímo určeného speciálního pedagoga, který řeší kariérové poradenství za celé SPC, v jednom SPC se kariérovým poradenstvím zabývá primárně psycholog a v jednom případě se kariérovým poradenstvím zabývá primárně speciální pedagog, který má klienta dlouhodobě v péči.

Na druhém místě respondenti volili (v 5 případech ze 7) odpověď, která ukazuje, že další osobou, která se zabývá kariérovým poradenstvím, je speciální pedagog, který má klienta dlouhodobě v péči. V jednom případě se kariérovým poradenstvím zabývá psycholog (za celé SPC). V jednom případě byla uvedena jiná možnost – v SPC kariérovým poradenstvím nezabývá nikdo.

Z uvedeného vyplývá, že nejvíce se kariérovým poradenstvím v SPC zabývají psycholog a speciální pedagog, kteří mají klienta dlouhodobě v péči. Jiné odpovědi mohou znamenat, že daná SPC pro SP pracují podle jiné organizační struktury než většina z nich.

## 3. Uveďte, jakou důležitost přiřazujete ve Vaší instituci kariérovému poradenství – například ve srovnání s ostatními činnostmi realizovanými ve Vašem ŠPZ (0 = není důležité, 1 = málo důležité, 7 = velmi důležité).

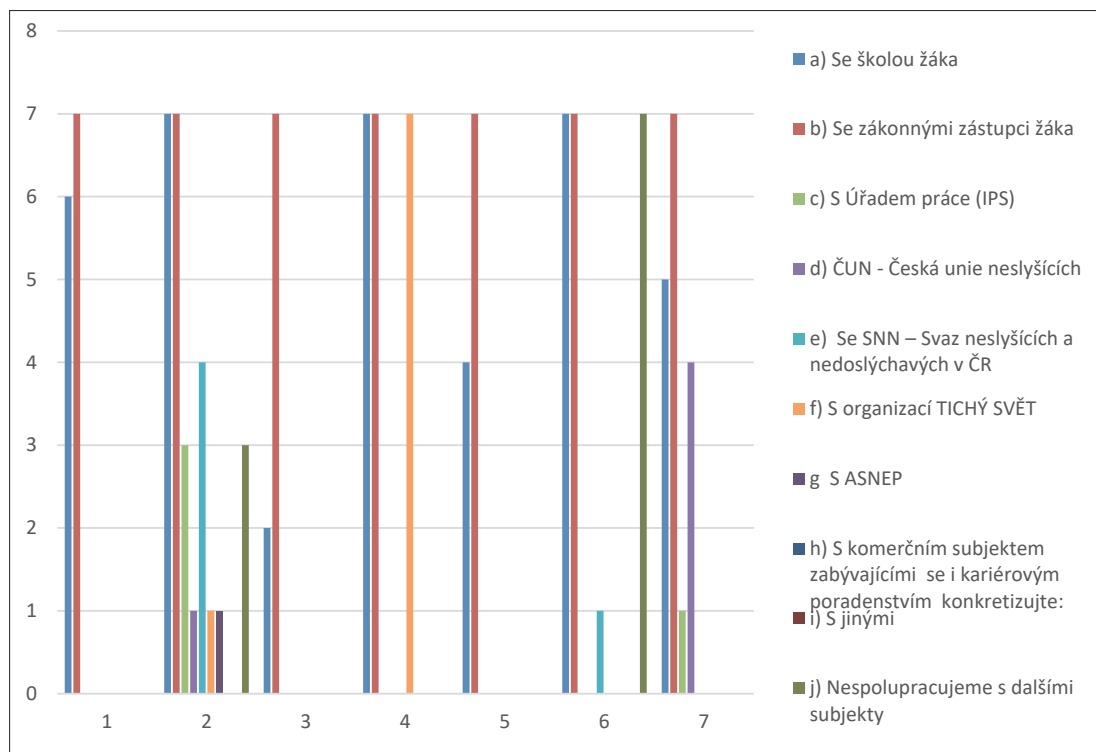
Graf 7.2 Důležitost přiřazovaná kariérovému poradenství



Poněkud rozporuplný vztah ke kariérovému poradenství ukazuje tento graf, ve kterém sedm SPC pro SP odpovědělo sedmi možnými odpověďmi ze sedmi, přičemž nejvyšší míru zatrhl jeden respondent. Pokud si určíme hranici kladné odpovědi ve škále 4–8, dojdeme k závěru, že pět ze sedmi respondentů (tj. 71,42 %) vnímá kariérové poradenství jako spíše důležité.

4. V oblasti kariérového poradenství spolupracujeme – uveďte míru spolupráce (0 = není důležité, 1 = málo důležité, 7 = velmi důležité):

Graf 7.3 Míra spolupráce



Když se podíváme na předchozí graf, názorně vidíme, s jakými subjekty jednotlivá SPC pro SP spolupracují při volbě povolání svých klientů. Je vidět, že některá SPC se kariérovým poradenstvím zabývají komplexně a vyhledávají pro své klienty pomoc i u dalších neškolských subjektů. Jednoznačně nejvíce spolupracují se zákonnými zástupci, pak také se školou žáka. Z dalších subjektů jsou nejčastěji uváděny organizace sluchově postižených, jako je Tichý svět, SNN, ČUN a ASNEP. Míra spolupráce je jistě podmíněna i dostupností těchto organizací pro klienty i samotné pracovníky SPC pro SP. Jen v jednom případě SPC spolupracuje i s úřadem práce. Odpověď „nespolupracujeme s dalšími subjekty“ zvolila i SPC, která spolupráci uvedla v předchozích odpovědích. Lze proto předpokládat, že nespolutracují s jinými než uvedenými subjekty.

Míru zastoupení odpovědí v procentech ve škále od 0 do 7 lze vidět v této tabulce. Spolupráce se zákonnými zástupci je u 100 % odpovědí vnímána jako velmi důležitá, zatímco vnímání nezbytnosti spolupráce se školou se liší, nejčastěji se uvádí na škále 4–7. Vymezením hranice 4 bodů ve škále ale lze říct, že pracovníci SPC považují spolupráci se školou více či méně jako důležitou. Pouze v jednom případě není za důležitou považována.

Zajímavé je, že žádné SPC nespolutracuje s komerčním subjektem, který se zabývá kariérovým poradenstvím. Lze předpokládat, že tyto subjekty nemají příliš zkušeností s klienty se zdravotním/sluchovým postižením a spolupracují spíše se školami než poradenskými zařízeními. Naopak dobrou informací je, že některá SPC pro SP pro kariérové poradenství využívají i nabídky služeb organizací pro SP.

**5. V rámci diagnostiky kariérového poradenství v našem zařízení zjišťujeme (vyberte všechny relevantní možnosti):**

**Tab. 7.1 Zajištění diagnostiky kariérového poradenství prostřednictvím vybraných možností (n = 6)**

	RČ	AČ
úroveň studijních předpokladů	100,00 %	7
úroveň pracovního potenciálu	57,14 %	4
osobnostní rysy a zájmy žáka	100,00 %	7
limity dané postižením žáka vzhledem ke zvolenému studijnímu oboru	100,00 %	7
limity dané postižením žáka vzhledem k možnému pracovnímu uplatnění	100,00 %	7
dostupnost vhodné školy	71,43 %	5
pracovní příležitosti vhodné pro žáka	57,14 %	4
pracovní příležitosti dostupné pro žáka	42,86 %	3
diagnostika žákových preferencí v dalším vzdělávání / volbě povolání	42,86 %	3
jiné	0,00 %	0

Tabulka uvádí v procentech názor odborníků na významnost dílčích aspektů při posuzování výběru školy a budoucího povolání u svých klientů. Stoprocentní shoda panuje u otázek 1, 3, 4 a 5 zaměřených na zjišťování studijního potenciálu, charakteristiku osobnosti a možnosti uplatnění žáka ve studiu i budoucím uplatnění s ohledem na míru postižení. Důležitá je také otázka dostupnosti školy, méně důležité jsou pak otázky týkající se vhodnosti či dostupnosti pracovního uplatnění či samotná diagnostika žákových preferencí při volbě povolání. Nižší zaměření na posuzování úrovně pracovního potenciálu a diagnostických metod je pravděpodobně dáno omezením výběru vhodných metod zacílených na žáky se sluchovým postižením či časovými limity, které diagnostika klientů v ŠPZ doprovází.

**6. Uveďte název a případně stručný popis diagnostických nástrojů, které používáte v oblasti kariérového poradenství.**

Z odpovědí respondentů je zřejmé, že metody využívané v kariérovém poradenství u žáků se SP se dají rozdělit do dvou kategorií – metody využívající informace o klientovi z rozhovoru s ním, rodiči, učiteli apod. a metody podpořené testovými materiály, standardizovanými i nestandardizovanými, které jsou v menší či větší míře upravené podle možností a schopností klientů. Ze standardizovaných testů jsou nejčastěji zmiňované testy psychologické, které jsou zaměřené na zjišťování úrovně kognitivních schopností, ale i úrovně emoční inteligence, schopnosti učení, anebo testy profesní orientace. Z testů speciálněpedagogických jsou zmiňovány převážně ty, které se zaměřují na jazykové kompetence žáků ve vztahu k učení (požadovaným výstupům ve vzdělávání).

