

**Univerzita Palackého v Olomouci
Pedagogická fakulta**

Analýza podmínek a předpokladů úspěšného pracovního uplatnění žáka se zrakovým postižením

**Jana Janková
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 Janková

Mgr. Silvie Pýchová

Mgr. Lenka Cole

Mgr. Jiří Kameník

Mgr. Lucie Flekačová

Mgr. Lucie Loutocká

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 Janková a kolektiv, 2022

Obsah

Úvod	5
1 Současné trendy kariérového poradenství	6
1.1 Mění se role kariérových poradců	6
1.2 Faktory ovlivňující kariérové poradenství	7
1.3 Vybrané techniky kariérového poradenství	8
2 Aspekty ovlivňující aktuálně trh práce	11
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
3 Rešerše informačních zdrojů vztahujících se k volbě středního vzdělávání a zaměstnání	17
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

4	Omezení z důvodu zdravotního postižení daná legislativními normami v oblasti zrakového postižení	29
4.1	Přehled zdrojů monitorujících omezení výkonu povolání (studia) z důvodu zdravotního znevýhodnění v oblasti zrakového postižení	29
4.1.1	Infoabsolvent	29
4.1.2	Národní soustava povolání	30
4.1.3	Narřízení vlády č. 211/2010.	31
5	Statistická data týkající se vzdělávání žáků se zrakovým postižením	35
5.1	Počty žáků s daným postižením (ZŠ, 2. stupeň ZŠ, SŠ)	35
5.2	Způsoby zaškolení (spec. školy, běžné školy)	36
5.3	Počty žáků podle stupňů podpory	37
6	Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky se zrakovým postižením pohledem pracovníků základních a středních škol (výsledky dotazníkového šetření)	38
7	Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky se zrakovým postižením pohledem poradenských pracovníků SPC (výsledky dotazníkového šetření)	58
8	Aktuální stav kariérového poradenství pro žáky se zrakovým postižením pohledem rodičů těchto žáků (výsledky dotazníkového šetření)	66
	Závěr	79

Úvod

Analýza podmínek a předpokladů úspěšného pracovního uplatnění žáka se zrakovým postižením vznikla jako jeden ze zdrojů informací potřebných pro zpracování Metodiky kariérového poradenství pro žáky se zrakovým 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 zrakovým) 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 zrakovým 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 zrakového postižení.

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

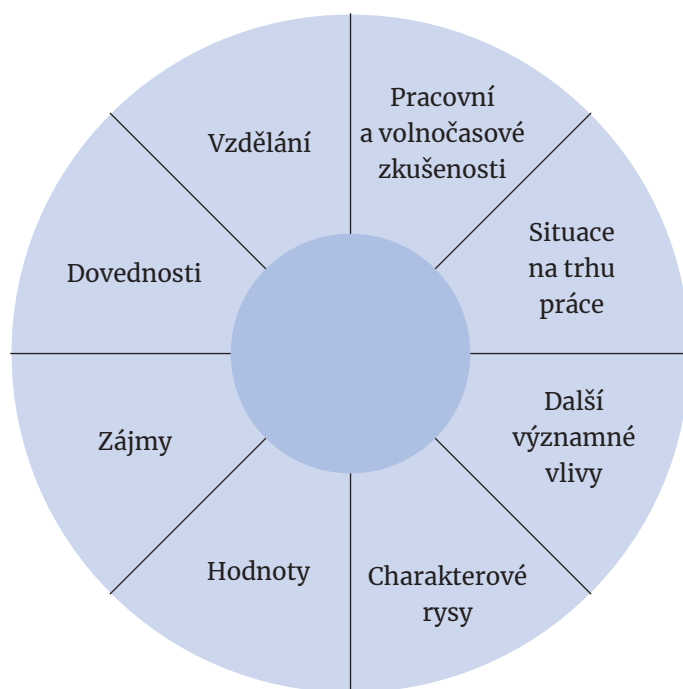
1.1 Mění se role kariérových poradců

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).



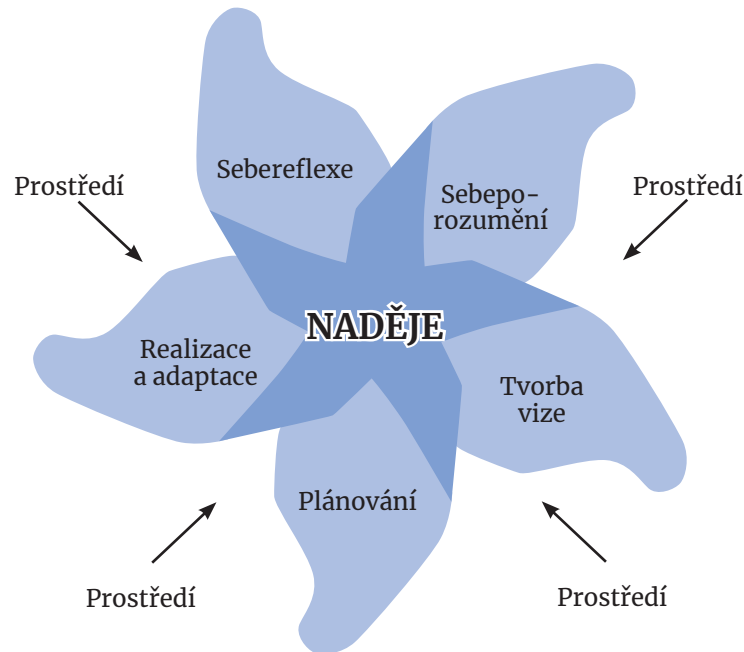
Obr. 1.1 Kariérní kolo podle N. E. Amundsona, překlád Centrum kompetencí.

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.
- 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
- 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.
- 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.

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. Trénovaní 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

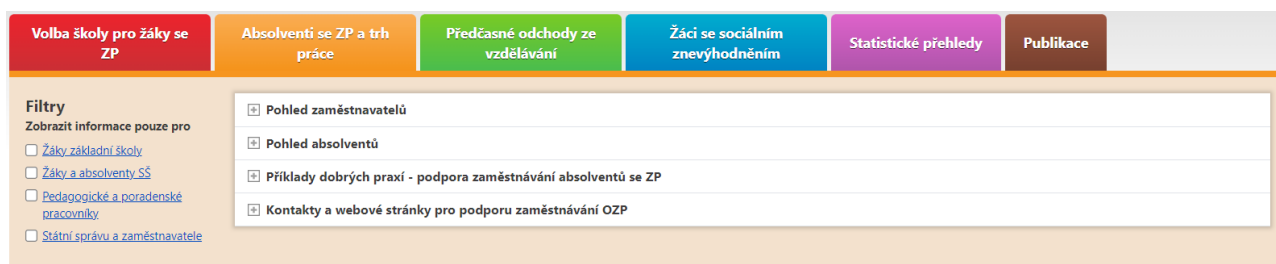
První kapitolu tvoří odkazy, jež nabízejí informace o oborech vzdělávání, profesním uplatnění či kvalifikacích v rámci pracovního trhu. Tyto stránky v určité míře reflektují potřeby osob se speciálními vzdělávacími potřebami, nicméně nejsou pro tuto skupinu primárně určeny. V závěru této kapitoly jsou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

3.1.1 Informační systém Infoabsolvent

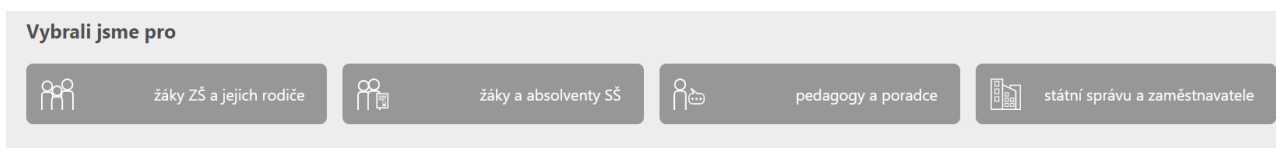
V rozhraní této stránky vás přivítá systém ISA+, který vám nabízí pomoc při hledání vzdělávací a profesní dráhy. Najdete zde všechny školy a obory vzdělání, informace k přechodu na trh práce i do dalšího vzdělávání. Při výběru povolání vám pomůže i Profitest nebo videoukázky technických profesí (ISA+,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

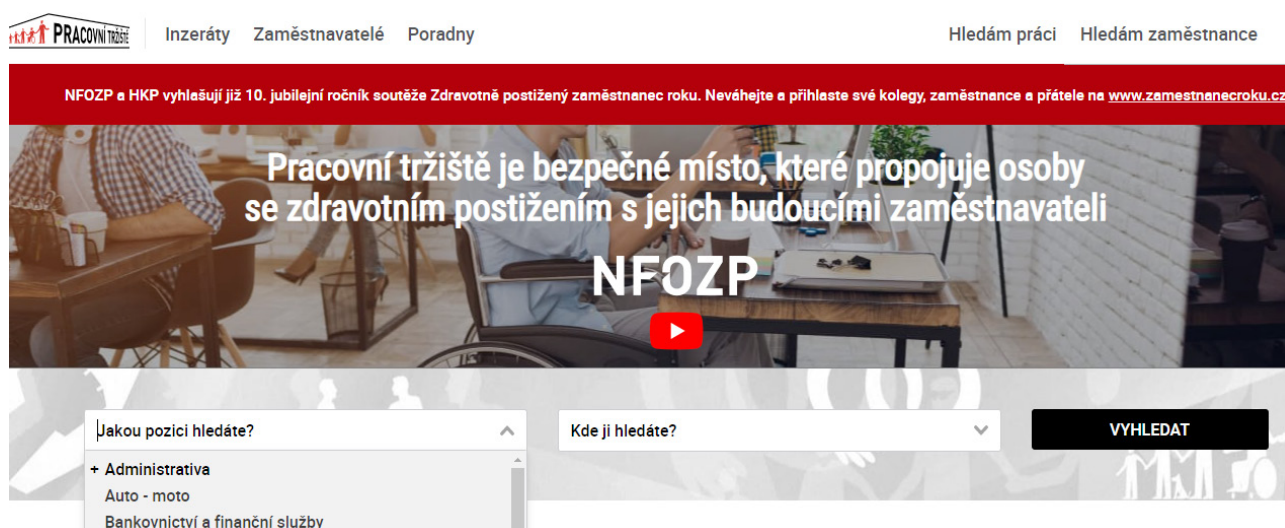
- Výsledky MBTI testu a příklady osobnostních typů <https://managementmania.com/cs/mbti-myers-briggs-type-indicator>
- Test profesního zaměření osobnosti: <https://www.arealme.com/16types/cs>
- Test osobnosti a volba povolání: <http://www.zkouskaosobnosti.cz>
- Web pro aktivní lidi: <http://www.neflakamse.cz>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

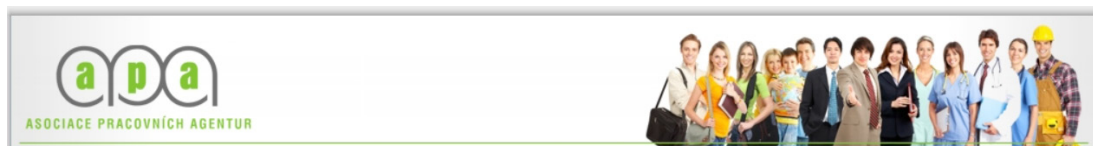


Obr. 3.7 Pracovní tržiště

- 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 ŰP ČR ke zprostředkování zaměstnání, přistoupení k Etickému kodexu APA a dodržování Stanov APA (APA, 2021).