Podle jednotlivých odpovědí lze také vysledovat rozdílnosti jednotlivých SPC pro SP v přístupu ke kariérovému poradenství a odborné přípravě jejich pracovníků.

V SPC pro SP jsou využívány následující diagnostické materiály:

- B-I-T test profesních zájmů
- Test hierarchie zájmů
- Rozhovor se žákem i rodičem
- Hollandův test profesní orientace RIASEC,
- KIWI cards – obrázkové karty, na kterých jsou obrázky ptáků kiwi zobrazených při různých činnostech
- povídka, ve které se má klient zamyslet nad svou budoucností
- testy osobnosti pro kariérní poradce (emiero.cz)
- Krátký inteligenční test (KIT)
- Test struktury inteligence NEO-PI – zjištění kognitivních schopností a studijních předpokladů a jeho limitů
- B-JEPI – osobnostní rysy
- Test profesních zájmů
- Dotazník volby povolání
- Obrázkový test profesní orientace – zjištění zájmů žáka
- studijní předpoklady – Wisc-III
- Informační systém Infoabsolvent
- klasické komplexní testy IQ – postihují úroveň kognitivních schopností, volba IQ testu závisí na mentálním věku dítěte, typu školy, kam směřuje, způsobu komunikace, WISC-III, WJ-IE II, IST-2000, CAS-2, WAIS-R
- TOMAL – pro zachycení mnestických schopností – rozsah a kvalita paměťových schopností, způsob učení, pozornost
- TKF – vizuoprostorová představivost
- d2 – test pozornosti – kvalita a vytrvalost záměrné pozornosti
- TSD-Z – test tvořivého myšlení
- MSCEIT – úroveň emoční inteligence
- MVPI – Inventář hodnot, motivů a preferencí
- Eysenckovy osobnostní dotazníky
- BRIEF – hodnocení exekutivních funkcí
- Piers-Harris 2 – dotazník sebepojetí dětí a adolescentů
- DVP – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry
- MABC-2 – test motoriky dětí
- Test nedokončených vět TAR
- Test apercepce ruky – na dg. osobnostních stylů
- ROR – poruchy myšlení, dynamika osobnosti
- H-T-P – kresba domu, stromu a postavy
- Diagnostika specifických poruch učení u adolescentů a dospělých osob
- Baterie diagnostických testů gramotnostních dovedností pro žáky 6. až 9. ročníků ZŠ – test čtení, gramatický test, fonemické povědomí, grafomotorická pohotovost



- Orientační test z českého, cizího jazyka a matematiky
- Upravené texty ke čtení a doplňovací cvičení u žáků s těžkým sluchovým nebo kombinovaným postižením

**7. Uvedte 3 nejčastěji využívané formy spolupráce se školou žáka (Vašeho klienta se sluchovým postižením).**

Z odpovědí respondentů vyplývá, že všechna SPC při volbě povolání spolupracují se školou, nejčastěji standardně formou návštěvy školy v rámci vyhodnocování podpůrných opatření ve školách či telefonicky nebo e-mailem. Méně obvyklé je setkání všech zainteresovaných stran (zákonných zástupců, zástupců školy, SPC, popř. dalších subjektů), v jednom případě je uvedeno, že spolupráce probíhá bez přítomnosti klienta, kdy podkladem pro jednání je Doporučení ŠPZ (pozn. v tomto případě si lze představit schůzku na půdě školy po proběhlém vyšetření žáka, kterému bylo vystaveno Doporučení ŠPZ a který se nemůže z nějakých důvodů na schůzku dostavit – např. pobíhající praxe, nemoc apod.).

**8. Uvedte názvy nebo alespoň zaměření studijních oborů, o kterých se domníváte, že jsou VHODNÉ pro žáka se sluchovým postižením z hlediska jeho možného pracovního uplatnění.**

Odpovědi respondentů odrážejí dlouholeté zkušenosti i možnosti uplatnění žáků se sluchovým postižením. Obecně lze shrnout, že záleží na úrovni dosažených schopností a dovedností každého jedince v oblasti komunikace a adaptability. Pokud mají jedinci obtíže v komunikaci, budou jim vyhovovat obory, kde se na komunikaci neklade důraz. Jsou to obory, které dají vyniknout praktickým dovednostem a spíše individuální než skupinové práci. Vyjmenované jsou především obory, které nabízejí SŠ pro sluchově postižené v rámci ČR. Tyto jsou doporučovány především žákům s těžkým stupněm sluchového postižení nebo s postižením více vadami. V současné době jsou žáci v mnohem větší míře vzděláváni v běžných SŠ (jak ukazuje tabulka 5.3), i když nárůst není tak strmý jako u ZŠ.

Jmenované obory lze rozdělit na učební: kadeřnice, kosmetička, kuchař, cukrář, malíř pokojů, instalatér, zahradník, kadeřnice, prodavač, švadlena, aranžér, podlahář, elektrikář, malířské práce, opravář zemědělských strojů, truhlářské práce, u žáků s vícečetným postižením praktická škola.

Z maturitních oborů jsou zmiňovány IT obory, strojní a umělecké obory (fotograf, grafický design), zubní laborant, obchodní akademie, předškolní a mimoškolní pedagogika. V případě inkluzivního vzdělávání uvádějí pracovníci SPC ve svých odpovědích ty školy, se kterými spolupracují a které se osvědčily při vzdělávání žáků se SP.

**9. Uvedte názvy nebo alespoň zaměření studijních oborů, o kterých se domníváte, že jsou NEVHODNÉ pro žáka se sluchovým postižením z hlediska jeho možného pracovního uplatnění.**

Odpovědi respondentů jsou v souladu s odpověďmi na předchozí otázku. Společným jmenovatelem je kladení důrazu na potřebu komunikace, míru hlučnosti při práci

a nutnost sluchového vnímání pro výkon práce. Z tohoto pohledu jsou nevyhovující obory, kde by mohlo dojít k poškození sluchu, obory, ve kterých je dobrý sluch podmínkou pro kvalitně odvedenou práci (např. vojenské a policejní obory, záchranářství, číšník/servírka, cestovní ruch, zdravotní sestra, telemarketing, sociální práce atd.).

**10. Uveďte, které specifické dovednosti u žáků se sluchovým postižením doporučujete školám zařadit do vzdělávání žáka (např. prostřednictvím předmětu speciálněpedagogické péče) s cílem zvýšit průceschopnost žáka?**

Tab. 7.2 Doporučení školám zařadit specifické dovednosti u žáků se SP do jejich vzdělávání

	RČ	AČ
rozvoj komunikačních dovedností	100,00 %	7
rozvoj sluchového vnímání	28,57 %	2
rozvoj jazykových kompetencí v jazyce českém	100,00 %	7
rozvoj sociálních dovedností	57,14 %	4
specifické dovednosti nejsou ve škole rozvíjeny	0,00 %	0
jiné	16,67 %	1

Největší důraz kladou ve svých Doporučeních pro vzdělávání na rozvoj komunikačních dovedností a jazykových kompetencí v jazyce českém, které jsou základem pro zvládnutí oboru (odborné terminologie) a které jsou potřebné ve větší či menší míře v každé profesi. Oslabení ve sluchovém vnímání má často za následek oslabení sociálních kompetencí, které je třeba rozvíjet i nadále. Na SŠ se už zpravidla neklade důraz na rozvoj sluchového vnímání. Tato úroveň se „doladuje“ zhruba na konci prvního stupně ZŠ. Mezi další dovednosti (i když ne specifické) řadí například dovednost psaní na klávesnici všemi deseti prsty nebo dovednosti z oblasti IT.

**11. Uveďte váš odhad počtu procent těch bývalých klientů vašeho SPC, o kterých máte za posledních 5 let prokazatelné informace o jejich pracovním uplatnění, případně dalším studiu na vysoké škole? (Jedná se o klienty, kteří již nejsou ve Vaší přímé péči z toho důvodu, že jejich podpora skončila absolvováním základního, středního či vyššího odborného vzdělávání).**

Jak dosvědčují odpovědi, jen v jednom SPC mají pracovníci opravdu kvalitní přehled o pracovním uplatnění svých klientů, v ostatních případech je zpětná vazba menší nebo rovna 30 %.