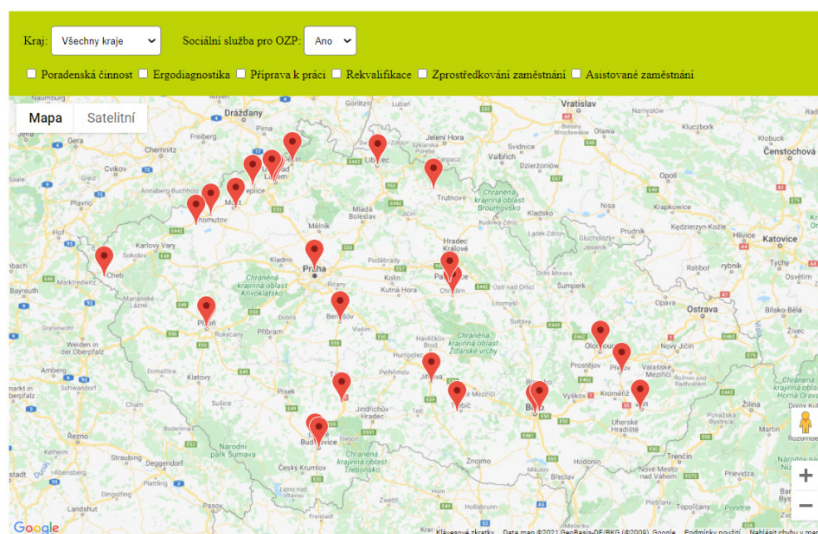


Obr. 3.8 Asociace pracovních agentur

- 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

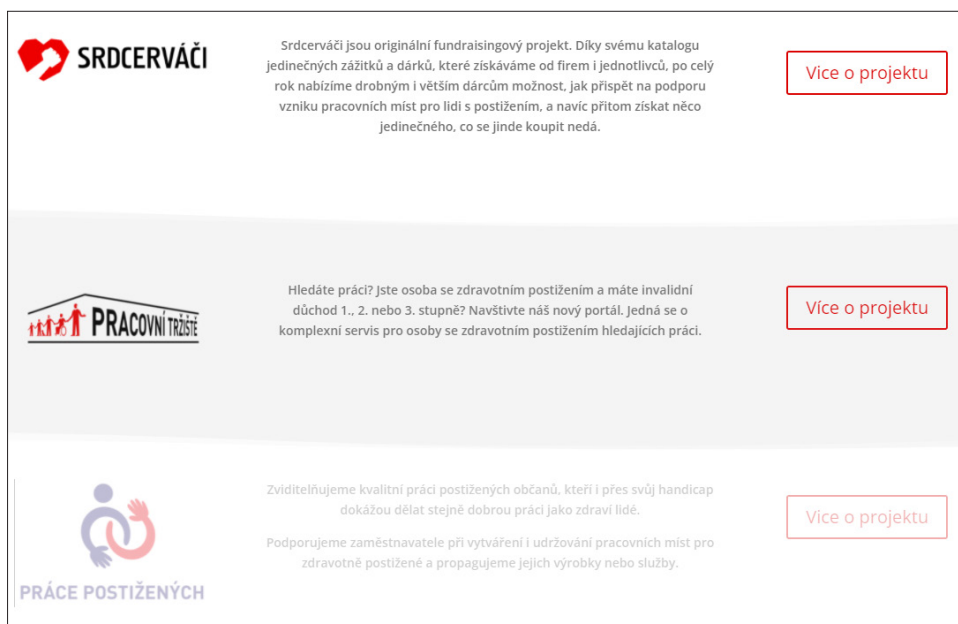
Portál nabízí pracovní pozice od ověřených zaměstnavatelů nabízejících práci pro OZP. Navíc je možné založit si profil, zveřejnit svůj životopis nebo nastavit si automatické upozornění o nabídkách práce (OZP, 2021).



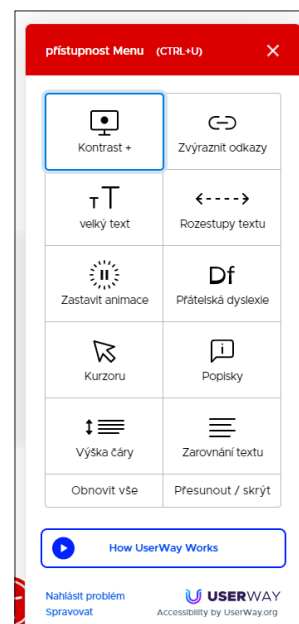
- **Odkaz:** <https://ozpprace.cz/>
- **OZP práce:** *Vyjděte vstříc svému vysněnému zaměstnání!* [online]. [cit. 2021-10-30]. Dostupné z: <https://ozpprace.cz/>

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 vertical navigation menu with a dark header 'Vyberte si téma >'. Below the header are four sections: 'Základní skupiny' (Basic groups) listing various types of disabilities; 'Průřezová témata' (Cross-cutting topics) listing various support areas; 'Projekty' (Projects) listing specific programs; and 'INSPO' (Funding) listing educational programs. On the right is a detailed list of 'Průřezová témata' (Cross-cutting topics) with expandable sub-sections and links to specific resources.

Vyberte si téma >

Základní skupiny

- Zrakové postižení
- Tělesné postižení
- Mentální postižení
- Vnitřní nemoci
- Kombinovaná postižení
- Duševní nemoci
- Senioři
- Sluchové postižení
- Rodiče dětí se ZP

Průřezová témata

- Dokumenty
- Legislativa
- Sociální služby
- Pomůcky
- Zaměstnávání
- Fundraising
- Bariéry
- Poradenství
- Vzdělávání

Projekty

- INSPO
- Výuka znakového jazyka

Průřezová témata

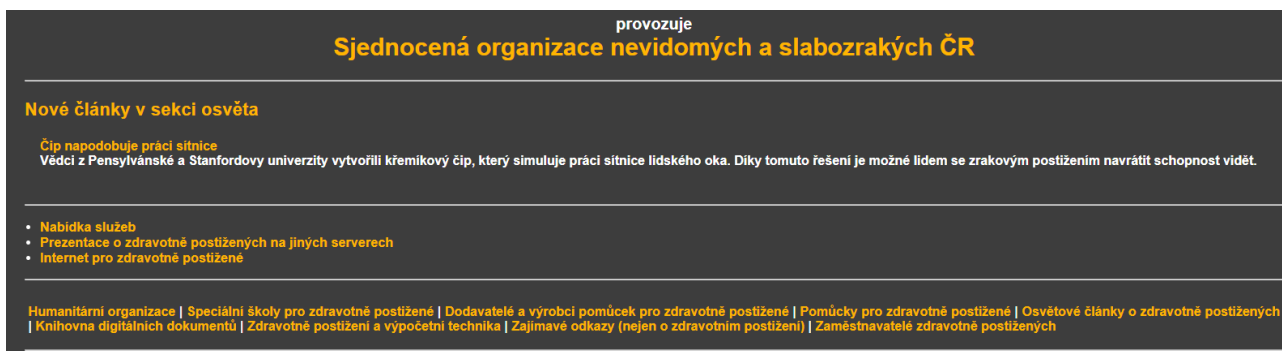
- ▼ **Dokumenty**
 - [Deklarace práv](#)
 - [Mezinárodní dokumenty](#)
 - [Dokumenty vlády ČR](#)
 - [Dokumenty organizací zdravotně postižených](#)
- **Legislativa**
- ▼ **Sociální služby**
 - [Legislativa](#)
 - [Dokumenty k sociálním službám](#)
 - [Specializované informační zdroje](#)
 - [Důležité 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](#)
- ▼ **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.



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>

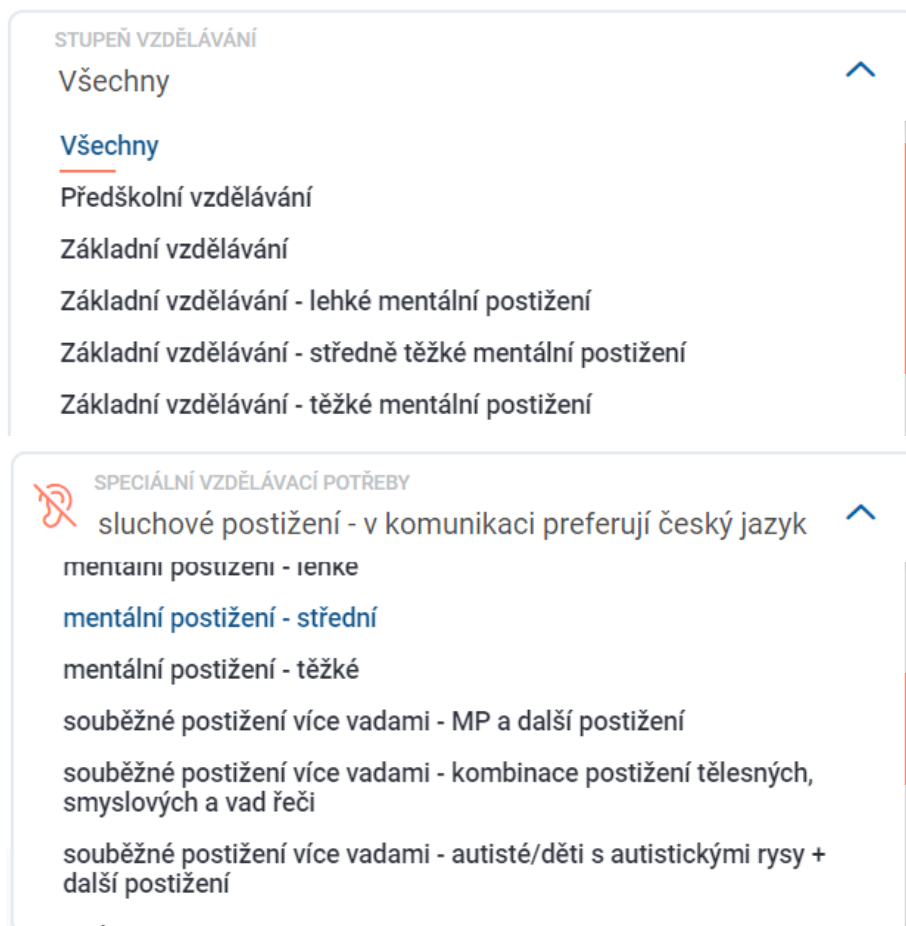
<http://www.rekvalifikace.com>

<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 zrakového postižení

Pavčina Baslerová, Jana Janková

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 zrakového postižení

Na omezení, která nějakým způsobem limitují studium či pracovní uplatnění žáků se zrakovým 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 zrakovým postižením kariéroví poradci ve školách, je Infoabsolvent (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 zrakovým 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. Žáků se zrakovým postižením je v porovnání s ostatními druhy zdravotního postižení nejméně.

4.1.2 Národní soustava povolání

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR spravuje portál Národní soustava povolání (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 má popsanou poměrně podrobnou charakteristiku včetně uvedení 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“, uvádějící onemocnění, která jsou pro výkon určené pracovní pozice omezující, nebo dokonce vylučující.

V publikaci BUBENÍČKOVÁ, H. *Zaměstnávání osob se zrakovým postižením*. Brno: TyfloCentrum Brno, o. p. s., 2014, je shrnuto vše o zaměstnávání osob se zrakovým postižením a jsou tam také uvedeny vhodné pracovní pozice osob se ZP. Jsou to taková zaměstnání, ve kterých se zatím uplatňuje největší počet osob se ZP. V praxi se setkáváme i s individuálními výjimkami.

Domníváme se, že na www.nsp.cz nejsou povolání popsána relevantně ke zrakovému postižení.

Například u hesla „učitel mateřské školy“ je u zdravotního postižení uvedena pouze kontraindikace duševní poruchy a psychosomatická onemocnění. Nic nebrání jedinci s těžkým zrakovým postižením obor vystudovat, zaměstnání v oboru bude jedinec hledat s obtížemi. Lze předpokládat, že po vystudování tohoto oboru by mohl být schopen vykonávat práci spíše individuální než skupinovou.

Dále byla vyzkoušena na www.nsp.cz povolání podle vybraných učebních oborů (nařízení vlády č. 211/2010) a jen u některých byla přiznaná zraková zátěž.

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.

To 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 zrakového postižení se jedná o kódy:

21. Prognosticky závažné nemoci oka znemožňující zvýšenou fyzickou zátěž a manipulaci s břemeny v případě, že je nezbytné postupovat podle § 67 odst. 2 věta druhá školského zákona.

22. Prognosticky závažné poruchy vidění, zorného pole nebo barvocitu v případě činností s vysokými nároky na zrak nebo činností vyžadujících prostorové vidění v případě, že je nezbytné postupovat podle § 67 odst. 2 věta druhá školského zákona.

Z uvedeného vyplývá, že žákům se zrakovým postižením není vhodné ze zdravotního hlediska doporučovat následující obory středního vzdělávání.

Prognosticky závažné nemoci oka znemožňující zvýšenou fyzickou zátěž a manipulaci s břemeny v případě, že je nezbytné postupovat podle § 67 odst. 2 věta druhá školského zákona:

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
23-55-H/01	Klempíř	výuční list
23-55-H/02	Karosář	výuční list
23-57-H/01	Kovář	výuční list
23-65-H/03	Strojník silničních strojů	výuční list
28-56-E/01	Papírenská výroba	výuční list
36-59-H/01	Podlahář	výuční list
36-59-E/01	Podlahářské práce	výuční list
36-64-H/01	Tesař	výuční list
36-64-E/01	Tesařské práce	výuční list
36-67-H/01	Zedník	výuční list
36-67-E/01	Zednické práce	výuční list
36-67-E/02	Stavební práce	výuční list
36-69-H/01	Pokrývač	výuční list
36-69-E/01	Pokrývačské práce	výuční list
41-51-H/01	Zemědělec – farmář	výuční list

Kód oboru	Název oboru	Způsob ukončení
41-53-H/02	Jezdec a chovatel koní	výuční list
41-55-H/01	Opravář zemědělských strojů	výuční list
41-56-H/02	Opravář lesnických strojů	výuční list
53-41-H/01	Ošetřovatel	výuční list
21-42-M/01	Geotechnika	maturitní zkouška
21-43-M/01	Hutnictví	maturitní zkouška
53-41-M/01	Zdravotnický asistent	maturitní zkouška
53-41-M/03	Praktická sestra	maturitní zkouška
21-43-L/01	Hutník operátor	maturitní zkouška
21-44-L/01	Technik modelových zařízení	maturitní zkouška
21-44-L/51	Technik modelových zařízení	maturitní zkouška
53-41-L/51	Zdravotnický asistent	maturitní zkouška
21-41-L/01	Hutník operátor	maturitní zkouška

Ve výše uvedené tabulce jsou obory, u kterých se předpokládá už během studia taková praktická činnost, která by mohla vést ke zhoršení zrakové vady vlivem významné fyzické zátěže. Fyzická práce v těchto oborech je součástí vykonávání uvedené práce a při studiu tedy nelze zřejmě studenta z většiny praktických činností osvobodit. V konkrétním případě předpokládáme před zahájením studia možnost konzultací v týmu (žák, zákonní zástupci, oftalmolog, vedení střední školy, speciální pedagog SPC, mistr odborného výcviku).

Prognosticky závažné poruchy vidění, zorného pole nebo barvocitu v případě činností s vysokými nároky na zrak nebo činností vyžadujících prostorové vidění v případě, že je nezbytné postupovat podle § 67 odst. 2 věta druhá školského zákona:

Kód oboru	Název oboru	Způsob ukončení
66-52-H/01	Aranžér	výuční list
28-63-E/01	Bižuterní výroba	výuční list
26-51-H/01	Elektrikář	výuční list
26-51-H/02	Elektrikář – silnoproud	výuční list
26-52-H/01	Elektromechanik pro zařízení a přístroje	výuční list
26-51-E/01	Elektrotechnické a strojně montážní práce	výuční list
28-52-E/01	Chemické práce	výuční list
23-62-H/01	Jemný mechanik	výuční list
41-53-H/02	Jezdec a chovatel koní	výuční list
69-51-H/01	Kadeřník	výuční list
36-55-E/01	Klempířské práce ve stavebnictví	výuční list
36-56-H/01	Kominík	výuční list
23-57-H/01	Kovář	výuční list
31-58-H/01	Krejčí	výuční list
41-56-H/01	Lesní mechanizátor	výuční list
23-65-H/02	Lodník	výuční list
33-54-H/02	Mechanik dechových a bicích hudebních nástrojů	výuční list

Kód oboru	Název oboru	Způsob ukončení
33-54-H/01	Mechanik hudebních nástrojů	výuční list
21-53-H/01	Modelář	výuční list
66-53-H/01	Operátor skladování	výuční list
41-55-E/01	Opravářské práce	výuční list
36-69-H/01	Pokrývač	výuční list
36-69-E/01	Pokrývačské práce	výuční list
66-51-E/01	Prodavačské práce	výuční list
28-58-H/01	Sklář – výrobce a zušlechťovatel skla	výuční list
21-55-H/01	Slévač	výuční list
26-59-H/01	Spojový mechanik	výuční list
36-67-E/02	Stavební práce	výuční list
23-51-E/01	Strojírenské práce	výuční list
23-65-H/03	Strojník silničních strojů	výuční list
31-59-E/01	Šití oděvů	výuční list
31-59-E/02	Šití prádla	výuční list
36-64-H/01	Tesař	výuční list
36-64-E/01	Tesařské práce	výuční list
31-57-E/01	Textilní a oděvní výroba	výuční list
34-52-H/01	Tiskař na polygrafických strojích	výuční list
33-56-H/01	Truhlář	výuční list
82-51-H/01	Umělecký kovář a zámečnick, pasíř	výuční list
82-51-H/06	Umělecký štukatér	výuční list
28-63-H/01	Výrobce bižuterie a dekorativních předmětů	výuční list
31-57-H/01	Výrobce textilií	výuční list
36-67-E/01	Zednické práce	výuční list
36-67-H/01	Zedník	výuční list
82-51-H/03	Zlatník a klenotník	výuční list
41-57-H/01	Zpracovatel dřeva	výuční list
53-41-J/01	Zubní instrumentářka	
21-42-M/01	Geotechnika	maturitní zkouška
69-41-L/52	Vlasová kosmetika	maturitní zkouška
69-41-L/01	Kosmetické služby	maturitní zkouška
53-44-M/03	Asistent zubní technika	maturitní zkouška
53-43-M/01	Laboratorní asistent	maturitní zkouška
34-53-L/01	Reprodukční grafik pro média	maturitní zkouška
34-52-L/01	Tiskař na polygrafických strojích	maturitní zkouška
31-43-M/01	Oděvnictví	maturitní zkouška
31-43-L/01	Oděvní technik	maturitní zkouška
29-42-M/01	Analýza potravin	maturitní zkouška
29-41-M/01	Technologie potravin	maturitní zkouška
26-47-N/..	Informační technologie	
26-45-N/..	Telekomunikace	
26-45-M/01	Telekomunikace	maturitní zkouška
26-45-L/51	Telekomunikace	maturitní zkouška
26-41-N/..	Elektrotechnika	
26-41-M/01	Elektrotechnika	maturitní zkouška

Kód oboru	Název oboru	Způsob ukončení
26-41-L/52	Provozní elektrotechnika	maturitní zkouška
26-41-L/01	Mechanik elektrotechnik	maturitní zkouška
26-41-L/51	Mechanik elektrotechnik	maturitní zkouška
21-44-L/01	Technik modelových zařízení	maturitní zkouška
21-43-M/01	Hutnictví	maturitní zkouška
21-43-L/01	Hutník operátor	maturitní zkouška
21-41-L/01	Hutník operátor	maturitní zkouška

Ve výše uvedené tabulce jsou uvedené obory středního vzdělávání, při jejichž praktickém vykonávání jsou kladeny vysoké nároky na zrak z několika úhlů pohledu – jednak drobné práce do blízka (šití prádla, oděvů), jednak práce v prostředí, kde jedinec se zrakovým postižením by mohl přijít k úrazu (hutník, sklář, práce ve výškách). Konkrétní náplň vzdělávacího oboru je třeba řešit vždy individuálně po seznámení se s obsahem praxe, názorem oftalmologa. Podle názvu oboru nelze řešit vhodnost či nevhodnost pro žáka se ZP např. obor Informační technologie, Operátor skladování. Je nutné se seznámit s obsahem studia, s profilem absolventa, se schopnostmi a dovednostmi konkrétního žáka a teprve následně v týmu řešit doporučení nebo naopak.

5 Statistická data týkající se vzdělávání žáků se zrakovým postižením

Jana Janková, Lucie Flekačová, Lucie Loutocká

V následujících přehledech komentujeme data získaná ze statistických výkazů škol.

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

Zrakové 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	489	212	701	471	233	704	504	232	736	528	180	708	587	137	724	639	154	793	653	150	803
2. stupeň ZŠ	189	101	290	291	126	417	319	136	455	341	100	441	373	78	451	239	61	300	256	70	326
SŠ	172	94	266	190	108	298	160	104	264	187	106	293	181	93	274	191	108	299	201	100	301
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 ZP a žáků ZŠ v %	0,082071143			0,079977188			0,08121935			0,076448967			0,076945314			0,083215628			0,083441749		
Poměr žáků s ZP a žáků SŠ v %	0,061075293			0,069772724			0,062142212			0,069509849			0,065113295			0,070546321			0,069530266		

Z uvedené tabulky vyplývá:

- V porovnání s ostatními druhy zdravotního postižení je žáků se ZP nejméně.
- V poměru ke všem žákům v ZŠ je žáků se ZP stále přibližně stejný počet. Totéž platí i pro žáky na středních školách.
- Žáků se ZP přibylo od školního roku 2014/2015 do školního roku 2020/2021 přibližně 100, přičemž žáků s těžkým zrakovým postižením ve stejném období ubylo. To je možné vysvětlit tím, že obecně přibývá žáků se souběžným postižením více vadami a ti jsou vykazováni ve statistických přehledech jako žáci s kombinovaným postižením.
- Na středních školách studuje přibližně stejný počet žáků se ZP ve sledovaném období.

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

5.2 Způsoby zaškolení (spec. školy, běžné školy)

Zrakové postížení 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	347	149	496	355	164	519	386	173	559	451	131	582	522	93	615	568	109	677	614	103	717
Speciální třída	142	63	205	116	69	185	118	59	177	107	51	158	112	53	165	113	49	162	83	49	132

Hluchoslepí 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

V základních školách se projevuje integrační trend. Ve sledovaném období přibýlo v běžných třídách přibližně 200 žáků, ve speciálních třídách je jich o přibližně 100 méně. Vykázané rozdíly je možné vysvětlit opět možnou kombinací zdravotního postižení. Klesající počty hluchoslepých v běžných i speciálních třídách ve sledovaném období lze zdůvodnit vykazováním těchto žáků v kategorii souběžného postižení více vadami, často se pojí s LMP.

Zrakové postížení 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	81	47	128	90	43	132	80	46	126	115	52	167	123	40	163	139	49	188	153	48	201
Speciální třída	91	47	138	100	66	166	80	58	138	72	54	126	58	53	111	52	59	111	48	52	100

Hluchoslepí 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

Ve středním vzdělávání je možné pozorovat stejný trend, tj. ve sledovaném období žáků se ZP v běžných třídách přibývá a ve speciálních třídách mírně ubývá. Hluchoslepotu je velmi obtížné zvládnout v podmínkách tzv. běžných tříd. V běžných třídách je těchto žáků v celém sledovaném období přibližně stejně. Ve speciálních třídách sledujeme klesající počty žáků, které lze opět vysvětlit 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	13	11	18
2	145	234	243	222
3	212	365	423	452
4	67	98	113	109
5	0	2	3	2
Celkem	444	712	793	803

Podle využívaných stupňů PO je možné sledovat výrazný nárůst žáků se ZP zejména v nejvyužívanějších stupních podpůrných opatření, tj. ve druhém a třetím, kdy od školního roku 2017/2018 došlo ke zdvojnásobení využití těchto stupňů podpory. Toto se projevilo samozřejmě také v celkovém nárůstu podporovaných žáků se ZP. Do druhého i třetího stupně PO jsou zařazováni žáci s potřebou podpory pro poruchu binokulárního vidění (tím je možné vysvětlit nárůst počtu). Do čtvrtého stupně PO řadíme žáky s těžkým zrakovým postižením a žáky nevidomé.

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

Jana Janková

Celkem vyplnilo dotazník: 30 respondentů.

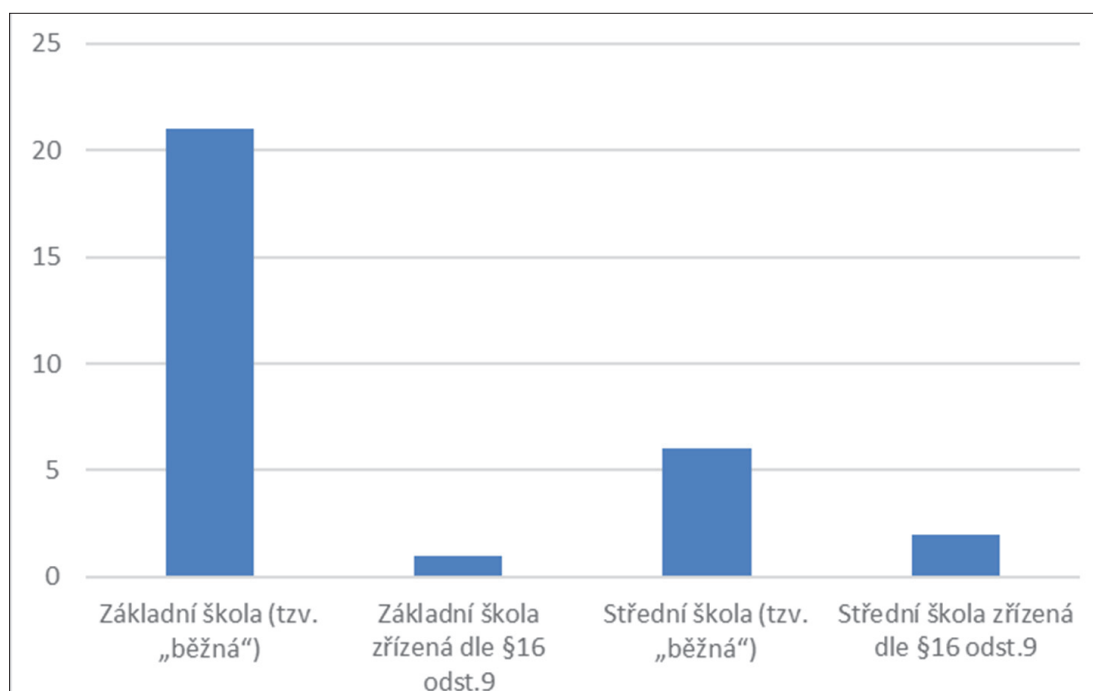
Dotazník byl rozeslán do škol prostřednictvím SPC pro ZP v době lockdownu a on-line výuky kvůli covidu-19. Domníváme se, že tyto skutečnosti ovlivnily počet škol, které byly ochotny odpovědět.