**12. Jakým způsobem dostáváte od klientů zpětnou vazbu o jejich dalším vzdělávání (po ukončení spolupráce s SPC), případně o jejich pracovním uplatnění?**

Tab. 7.3 Forma zpětné vazby od klientů o jejich dalším vzdělávání

	RČ	AČ
naše zařízení má vytvořen systém sběru těchto dat o klientech a cíleně s těmito informacemi pracuje	0,00 %	0
klienti nás navštěvují v SPC a informují nás	57,14 %	4
na základě náhodného osobního setkání mimo školu (např. na ulici, v obchodě)	71,43 %	5
informace získáváme zprostředkovaně od třetích osob	66,66 %	5
zpětnou vazbu od klientů nedostáváme	42,86 %	3
jiné	42,86 %	3

Otázka navazuje na předchozí a respondenti v ní uvádějí nejčastější způsoby, jakými se dozvídají o budoucím uplatnění svých klientů. Nejčastěji respondenti uvádějí, že se informace dozvídají při náhodném setkání nebo od třetích osob. Žádné pracoviště nemá vytvořený systém dat a 42,86 % SPC uvádí, že nezískávají zpětnou vazbu přímo od klientů. Někteří klienti informují SPC pouze o úspěšném ukončení studia, ale již nikoli o své další pracovní či studijní dráze. Jiný způsob předávání informací je e-mailová korespondence s rodiči nebo samotnými klienty.

**13. Kompetence týmu poradenských pracovníků Vašeho SPC k poskytování kvalitního kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením hodnotíte takto (0 = žádné, 1 = nedostačující, 7 = vyčerpávající):**

Tab. 7.4 Hodnocení kompetencí týmu poradenských pracovníků k poskytování kvalitního kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením

	0 (RČ/ AČ)	1 (RČ/ AČ)	2 (RČ/ AČ)	3 (RČ/ AČ)	4 (RČ/ AČ)	5 (RČ/ AČ)	6 (RČ/ AČ)	7 (RČ/ AČ)	
Kompetence týmu poradenských pracovníků k poskytování kariérového poradenství	x	14,29 %/1	14,29 %/1	x	x	28,57 %/2	14,29 %/1	14,29 %/1	100,00 %/7

Vysvětlivky: 0 = žádné; 1 = nedostačující; 7 = vyčerpávající; x = žádný respondent neuvedl danou odpověď.

Pouze jedno SPC pro SP se cítí být zcela kompetentní v otázce kariérového poradenství pro své klienty. Dvě SPC se cítí být spíše méně kompetentní a ostatní volili vyšší střední průměr. Opět i tyto odpovědi korespondují s odpověďmi u výše uvedených otázek.

**14. Jaké informace (podporu) byste přivítal/a ke zkvalitnění Vašich kompetencí v této oblasti (uvedte výčet všech potřebných)?**

Tab. 7.5 Informace, které by pracovníci SPC přivítali ke zkvalitnění jejich kompetencí

	RČ	AČ
informace o sluchovém postižení a jeho dopadech na vzdělávání	0,00 %	0
informace o možnostech spolupráce s dalšími zainteresovanými partnery	57,14 %	4
samostatný metodický materiál věnovaný kariérovému poradenství pro žáky se SP	85,71 %	6
pravidelné informace o aktuálním dění v oblasti kariérového poradenství (např. odkazy na novinky)	100,00 %	7
další	28,57 %	2

Všichni respondenti ve svých odpovědích uvedli, že by uvítali nějaké aktuální informace z oblasti kariérového poradenství. Většina (85,71 %) uvádí, že by uvítali samostatný metodický materiál, který by byl věnován kariérovému poradenství pro žáky se sluchovým postižením. Více než polovinu respondentů zajímají také informace o možnostech spolupráce se zainteresovanými partnery, kterými mohou být například různé organizace věnující se kariérovému poradenství. Mezi jinými uvádějí i potřebu dostupnosti seznamu vhodných oborů pro žáky se sluchovým postižením a informace o zkušenostech jednotlivých škol při vzdělávání žáků se sluchovým postižením (obtíže, limity, nároky...).

**15. Prosíme o sdělení jakéhokoliv souhrnného hodnocení, názoru či postoje, kterým byste se vyjádřil/a k současné situaci v kariérovém poradenství u žáků se sluchovým postižením.**

Odpovědi vystihují aktuální situaci v oblasti kariérového poradenství ve většině SPC pro SP. Volbu vhodného oboru a budoucího povolání limitují již několikrát zmíněné komunikační a jazykové kompetence, ale také míra sluchového postižení. Pracovníci SPC mají zpravidla své klienty dlouhodobě v péči, a je proto vhodné již od útlého věku dítěte rodiče upozorňovat na úskalí při výběru dalšího studia, sledovat a posilovat ty schopnosti a dovednosti žáka, které mohou být při volbě povolání tím správným vodítkem. Je ale těžké se orientovat v zaměření jednotlivých škol, pokud neznáme požadavky na výstupy vzdělání a požadavky v budoucím povolání, které školy, resp. budoucí zaměstnavatelé mají. Je proto velmi důležité, aby se školy zamyslely nad vhodností oboru pro žáky s jednotlivými typy postižení a požadavky uváděly na svých webových stránkách i v portálech určených pro zájemce hledající zaměstnání. V průběhu studia by pak nemuselo docházet k situacím, kdy se zjistí, že zvolený obor neodpovídá možnostem žáka, které on ale nemůže nijak ovlivnit. Přitom neznamená, že by danou profesi nemohl za určitých podmínek vykonávat. Jen je třeba na takovou eventualitu žáka předem upozornit (očekávané výstupy ve vzdělávání – praxi).

# 8 Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením pohledem rodičů těchto žáků (výsledky dotazníkového šetření)

Jana Barvíková, Martin Sadílek

Aby bylo možné získat komplexní představu o informovanosti a zkušenostech s kariérovým poradenstvím, nebylo možné v dotazování zapomenout na zákonné zástupce. Těm byl předložen dotazník s celkem 13 otázkami.

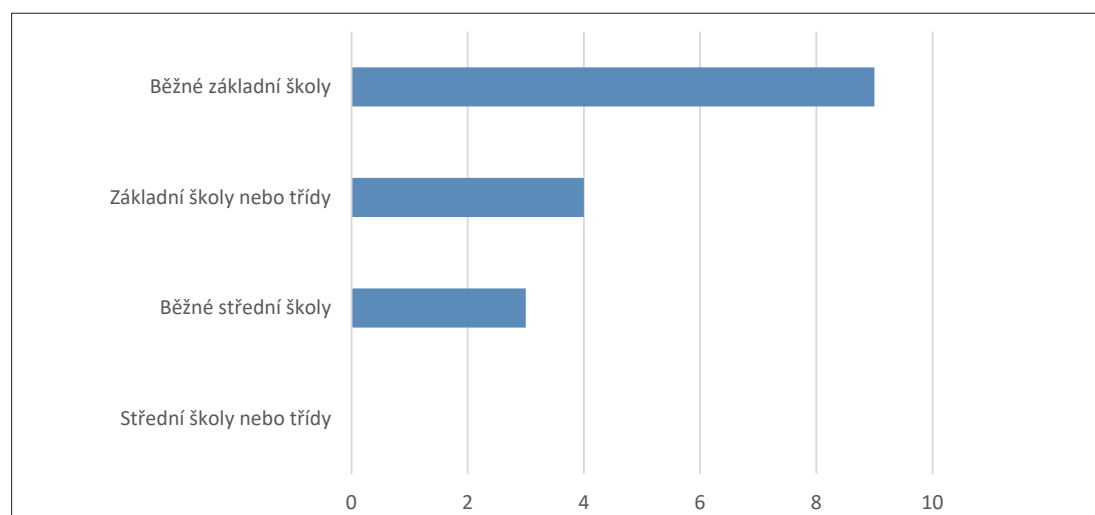
Dotazník vyplnilo celkem: 16 respondentů.

## 1. Vaše dítě je žákem:

Tabulka 8.1 Druh a stupeň školy

Druh a stupeň školy	n	%
Běžné základní školy	9	56,25
Základní školy nebo třídy určené pro žáky se znevýhodněním	4	25
Běžné střední školy	3	18,75
Střední školy nebo třídy určené pro žáky se znevýhodněním	0	0

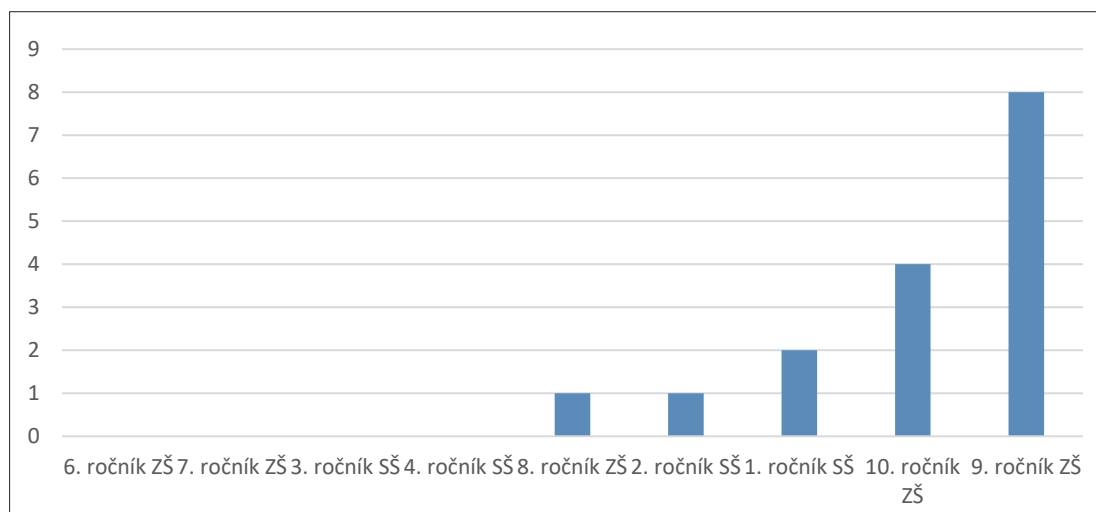
Graf 8.1 Druh a stupeň školy



Na dotazník odpovědělo celkem 56,25 % rodičů žáků běžných ZŠ, 25 % rodičů žáků speciálních škol a 18,75 % rodičů běžných škol středních.