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

Tabulka 6.1 Druh a stupeň školy

	n	%
základní škola (tzv. běžná)	21	70
střední škola (tzv. běžná)	6	20
střední škola zřízená dle § 16 odst. 9	2	6,67
základní škola zřízená dle § 16 odst. 9	1	3,33

Graf 6.1 Druh a stupeň školy



Zhruba 90 % odpovědí (27) přišlo z tzv. běžných škol, což je pro analýzu a následnou metodiku důležité. Předpokládáme, že právě v těchto školách mají pedagogové menší, nebo dokonce žádné zkušenosti s KP pro žáky se zrakovým postižením.

2. Dotazník vyplňuji z pozice:

Tabulka 6.2 Pracovní pozice

pozice	n	%
výchovný poradce	22	73,3
školní speciální pedagog	0	0
školní psycholog	0	0
třídní učitel	1	3,33
učitel vzdělávací oblasti Člověk a svět práce (platí pro základní školy)	0	0
jiné	7	23,33

Z uvedených dat je zřejmé, že na většině škol se kariérovému poradenství věnuje výchovný poradce, případně učitel, který vyučuje oblast „Člověk a svět práce“ a plní zároveň funkci výchovného poradce. Z odpovědi „jiné“ vyplynulo, že na některých středních školách funguje pozice „kariérový poradce“. Ve třech případech vyplnil dotazník ředitel nebo zástupce ředitele školy.

3. Vzděláváte Vy sám letos či v uplynulých třech letech ve Vaší škole žáka se zrakovým postižením?

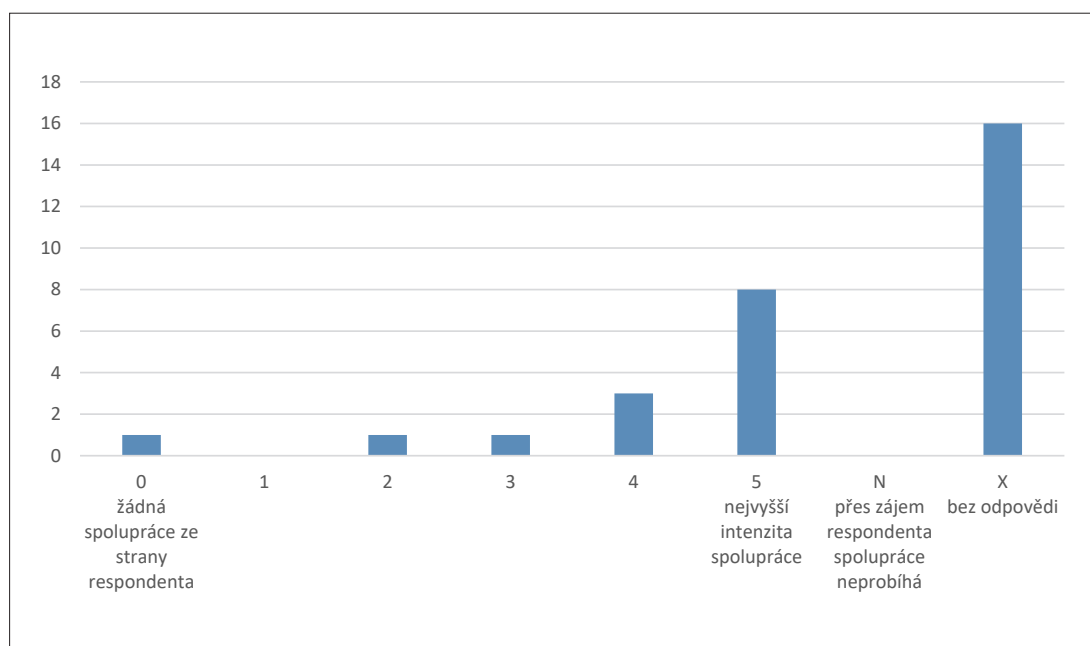
Tabulka 6.3 Vzdělávání žáků se zrakovým postižením v posledních 3 letech

	n	%
ANO	24	80
NE	6	20

Z dat uvedených v tabulce 6.3 vyplývá, že 6 z 30 respondentů (osobně) v letošním roce nevzdělává ani minulých třech letech nevzdělávalo žáka se zrakovým postižením. Vzhledem k tomu, že byl dotazník distribuován prostřednictvím SPC pro ZP, domníváme se, že žák se ZP byl nebo je vzděláván ve škole, která tento dotazník vyplnila.

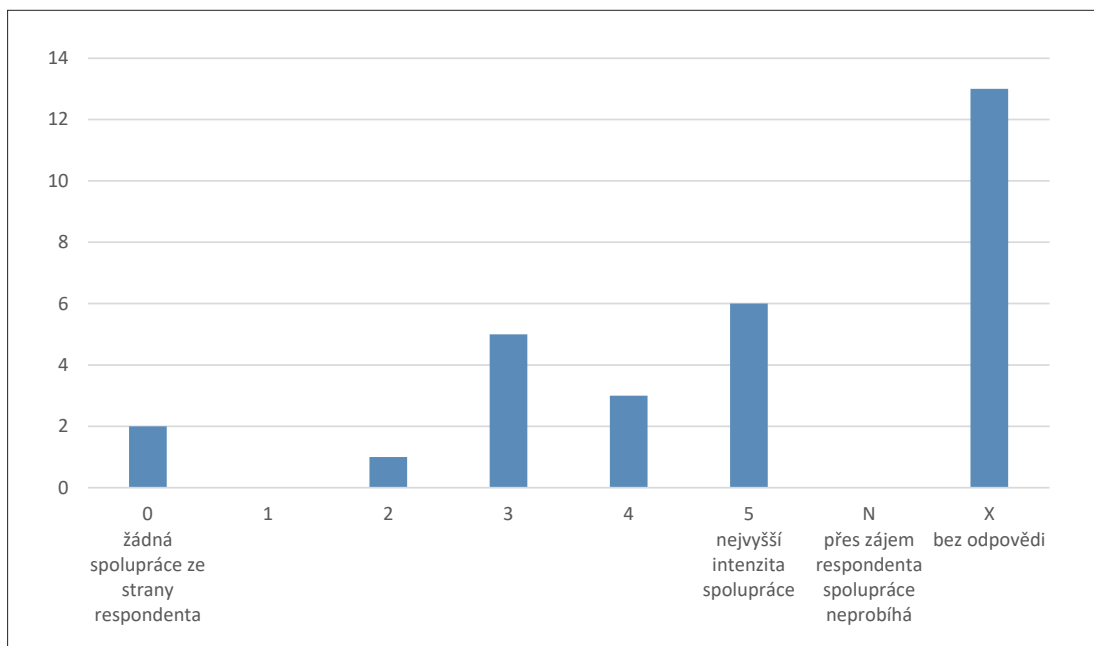
4. Na škále 0–5 (0 = spolupráce z naší strany neprobíhá, 5 = spolupráce je velmi intenzivní, N = pracovníci přes můj zájem nespolupracují, X = bez odpovědi) zhodnoťte míru intenzity spolupráce s pracovníky školy, se kterými při kariérovém poradenství pro žáky se zrakovým postižením spolupracujete. Hodnocení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

Graf 6.2 Intenzita spolupráce s výchovným poradcem



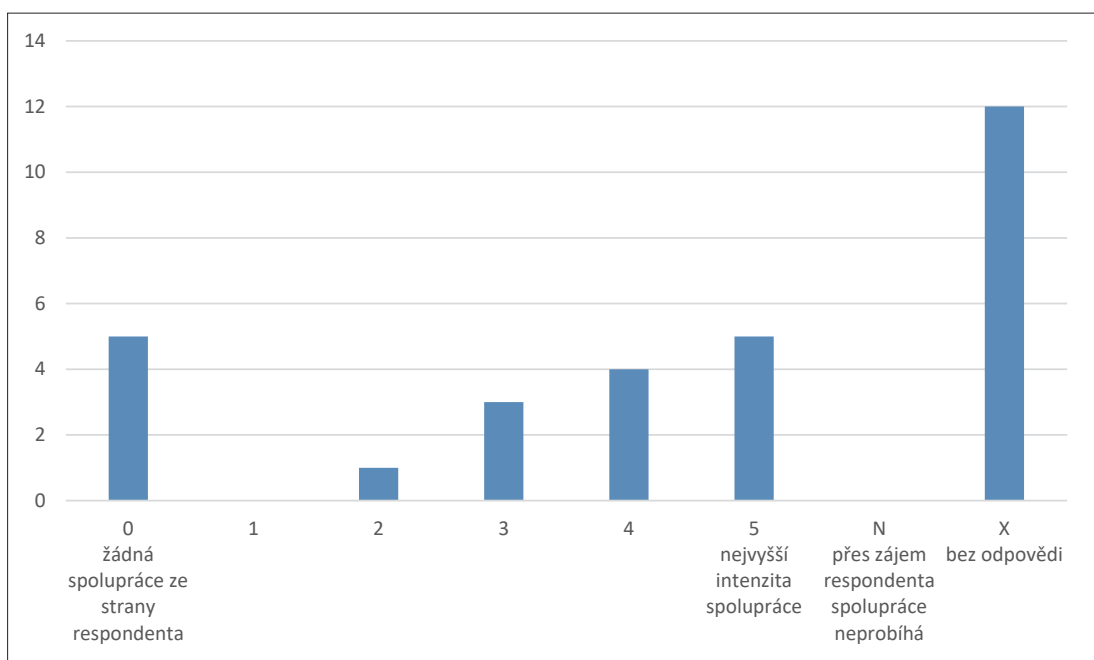
Již z předešlých dat jsme zjistili, že dotazník vyplňovali především výchovní poradci. I proto je míra vykazované spolupráce respondentů této otázky (sami výchovní poradci) nízká.

Graf 6.3 Intenzita spolupráce se školním speciálním pedagogem



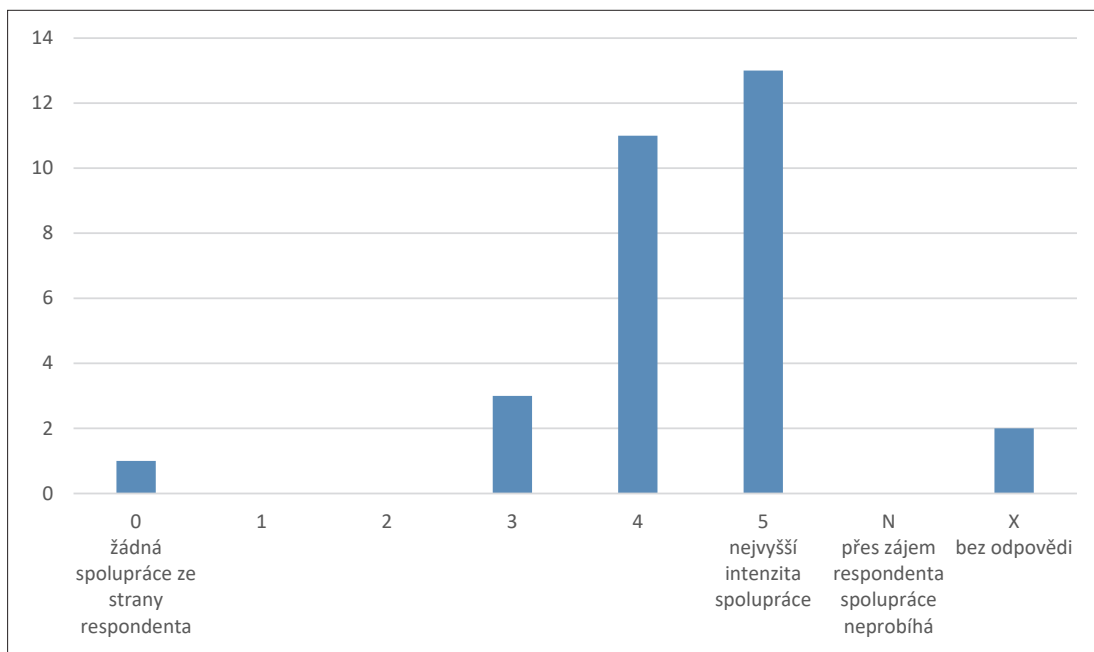
Z odpovědí lze vyčíst, že speciální pedagog pracuje na paragrafových školách, na běžných školách často chybí, a proto téměř polovina dotazníků je v této otázce bez odpovědi. V ostatních případech se odpovědi různí, což je možné vyložit tak, že v případě KP se postupuje individuálně podle potřeb jednotlivých žáků.