Třída, do níž Vaše dítě dochází:

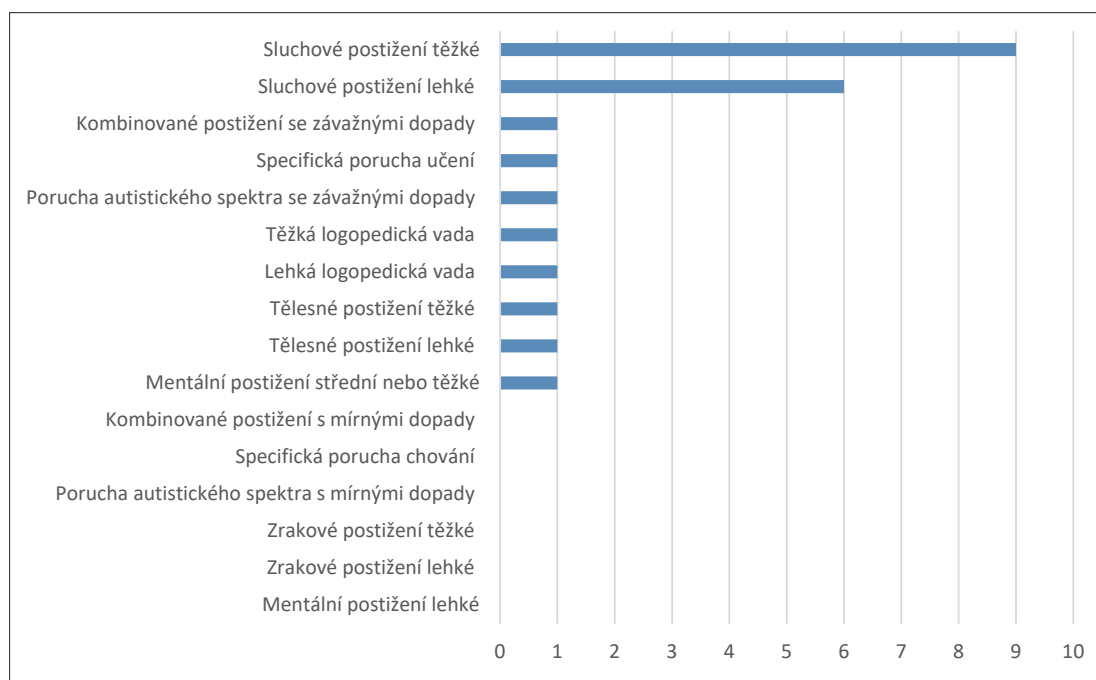
Graf 8.2 Třída žáka



Žáci dotazovaných rodičů docházejí do 8., 9. a 10. ročníků ZŠ (10. ročník mají ZŠ pro sluchově postižené v rámci desetileté školní docházky) a 1. či 2. ročníků SŠ. V grafu jsou ročníky seřazeny podle počtu žáků v ročnících, a lze tedy spatřit, že největší zastoupení mají rodiče žáků 9. ročníku (50 % respondentů) a 25 % rodičů 10. ročníku (ZŠ zřízené pro žáky se SP) a pouze jeden rodič žáka z 8. ročníku. Na SŠ jsou děti respondentů v prvním nebo druhém ročníku.

## 2. Vyberte prosím druh zdravotního znevýhodnění Vašeho dítěte.

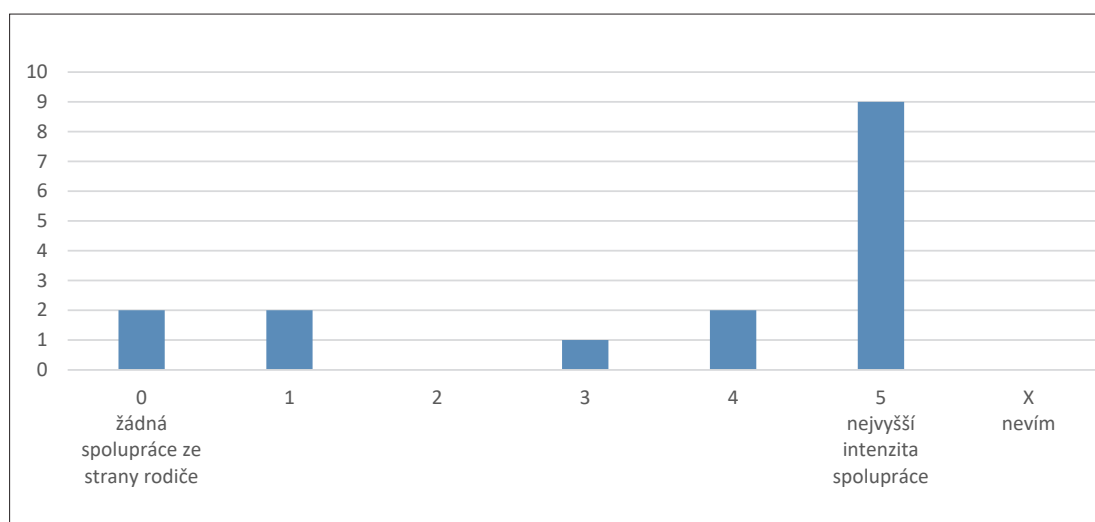
Graf 8.3 Druh zdravotního postižení



Z tabulky vyplývá, že osm respondentů (50 %) uvedlo, že jejich dítě má vedle sluchového postižení ještě další přidružené postižení. Protože víme, že se dotazníkového šetření účastnilo 16 rodičů a pouze 15 z nich odpovědělo, že jejich dítě má lehké nebo těžké sluchové postižení, je pravděpodobné, že jeden z rodičů uvedl postižení svého dítěte jako kombinované s těžkými dopady do vzdělávání. Další rodiče žáků s vícečetným postižením zaškrtnli vedle sluchového postižení ještě další přidružené.

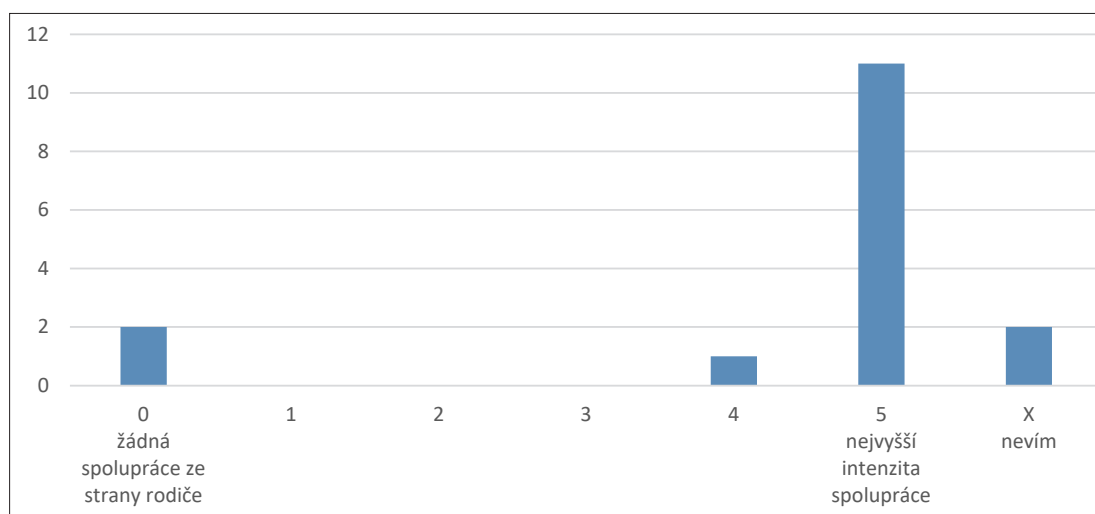
### 3. Poradenství týkající se volby další školy (vzdělávání) či přípravy na povolání je Vašemu dítěti poskytováno:

Graf 8.4 Míra poskytovaného poradenství volby další školy pracovníkem školy, kam mé dítě dochází



Více než polovina rodičů uvádí velmi intenzivní spolupráci s pracovníkem školy, kam jejich dítě dochází. Na škále 3–5 je to dokonce 75 %. Ve čtyřech případech (25 %) poradenství není poskytováno vůbec nebo jen v té nejmenší míře.

Graf 8.5 Míra poskytovaného poradenství volby další školy pracovníkem SPC

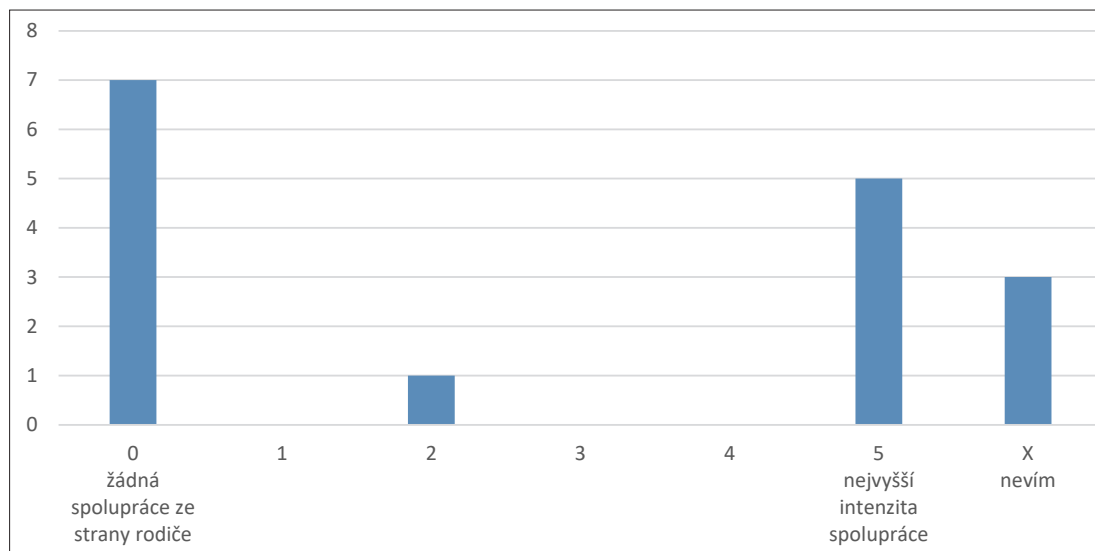


Jen lehce lepší výsledky dosahuje spolupráce v rámci kariérového poradenství ze strany SPC. Respondenti volili nejčastěji škálu 4–5 (75 %), ve dvou případech pora-



denství neprobíhá vůbec a v dalších dvou případech zvolili rodiče odpověď „nevím“. Intenzivnější míra spolupráce možná souvisí s tím, že poradenská práce, která je zpravidla nárazová, bývá častěji směřována k výhledu a zamyšlení se nad budoucím uplatněním klientů.

**Graf 8.6** Míra poskytovaného poradenství volby další školy pracovníkem PPP



V případě vícečetného postižení rodiče uvádějí i konzultace s PPP (31,25 %). Ovšem pro rodiče bývá často chaotické rozlišit navzájem různá ŠPZ. Je možné, že pod pojmem PPP uvedli spolupráci s jiným ŠPZ podle dalšího postižení svého dítěte.

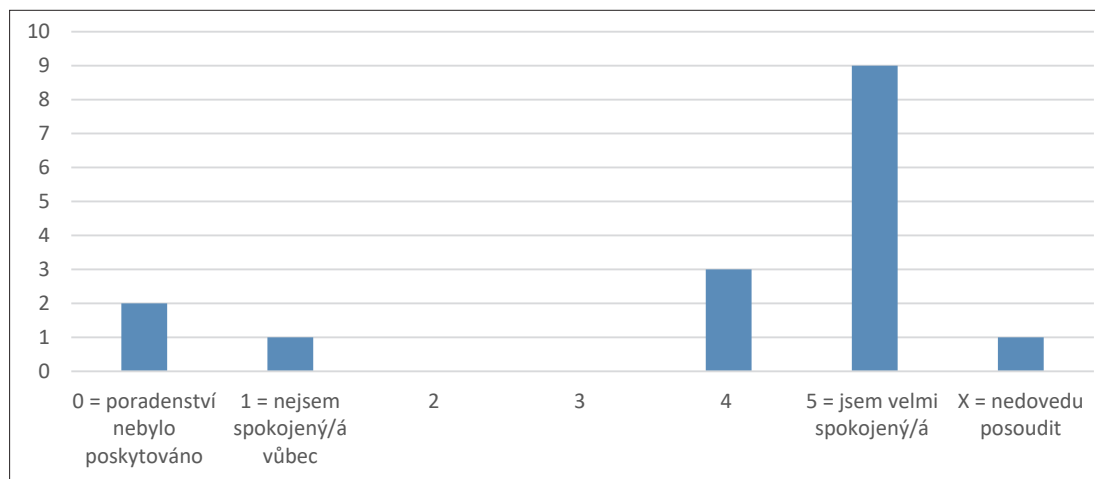
Většina rodičů uvedla, že s jinými organizacemi při výběru povolání nespolupracuje, někteří o spolupráci nevědí (zřejmě pokud je řešeno v rámci školy) nebo mají nejasnou představu, o koho by se mělo jednat. V odpovědích se tak vyskytla například pozice sociálního pracovníka na úřadu práce.

#### 4. Uvedte, jak jste spokojen/a s kariérovým poradenstvím, které je nebo bylo Vašemu dítěti poskytováno. Pomohlo Vašemu dítěti při výběru střední školy (učiliště) / povolání)?

**Tabulka 8.2** Spokojenost s kariérovým poradenstvím

Spokojenost s kariérovým poradenstvím	n	%
0 – poradenství nebylo poskytováno	2	12,5
1 – nejsem spokojený/á vůbec	1	6,25
2	0	0
3	0	0
4	3	18,75
5 – jsem velmi spokojený/á	9	56,25
X – nedovedu posoudit	1	6,25

Graf 8.7 Spokojenost s kariérovým poradenstvím



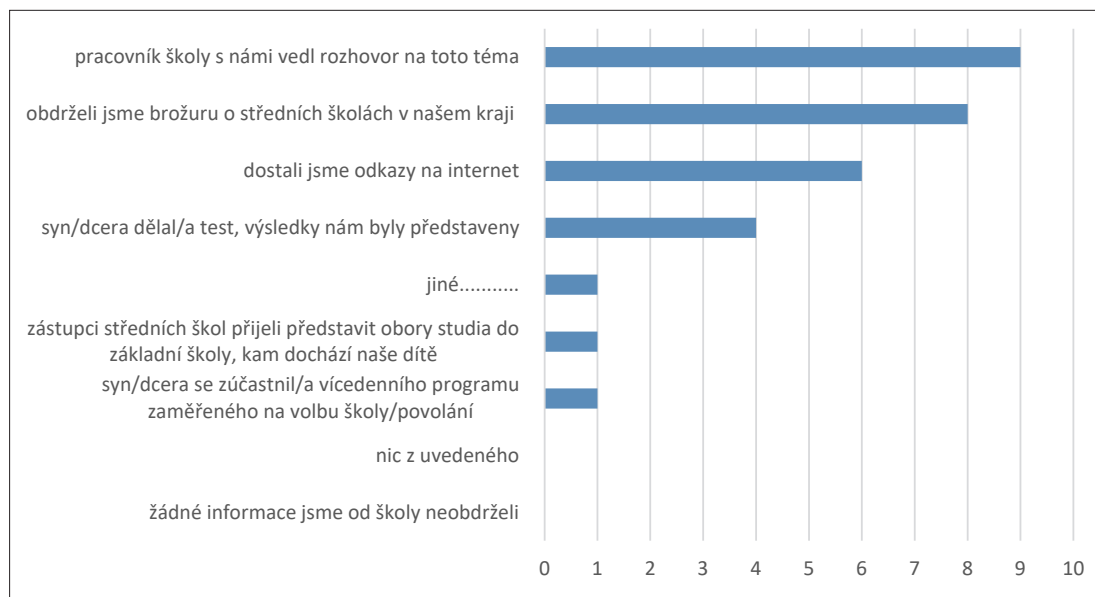
Celkem 56,25 % rodičů je velmi spokojeno s poskytovaným kariérovým poradenstvím jejich dítěti. Naproti tomu 18,75 % rodičů uvedlo, že jejich dítěti dosud žádné KP poskytnuto nebylo, popř. že nejsou spokojeni s dosavadním průběhem.