Graf 6.4 Intenzita spolupráce se školním psychologem



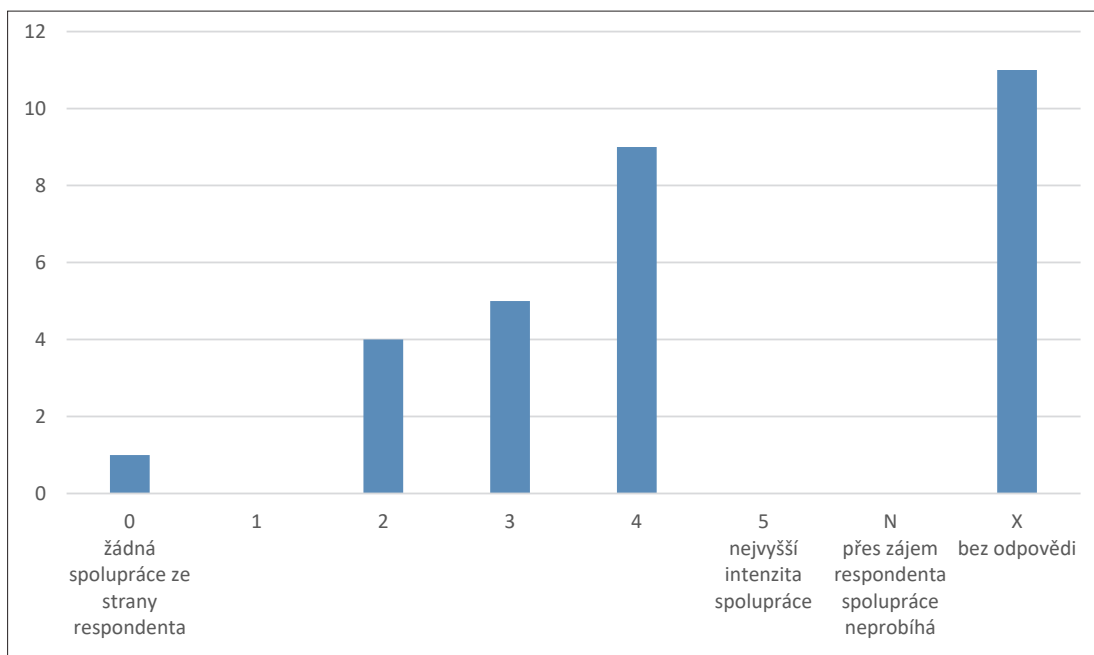
Odpovědi na tuto otázku jsou velmi podobné jako odpovědi na předcházející otázku. Školní psychologové v běžných školách chybí, na paragrafových bývají členy týmu a podílejí se na KP.

Graf 6.5 Intenzita spolupráce s třídním učitelem



Z odpovědí je patrné, že třídní učitel zná nejlépe svého žáka, a je tedy nejlepším zdrojem informací o žákových schopnostech, dovednostech a vlastnostech, které žák může uplatnit při volbě dalšího studia či povolání. Podle odpovědí jsou třídní učitelé členy týmu a podílejí se na KP.

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

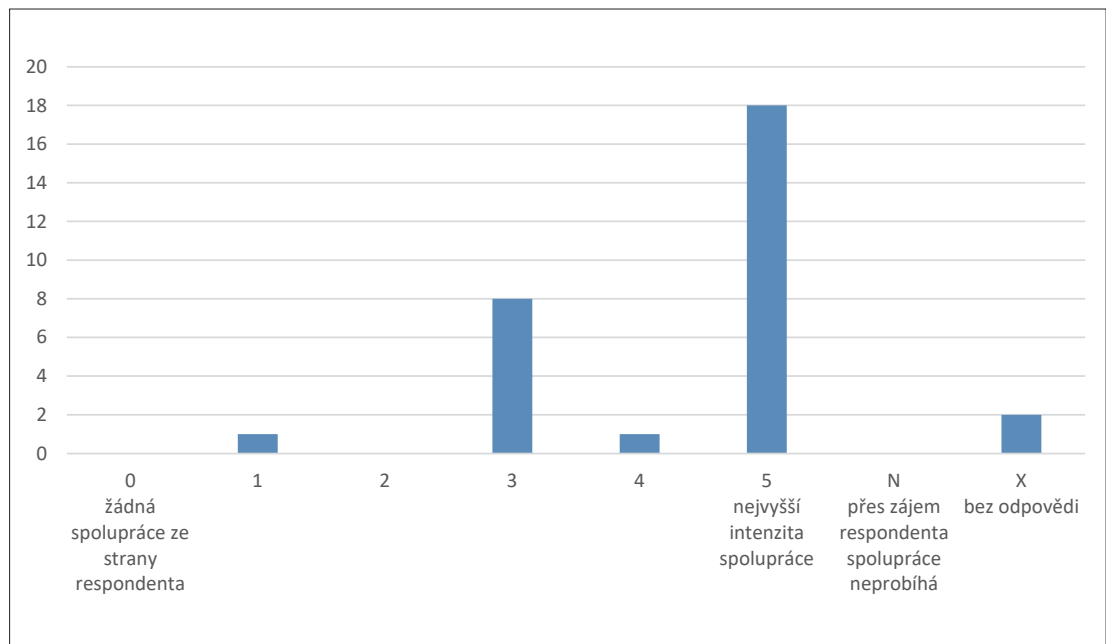


Polovina dotazníků zůstala v této otázce bez odpovědi nebo v nich byla označena míra spolupráce nižší intenzity, druhá polovina představuje střední a vyšší míru intenzity spolupráce. To znamená, že pedagog, který je ve škole odpovědný za KP žáků, využívá spolupráce s učitelem zmiňované oblasti podle potřeb, není to však systémové řešení ve všech případech. Podle dalších odpovědí je možné předpokládat, že na všech školách

se řeší KP v týmu, kromě zmiňovaných funkcí respondenti ještě uváděli: vedení školy, všechny vyučující, asistenta pedagoga, vyučující předmětu podle profilace žáka aj.

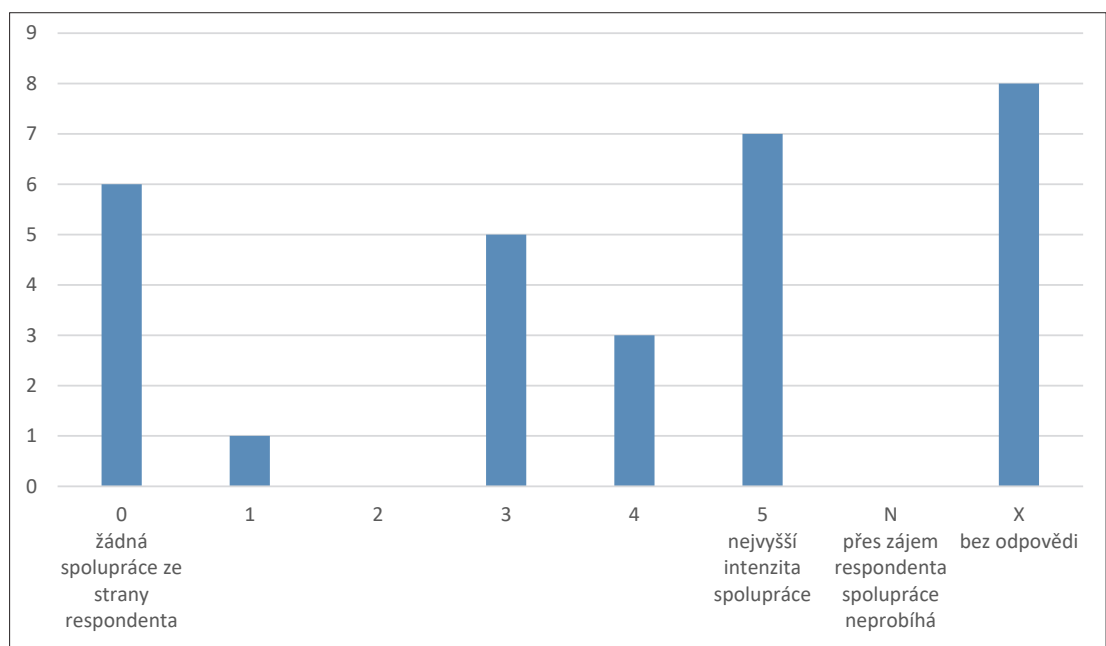
5. Na škále 0–5 (0 = spolupráce z naší strany neprobíhá, 5 = spolupráce je velmi intenzivní, N = pracovníci přes můj zájem nespolupracují, X = bez odpovědi) zhodnoťte míru intenzity spolupráce s institucemi v rámci kariérového poradenství pro žáky se zrakovým postižením mimo školu.

Graf 6.7 Intenzita spolupráce se SPC pro žáky se zrakovým postižením



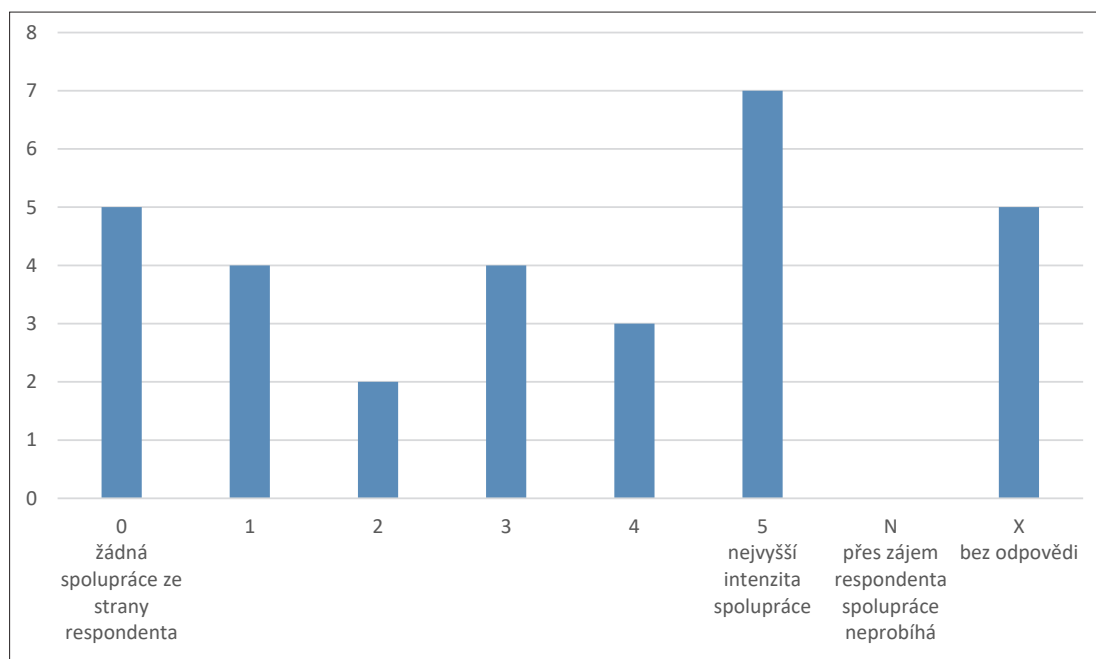
Odpovědi z dotazníkového šetření odrážejí velmi dobrou práci SPC pro ZP. Odborní pracovníci SPC se podílejí na KP žáka-klienta.

Graf 6.8 Intenzita spolupráce s PPP



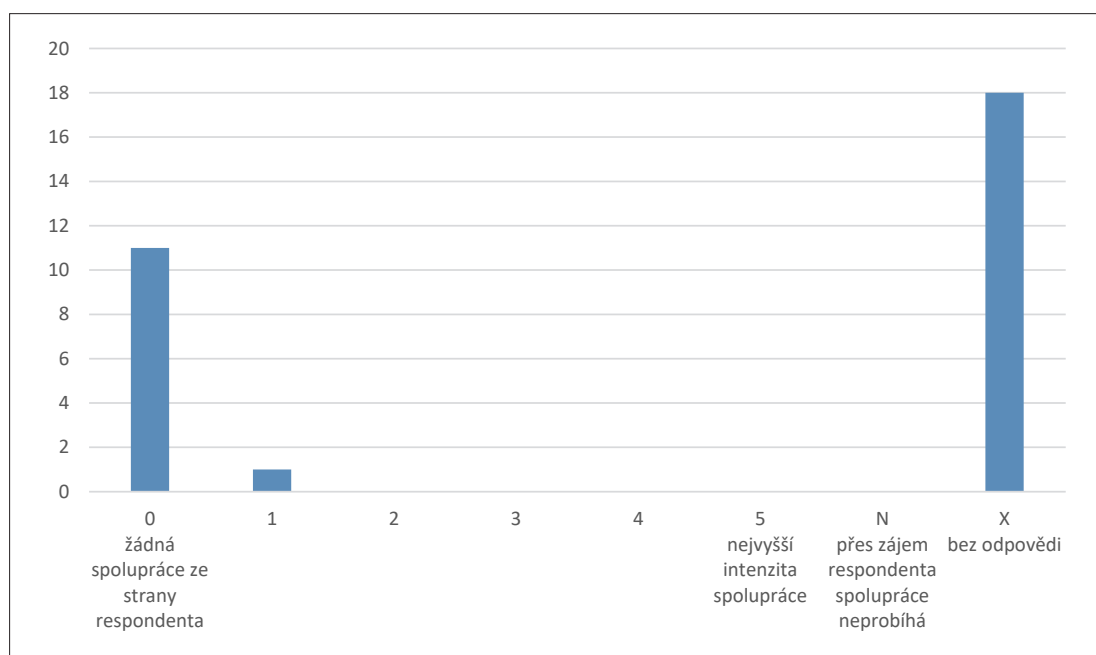
Polovina respondentů s PPP nespolupracuje a polovina spolupracuje s vyšší mírou intenzity. Toto je možné interpretovat tak, že PPP prezentují vyšetření k volbě povolání především u intaktní populace, takže běžné školy v otázce KP s poradnami úzce spolupracují a mají většinou zavedený systém této spolupráce v různých formách. V otázce KP konkrétního žáka se ZP je třeba spolupracovat se SPC a toto je záležitost individuální.