**5. Uvedte, jakým způsobem Vám byly školou poskytnuty informace týkající se možného dalšího studia či volby povolání Vašeho dítěte.**

Tabulka 8.3 Způsoby poskytování informací školou o dalším studiu nebo volbě povolání

	n	%
dostali jsme odkazy na internet	6	37,5
obdrželi jsme brožuru o středních školách v našem kraji	8	50
syn/dcera dělal/a test, výsledky nám byly představeny	4	25
pracovník školy s námi vedl rozhovor na toto téma	9	56,25
syn/dcera se zúčastnil/a vícedenního programu zaměřeného na volbu školy/povolání	1	6,25
žádné informace jsme od školy neobdrželi	0	0
zástupci středních škol přijeli představit obory studia do základní školy, kam dochází naše dítě	1	6,25
jiné	1	6,25
nic z uvedeného	0	0

**Graf 8.8** Způsoby poskytování informací školou o dalším studiu nebo volbě povolání



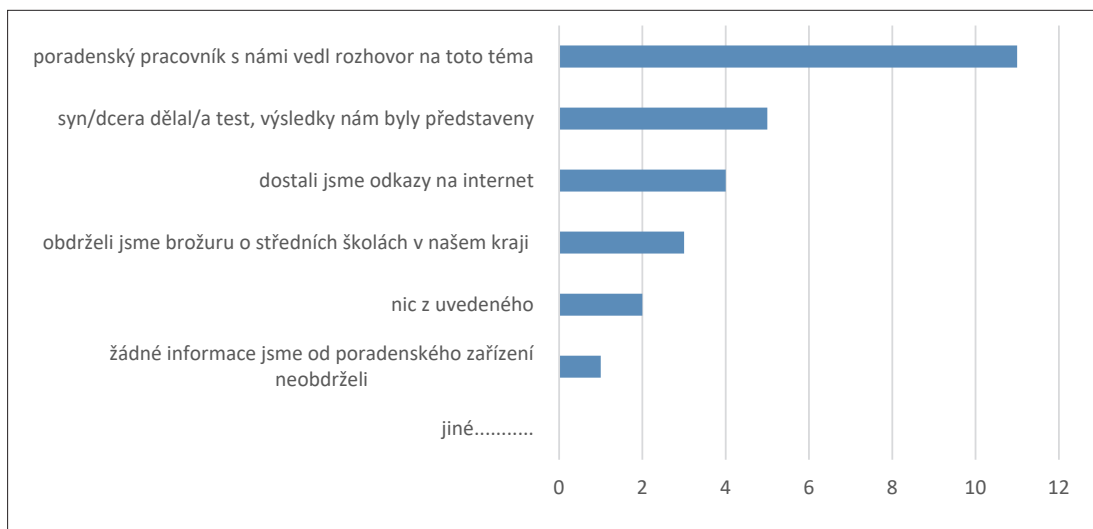
Jako nejčastější formu poskytování KP na školách uvádějí rodiče rozhovor pracovníka školy (56,25 %). Polovina rodičovských respondentů dostala ze školy brožuru o středních školách v daném kraji, 37,5 % rodičů obdrželo odkazy na internetové stránky odkazující na výběr SŠ. Čtvrtina rodičů uvedla, že jejich dítě absolvovalo test a výsledky byly rodičům následně předloženy. V minimální míře rodiče uváděli i další možnosti předávání informací o vhodných studijních oborech – návštěva a nabídky SŠ přímo na škole, kde se žák vzdělává, účast na vícedenním programu se zaměřením na volbu povolání a také návštěvu veletrhu SŠ.

**6. Uvedte, jakým způsobem Vám byly ze strany SPC nebo PPP poskytnuty informace týkající se možného dalšího studia či volby povolání vašeho dítěte.**

**Tabulka 8.4** Způsoby poskytování informací SPC nebo PPP o dalším studiu nebo volbě povolání

	n	%
dostali jsme odkazy na internet	4	25
obdrželi jsme brožuru o středních školách v našem kraji	3	18,75
syn/dcera dělal/a test, výsledky nám byly představeny	5	31,25
poradenský pracovník s námi vedl rozhovor na toto téma	11	68,75
žádné informace jsme od poradenského zařízení neobdrželi	1	6,25
jiné	0	0
nic z uvedeného	2	12,5

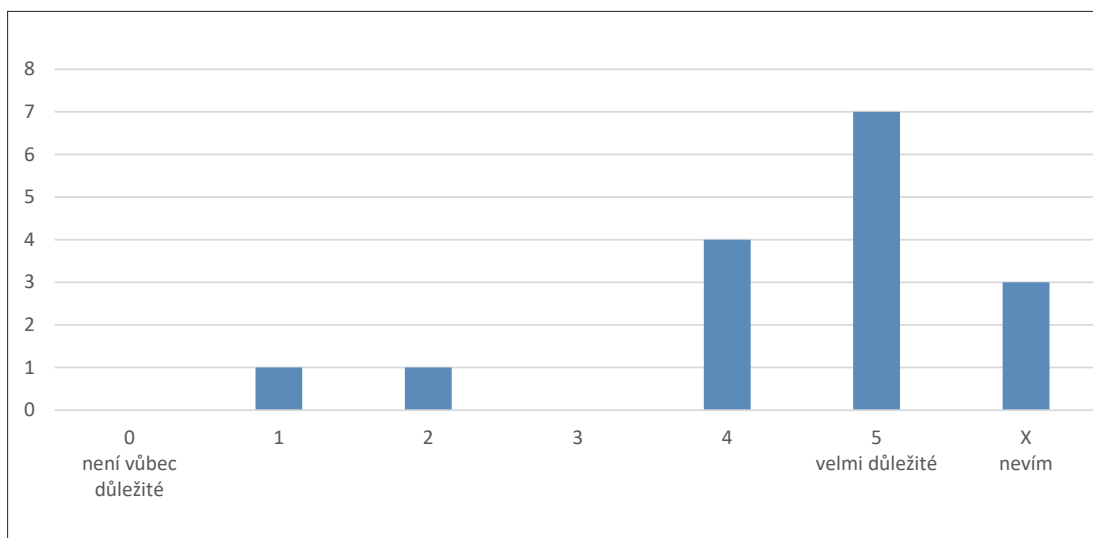
**Graf 8.9** Způsoby poskytování informací SPC nebo PPP o dalším studiu nebo volbě povolání



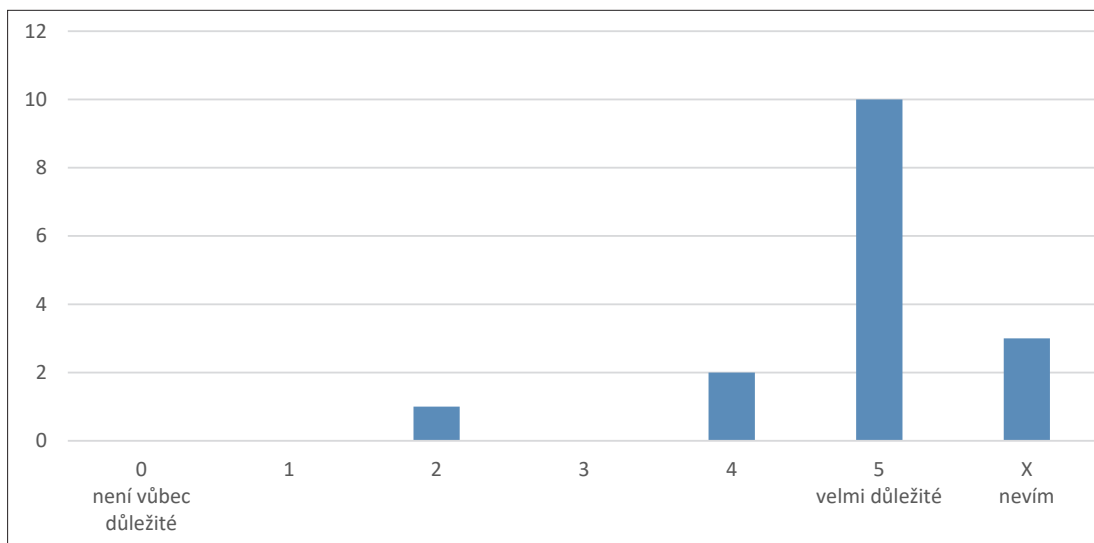
Ze strany poradenských zařízení probíhalo KP nejčastěji formou rozhovoru (68,75 %). V 31,25 % proběhlo testování žáků a rodičům následně byly představeny výsledky testů. Čtvrtina dotazovaných odpověděla, že ŠPZ jim poskytlo odkazy na internetové stránky se zaměřením na KP.

**7. Uveďte, do jaké míry je pro Vás důležité radit se s odborníky o další vzdělávací dráze či povolání Vašeho dítěte.**

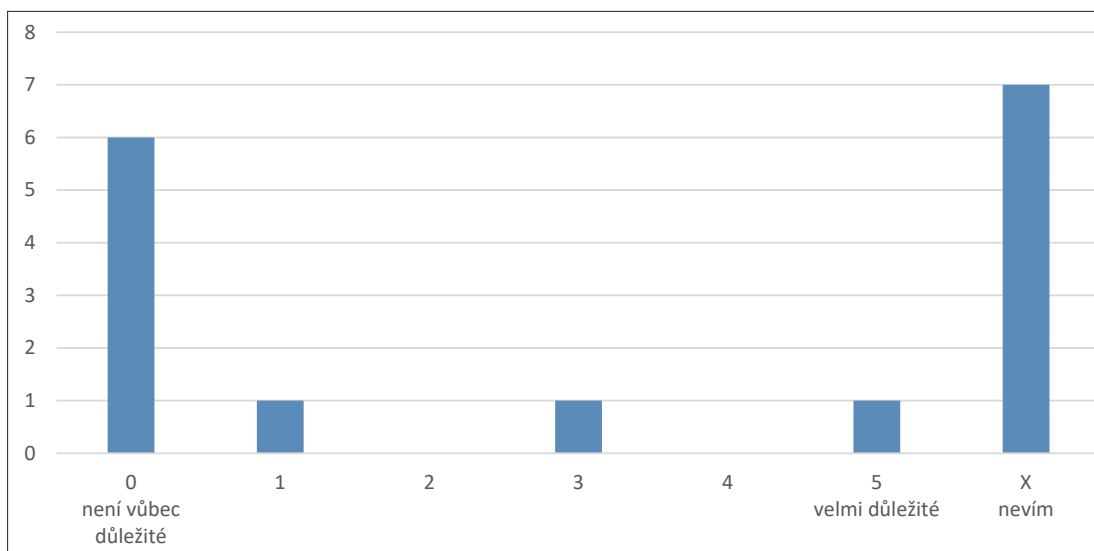
**Graf 8.10** Míra důležitosti porady s pracovníkem školy o dalším studiu nebo volbě povolání dítěte



**Graf 8.11** Míra důležitosti porady s pracovníkem SPC či PPP o dalším studiu nebo volbě povolání dítěte



**Graf 8.12** Míra důležitosti porady s pracovníkem úřadu práce o dalším studiu nebo volbě povolání dítěte



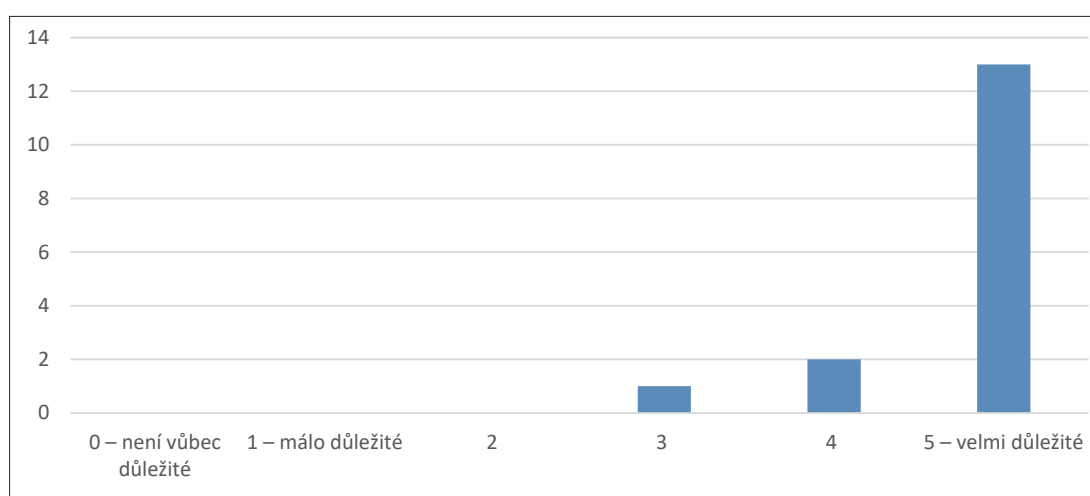
Srovnáním všech tří grafů získáme informaci o tom, spolupráci s kým považují při volbě povolání rodiče za důležitou. Ve škále 4–5 lehce převažuje poradenská práce ŠPZ (75 %) nad poradenskou prací, kterou poskytuje škola (68,75 %). Pouze 6,25 % rodičů uvádí, že jsou pro ně důležité informace získané z úřadu práce, popř. od lékaře nebo neziskové organizace věnující se poradenství sluchově postižených.

**8. Je pro Vás při rozhodování o volbě střední školy (učiliště) pro Vaše dítě důležité vědět, jaká bude možnost jeho následného pracovního uplatnění?**

**Tabulka 8.5** Vliv pracovního uplatnění na výběr střední školy (učiliště)

	n	%
0 – není vůbec důležité	0	0
1 – málo důležité	0	0
2	0	0
3	1	6,25
4	2	12,5
5 – velmi důležité	13	81,25

**Graf 8.13** Vliv pracovního uplatnění na výběr střední školy (učiliště)



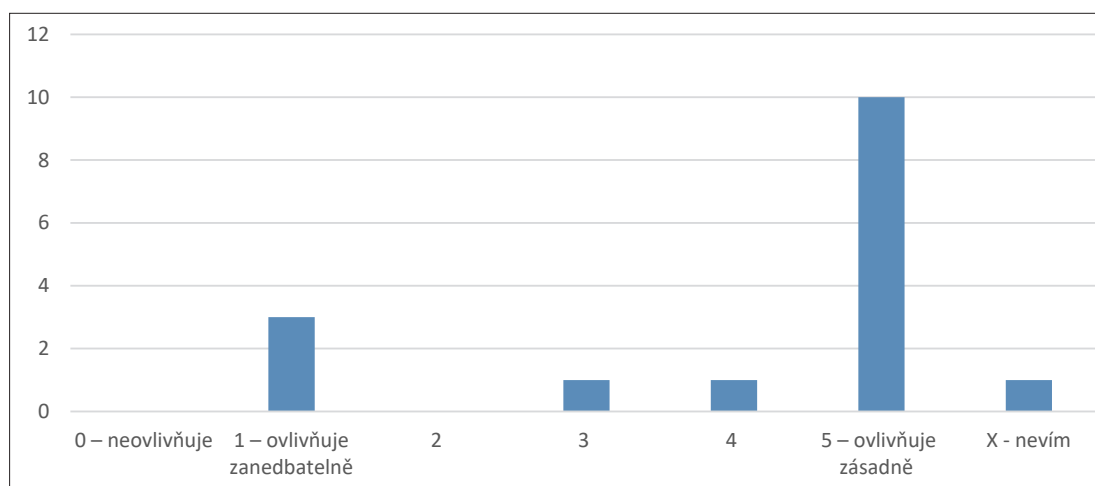
Všichni rodiče odpověděli, že pohled na budoucí uplatnění jejich dětí na pracovním trhu má vliv na výběr SŠ.

**9. Uveďte, jakou měrou podle Vás ovlivňuje zdravotní znevýhodnění Vašeho dítěte volbu střední školy (učiliště).**

**Tabulka 8.6** Vliv zdravotního stavu na výběr střední školy (učiliště)

	n	%
0 – neovlivňuje	0	0
1 – ovlivňuje zanedbatelně	3	18,75
2	0	0
3	1	6,25
4	1	6,25
5 – ovlivňuje zásadně	10	62,5
X – nevím	1	6,25

**Graf 8.14** Vliv zdravotního stavu na výběr střední školy (učiliště)



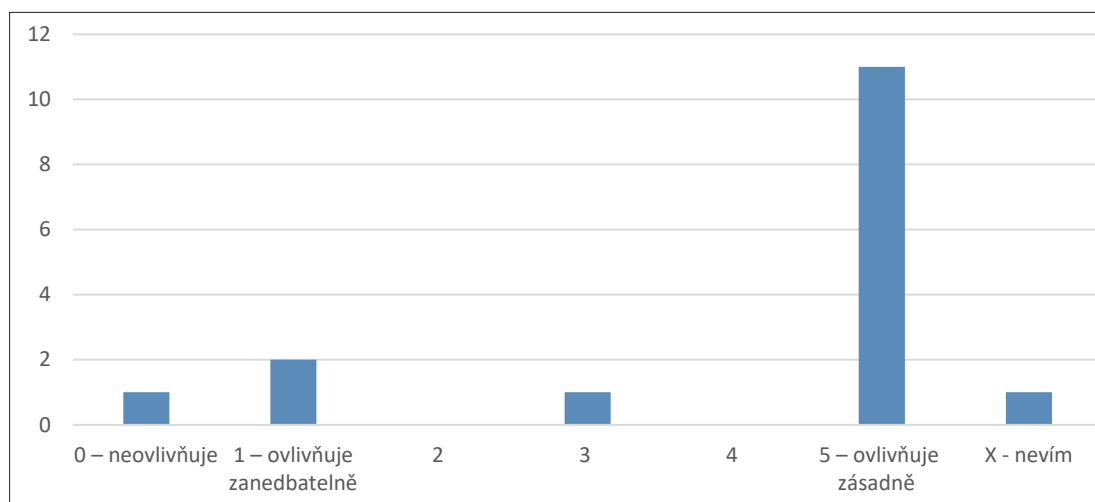
Ve škále 3–5 uvedlo 75 % rodičů, že zdravotní postižení jejich dítěte ovlivňuje výběr SŠ, 62,5 % rodičů odpovědělo, že dokonce významnou měrou. Pouze v jednom případě se rodiče nedomnívají, že zdravotní postižení má na výběr SŠ vliv.