Graf 6.9 Intenzita spolupráce s úřadem práce (IPS)



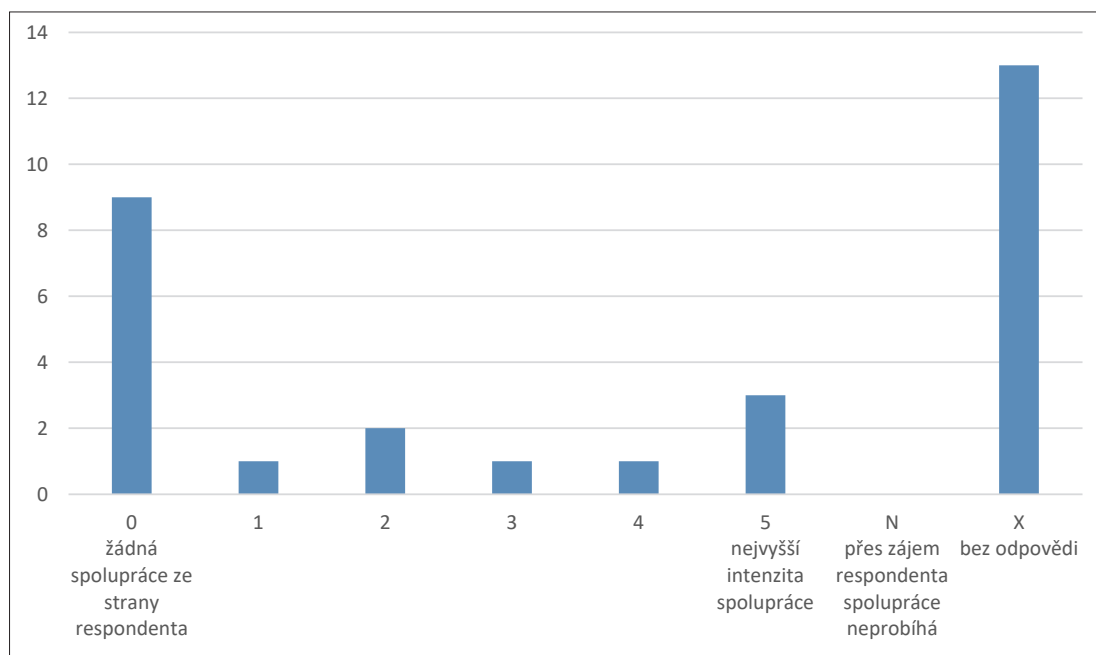
Z dat uvedeného grafu vyplývá, že existují velké rozdíly ve spolupráci a její míře. Ty jsou závislé jednak na aktivitě IPS v jednotlivých krajích, ale i na aktivitě jednotlivých škol při spolupráci s příslušnými IPS.

Graf 6.10 Intenzita spolupráce – SOSN



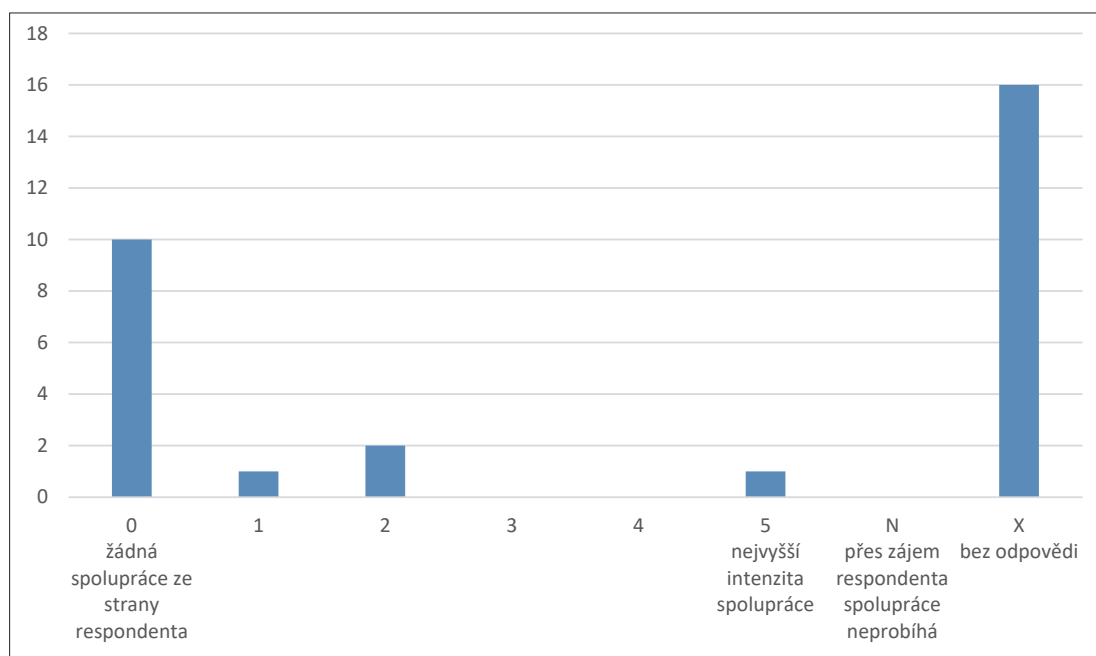
Velmi omezená spolupráce s organizací SONS lze vysvětlit nízkým věkem žáků v základních školách a dosud malou potřebou spolupráce ze strany žáků středních škol.

Graf 6.11 Intenzita spolupráce – Tyflocentrum



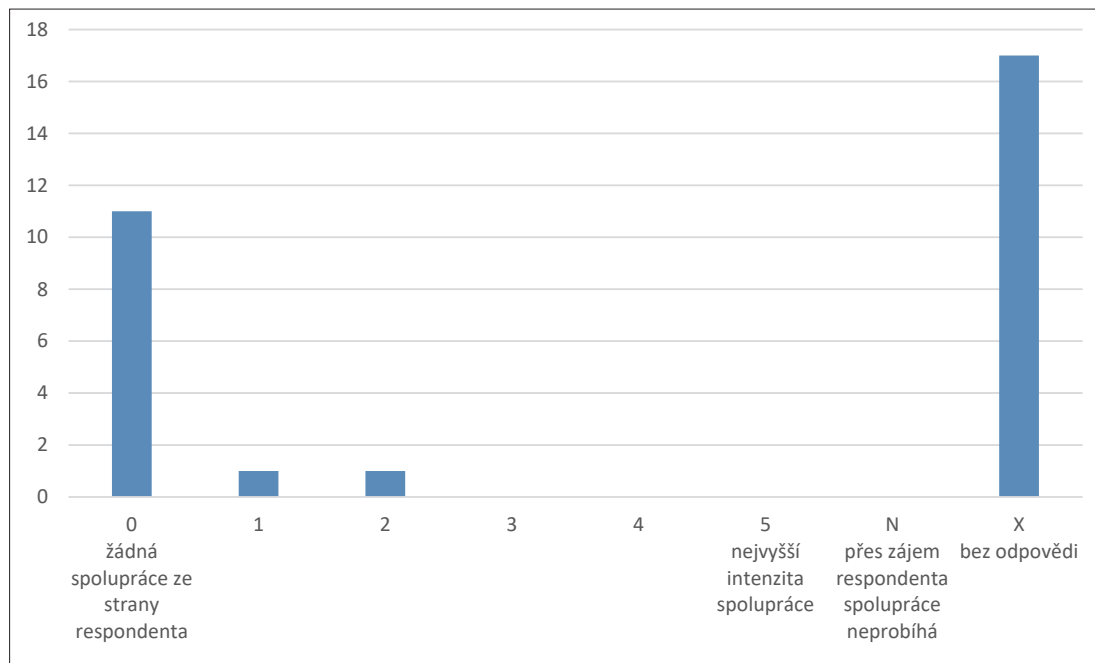
Žáci a ani jejich zákonní zástupci většinou nevyhledávají podporu v TyfloCentrech (dceřině organizace SONS ČR). TyfloCentra ani nejsou primárně určena k podpoře vzdělávání žáků.

Graf 6.12 Intenzita spolupráce – Centrum zrakových vad



Centrum zrakových vad, s. r. o, je zdravotnické zařízení, které poskytuje komplexní služby. Nabízí služby oftalmologa, zrakového terapeuta, psychologa, sociálního pracovníka. Má vazby na speciální optiky. Závěry z vyšetření u těchto odborníků většinou pro potřeby škol interpretují pracovníci SPC pro ZP. Tím je možné vysvětlit nízkou míru spolupráce.

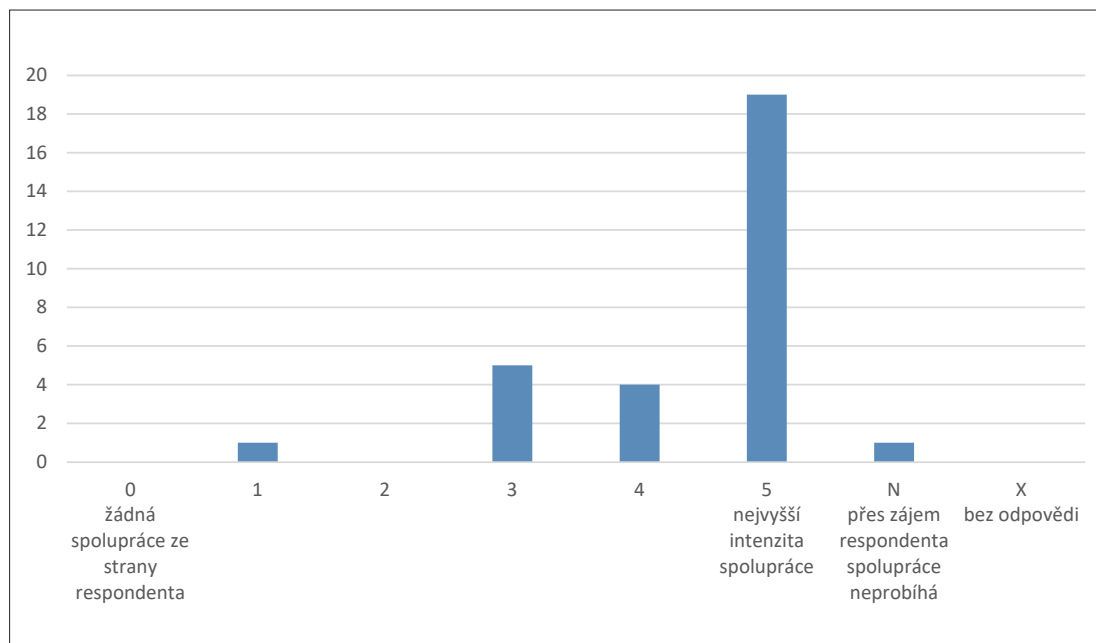
Graf 6.13 Intenzita spolupráce – Rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina



Rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina je primárně určeno pro dospělé osoby, které v důsledku podstatného zhoršení zrakových funkcí přišly o zaměstnání, nemohou vykonávat své povolání nebo v důsledku technického pokroku bylo jejich povolání zrušeno. Proto není důvod, aby základní a střední školy s tímto zařízením intenzivně spolupracovaly.

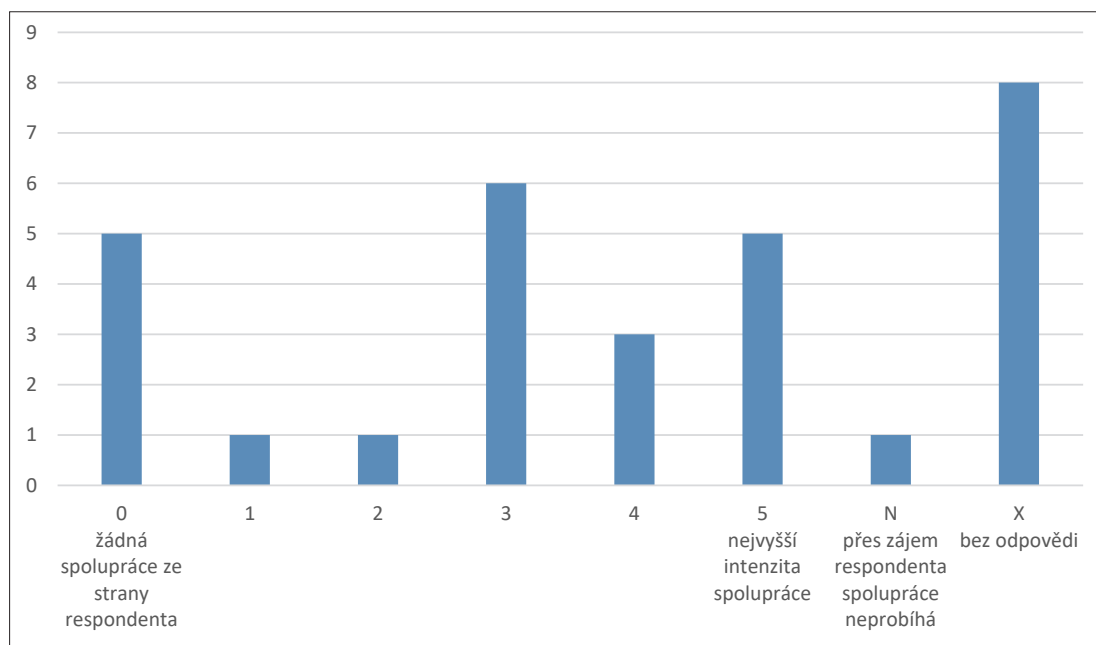
6. Na škále 0–5 (0 = spolupráce z naší strany neprobíhá, 5 = spolupráce je velmi intenzivní, N = zákonní zástupci přes náš zájem nespolupracují, X = bez odpovědi) uveďte intenzitu využívání dané formy spolupráce školy s rodiči žáka se zrakovým postižením v oblasti kariérového poradenství.