**10. Uveďte, jakou měrou podle Vás ovlivňuje zdravotní znevýhodnění Vašeho dítěte volbu jeho budoucího povolání.**

**Tabulka 8.7** Vliv zdravotního znevýhodnění na volbu budoucího povolání

	n	%
0 – neovlivňuje	1	6,25
1 – ovlivňuje zanedbatelně	2	12,5
2	0	0
3	1	6,25
4	0	0
5 – ovlivňuje zásadně	11	68,75
X – nevím	1	6,25

**Graf 8.15** Vliv zdravotního znevýhodnění na volbu budoucího povolání



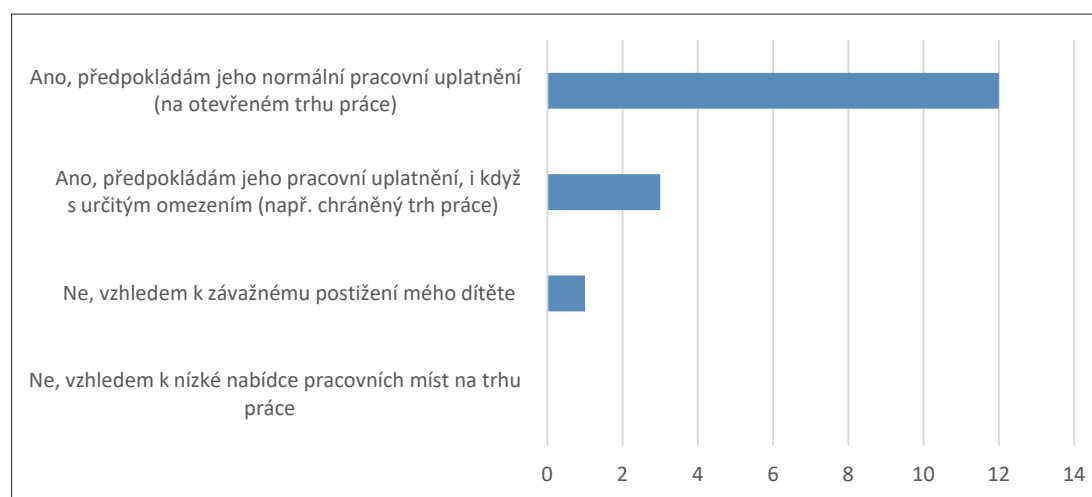
Odpovědi na otázku jsou obdobné jako v předchozím případě. Rodiče si uvědomují, že postižení jejich dětí hraje závažnou roli v jejich budoucím uplatnění. Výběr školy s ohledem na postižení jejich dětí je pro ně důležitý, ale budoucího uplatnění se obávají trochu více.

## 11. Předpokládáte, že se Vaše dítě zapojí v budoucnu do pracovního procesu?

Tabulka 8.8 Předpoklad zapojení dítěte do pracovního procesu

	n	%
Ano, předpokládám jeho normální pracovní uplatnění (na otevřeném trhu práce)	12	75
Ano, předpokládám jeho pracovní uplatnění, i když s určitým omezením (např. chráněný trh práce)	3	18,75
Ne, vzhledem k závažnému postižení mého dítěte	1	6,25
Ne, vzhledem k nízké nabídce pracovních míst na trhu práce	0	0

Graf 8.16 Předpoklad zapojení dítěte do pracovního procesu

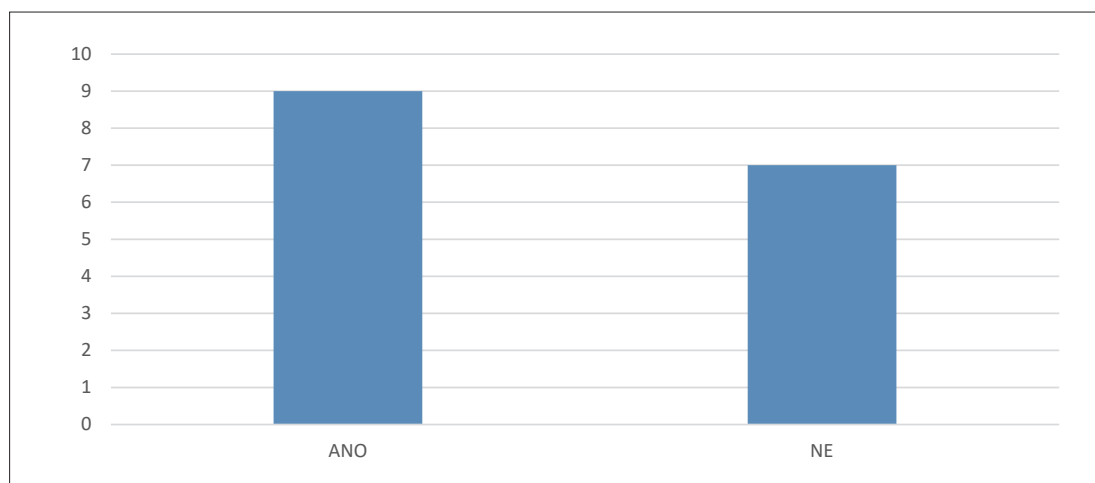


Většina (75 %) rodičů se domnívá, že se jejich dítě v budoucnu zapojí do pracovního procesu. Pouze jeden dotazovaný rodič uvádí, že vzhledem k míře postižení jeho dítěte k jeho uplatnění na trhu práce nedojde. Celkem 18,75 % rodičů počítá s uplatněním dítěte s jistým omezením (chráněný trh práce).



**12. Víte, na koho se můžete ve Vašem okolí obrátit s žádostí o poradenskou podporu ve volbě povolání Vašeho dítěte v době jeho dospělosti (pokud již nebude žákem školy či klientem SPC, PPP)?**

**Graf 8.17** Víte, na koho se můžete ve Vašem okolí obrátit s žádostí o poradenskou podporu ve volbě povolání Vašeho dítěte v době jeho dospělosti?



Na danou otázku odpovědělo 56,25 % rodičů, že vědí, na koho se mají v budoucnu obrátit, pokud budou řešit otázku pracovního uplatnění. Uvádějí organizace pro slušově postižené (SNN, úřad práce). Někteří se vrátí do školy pro radu k učiteli, který má jejich důvěru, a další se obrátí na SPC.

**13. Pokud nám chcete sdělit něco dalšího k problematice kariérového poradenství, zde máte prostor.**

Rodiče ve svých odpovědích zmiňují různé zkušenosti se spoluprací se školou nebo ŠPZ. Někteří rodiče hodnotí spolupráci velmi kladně, jiní mají zkušenosti opačné. V odpovědích je zmíněno, že rodič by měl naslouchat přáním dítěte a podpořit ho například návštěvou škol při dnech otevřených dveří, veletrhu SŠ, nebát se zeptat se ve SPC nebo PPP. Využít školního poradce a testování, které nabízí, i když není zdarma. A naopak být i kritičtí a nechtít po dítěti studium na náročné SŠ, když nemá studijní předpoklady. Rodiče by si neměli plnit své sny prostřednictvím svých dětí. Podpora a zdravá kritika a sebereflexe je velmi důležitá, stejně jako přemýšlet nad budoucností svého dítěte s uplatněním v práci, která pro něj bude důležitá.

# Závěr

Na základě získaných informací v rámci analýzy lze konstatovat, že problematika kariérového poradenství (KP) pro žáky se sluchovým postižením (SP) zajímá nejen pedagogy škol, školských poradenských zařízení, ale i zákonné zástupce žáků se SP. Všichni shledávají za prospěšné vytvoření uceleného přehledu zacíleného na kariérové poradenství.

Z dotazníkových zjišťování vyplynulo, že řada respondentů nezná aktuální pohled na KP, jeho rozsah a možnosti, především ale nemá dostatečný přehled o pracovních možnostech žáků se SP.

V mnohých školách je KP zužováno na pomoc s volbou vhodného dalšího studia až v posledních ročnících základní nebo střední školy. Zejména na běžných školách scházejí pedagogům informace o možnostech dalšího vzdělávání žáků se SP, obzvláště těžkým. Proto je v průběhu vzdělávání nezbytné zajištění podpory zacílené na získání klíčových kompetencí pro výkon budoucího povolání. Připravovaná Metodika kariérového poradenství pro žáky se sluchovým postižením by tak měla zdůraznit potřebu rozvoje specifických dovedností žáka se SP s cílem minimalizovat dopady SP na samotné vzdělávání, tak i limity při volbě studijního oboru.

Kariérové poradenství má charakter celoživotní podpory. Metodika by měla proto zdůraznit nutnost provádění systematické podpory žáků v oblasti KP v průběhu celého vzdělávání – od předškolního přes základní, střední, vyšší odborné až po terciární – a potom i při přechodu žáků na trh práce. Součástí bude i přehled možností podpory dospělých jedinců – seznam organizací poskytujících KP pro osoby se SP. Podporou se rozumí nejen pomoc při hledání zaměstnání, ale také nabídky celoživotního vzdělávání například v případě změny schopností jedince v souvislosti s jejich zdravotním postižením.

Součástí aktivit projektu je také oblast tranzitního programu, která se zaměřuje na možnosti uplatnění jedinců s těžkým zdravotním postižením i mimo chráněný trh práce. Pro pedagogy a rodiče budou k dispozici přehledy nabídek a možností jejich uplatnění.