Graf 6.14 Intenzita spolupráce s rodiči formou individuálních konzultací



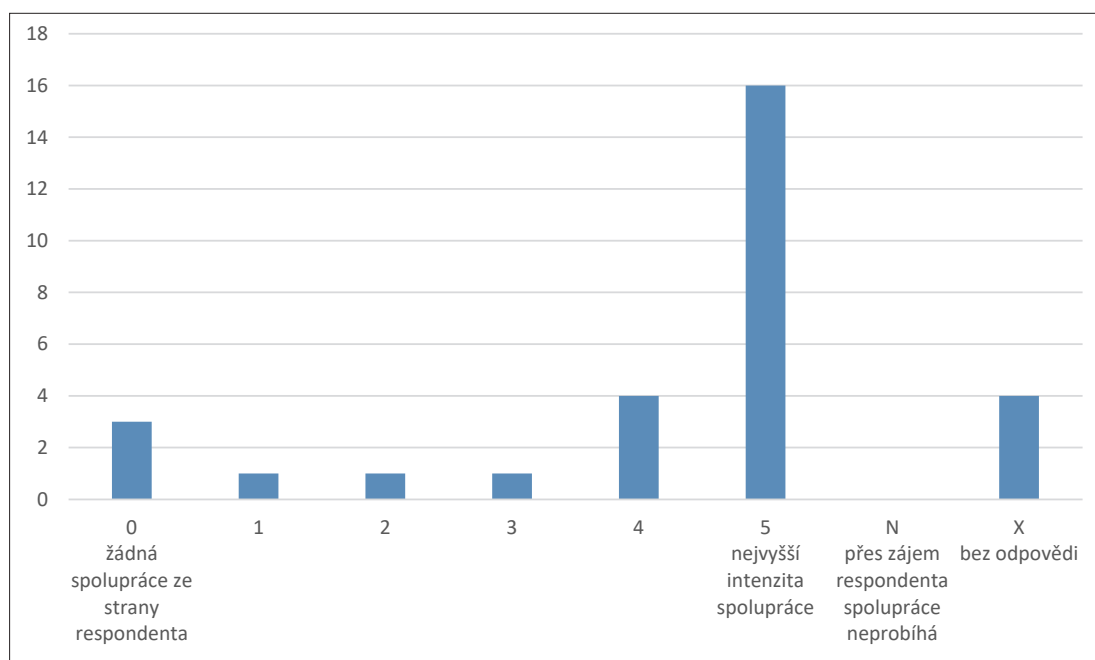
Forma individuálních konzultací jednoznačně převyšuje všechny ostatní formy ve všech školách, které v dotazníku odpovídaly.

Graf 6.15 Intenzita spolupráce s rodiči formou skupinových informačních schůzek



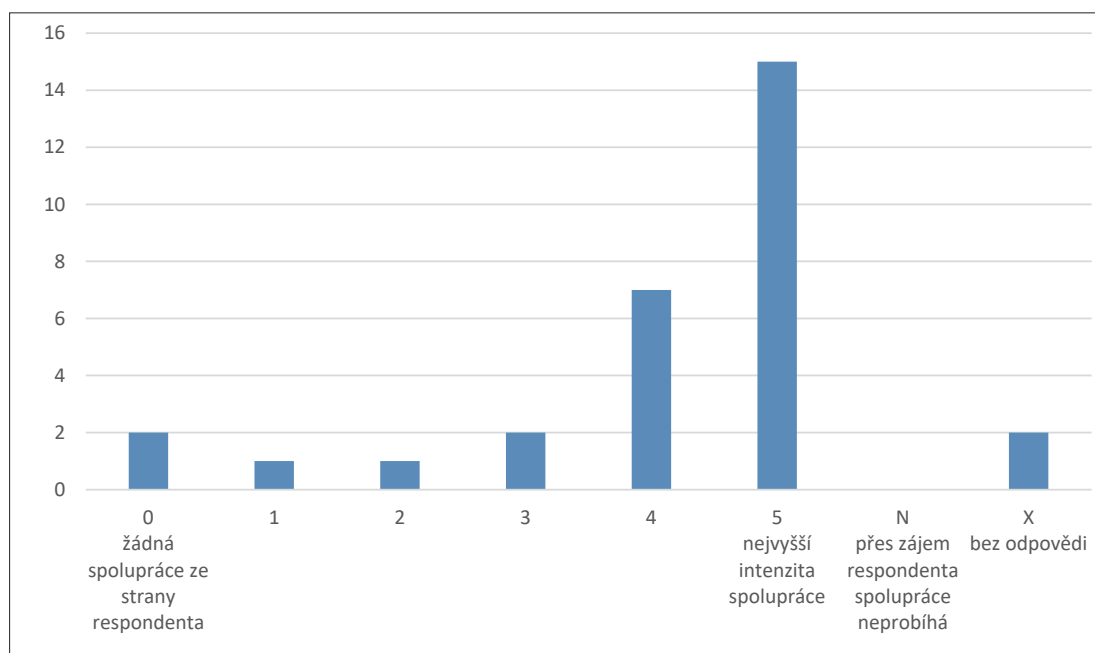
Skupinové informační schůzky v některých školách fungují a zřejmě se tato forma spolupráce kombinuje ještě s ostatními formami, především s individuálními konzultacemi.

Graf 6.16 Intenzita spolupráce s rodiči formou předání informačních letáků



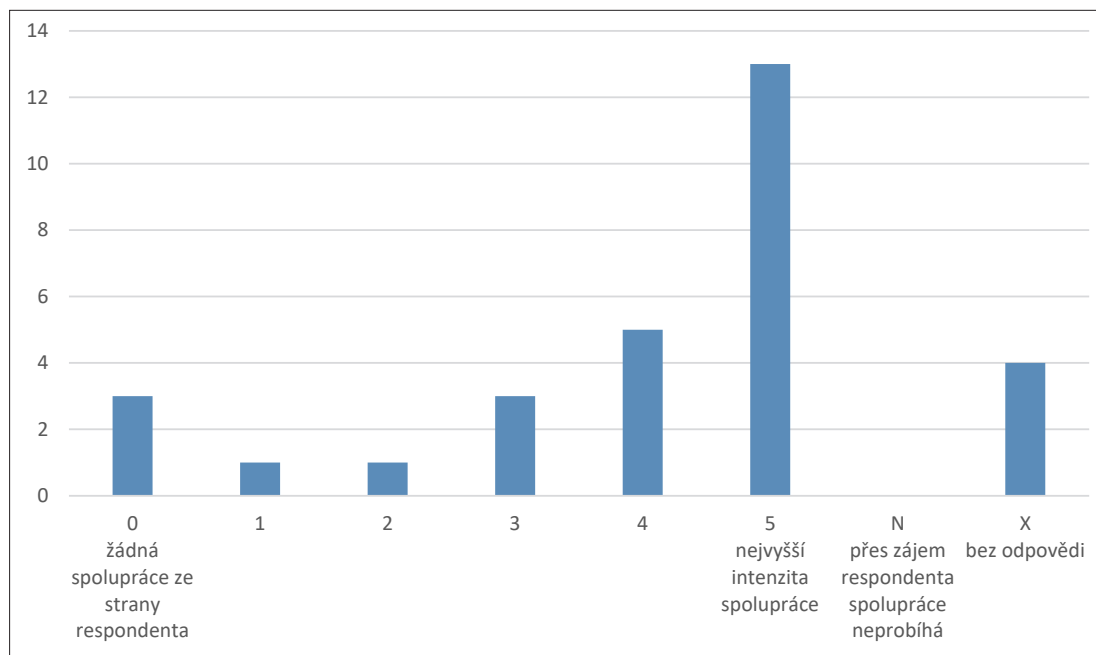
Z odpovědí vyplynulo, že kromě konzultací téměř ve všech případech předávají školy rodičům informační letáky.

Graf 6.17 Intenzita spolupráce s rodiči formou předání odkazů na internet



Zejména ve školním roce 2019/2020 byly využívány elektronické zdroje informací také v oblasti KP kvůli dlouhému lockdownu a s tím související distanční výuce.

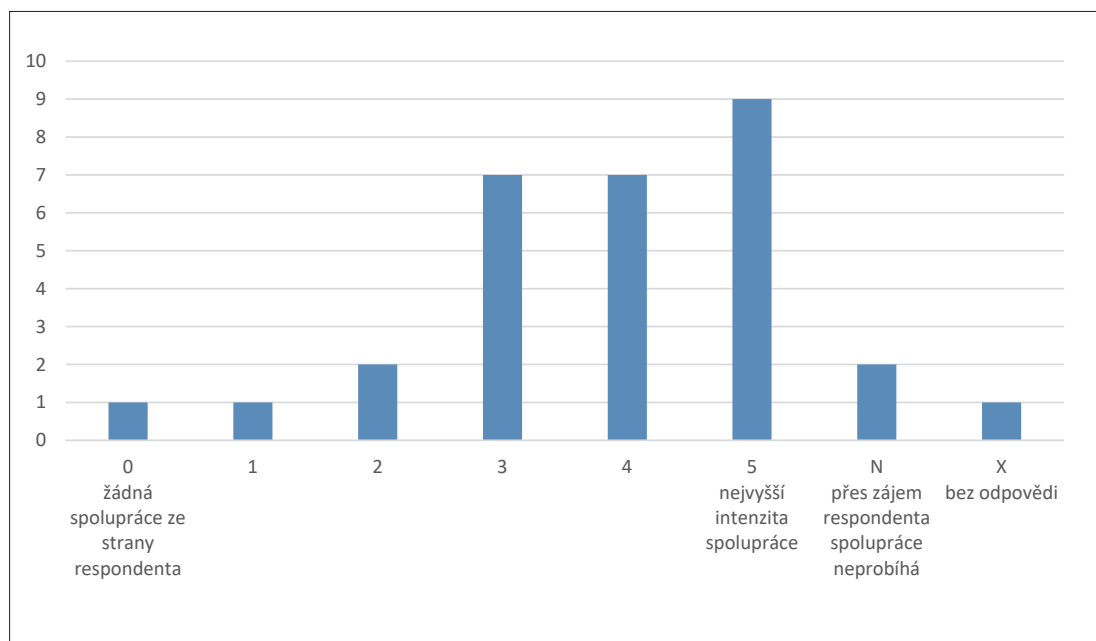
Graf 6.18 Intenzita spolupráce s rodiči formou předání kontaktů na odborná pracoviště



Konzultace s rodiči často v této době probíhaly v elektronické podobě, rodiče dostávali kontakty na odborná pracoviště (poradenská?). Jedna odpověď zmínila spolupráci s OSPOD.

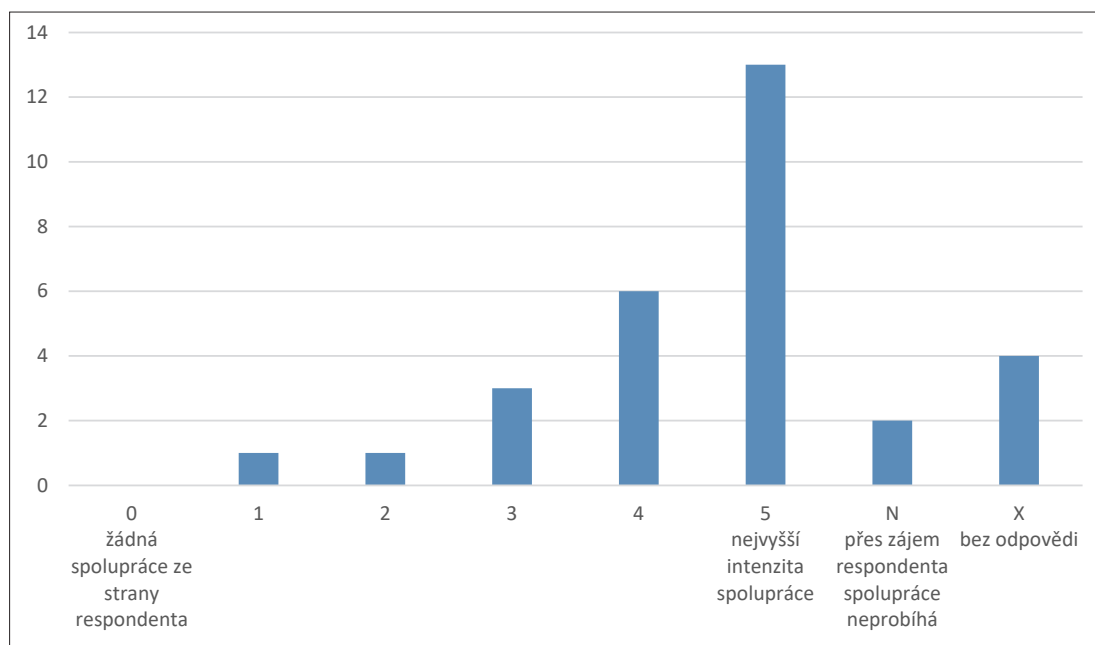
7. Na škále 0–5 (0 = na tuto oblast není spolupráce zaměřená, 5 = spolupráce je velmi intenzivní, N = zákonní zástupci přes náš zájem v této oblasti nespolupracují, X = bez odpovědi) uveďte intenzitu spolupráce se zákonnými zástupci žáků se zrakovým postižením v oblasti kariérového poradenství v jednotlivých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

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



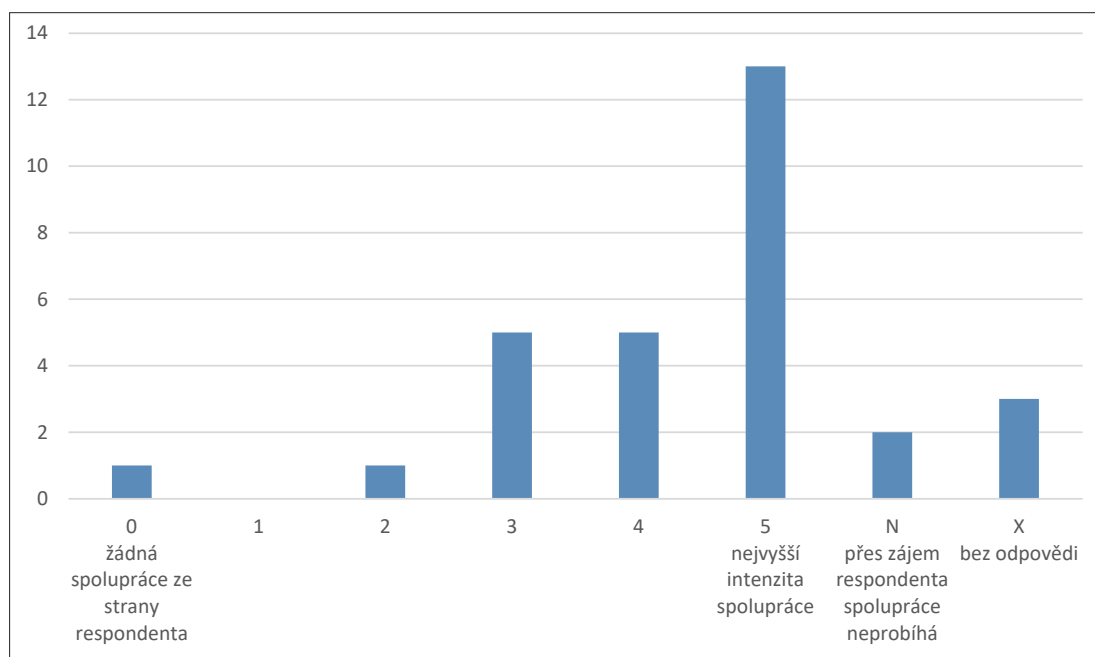
Odpovědi ukazují, že spolupráce se zákonnými zástupci v oblasti poskytování výstupů z diagnostiky studijních předpokladů většinou funguje. Proč spolupráce v některých jednotlivých případech neprobíhá, nelze predikovat.

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



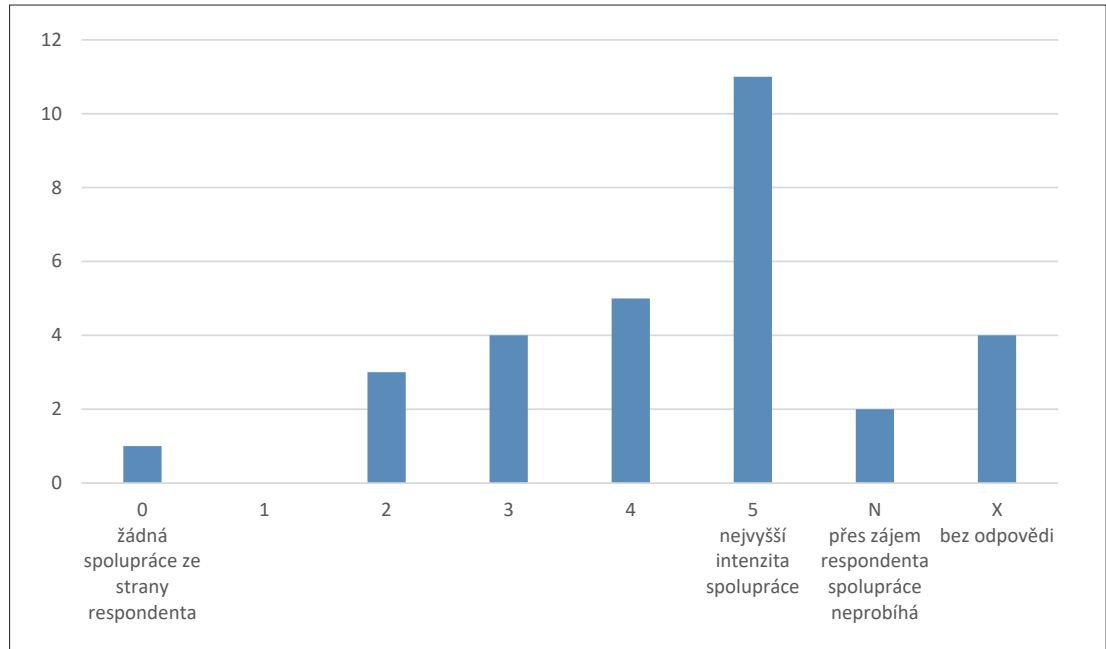
Odpovědi na tuto otázku lze komentovat podobně jako odpovědi na otázku předchozí. Rozdíly v odpovědích mohou být způsobeny krajovými specifiky, zkušeností respondentů se vzděláváním žáků se ZP apod.

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



Z pohledu respondentů je spolupráce se zákonnými zástupci v oblasti poskytování informací o nabídce škol intenzivní.

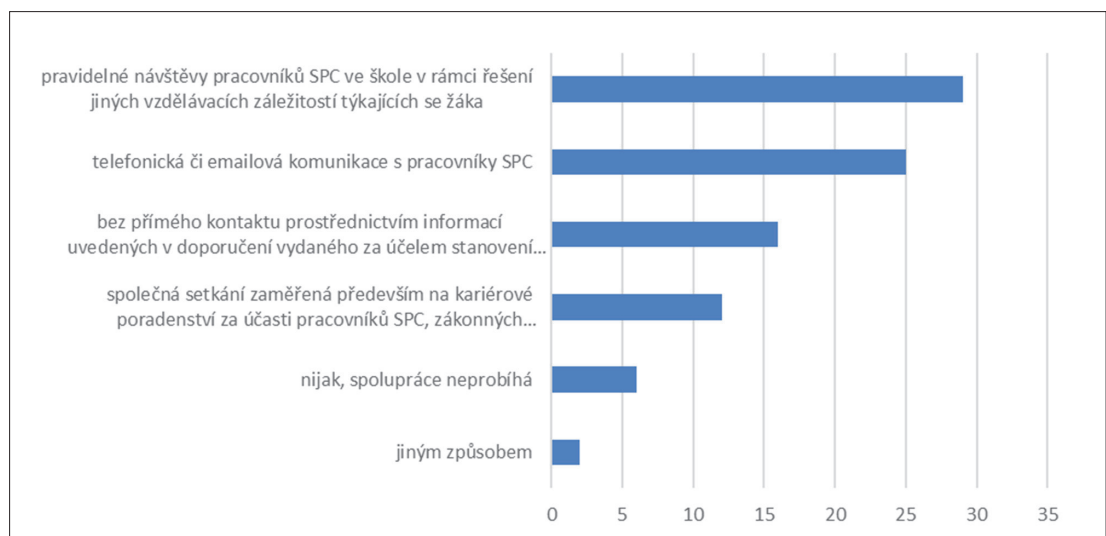
Graf 6.22 Intenzita spolupráce se zákonnými zástupci v oblasti poskytování informací o službách zaměřených na kariérové poradenství pro žáky se zdravotním postižením



Stejně intenzivní je i spolupráce v oblasti poskytování informací o službách KP pro žáky se ZP.

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

Graf 6.23 Shrnutí forem spolupráce s pracovníky SPC pro zrakově postižené



Z uvedeného je patrné, že i přes omezení způsobená distanční výukou a lockdownem jsou SPC většinou v kontaktu se svými klienty a plní své funkce i v oblasti KP.

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

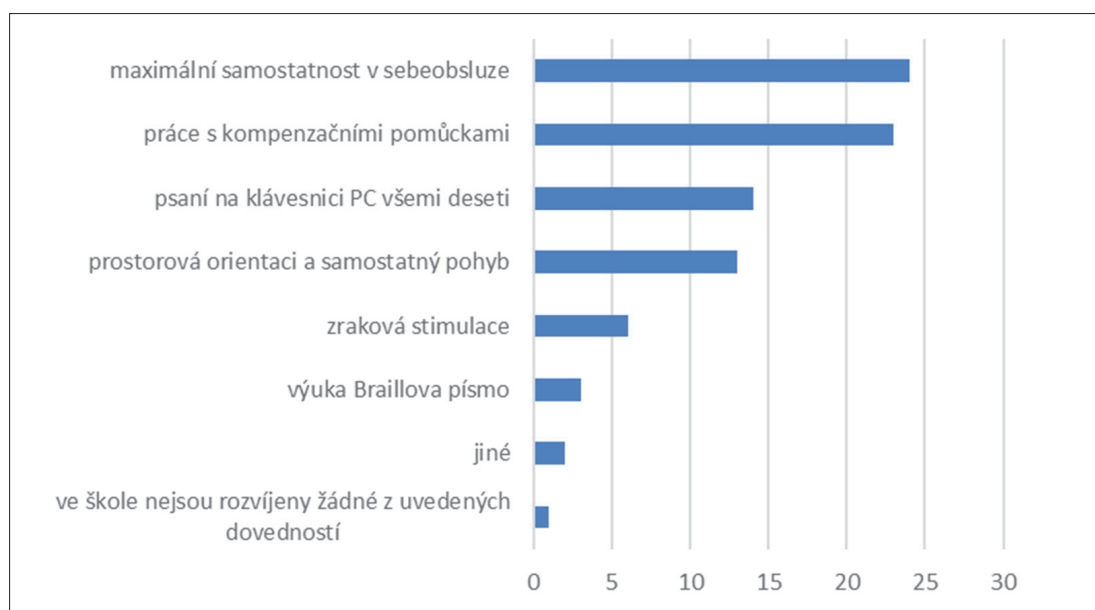
Odpovědi na tuto otázku byly velmi různorodé. Někteří respondenti jmenovali „tradiční obory“ pro jedince se ZP – masér, ladič, keramik, košíkář. Někteří respondenti jmenovali pouze všeobecné studium a dále VŠ bez zaměření. V odpovědi jednoho respondenta se vyskytlo, že nechává KP na žákovi a jeho rodičích, protože „na studium vhodných oborů pro žáka se ZP mi nezbyvá čas“. Většina respondentů jmenovala obory studia, které nabízejí paraagrafové střední školy pro žáky se ZP. Některé odpovědi zmiňovaly intenzivní vyhledávání vhodných oborů v místě bydliště podle individuálních možností konkrétního žáka.

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

V této otázce se respondenti opět neshodují, záleží vždy na informovanosti respondentů o schopnostech a možnostech jedinců s těžkým zrakovým postižením. Někteří by nedoporučovali například ani účetnictví, protože je to práce s počítačem. Respondenti se shodují v názoru, že nevhodné jsou takové obory, kde by byla práce bez zraku nebezpečná (práce ve výškách, práce v hlučném prostředí, práce fyzicky namáhavá), a práce, kde je bezchybný zrak podmínkou výkonu povolání (pilot, řidič).

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

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



Naštěstí pouze jedna odpověď (jedna škola) uvádí, že nerozvíjí žádné uvedené specifické dovednosti, tj. ani samostatnost v sebeobsluze! Pod odpovědí „jiné“ jsou zahrnuty sportovní a hudební dovednosti, které dle našeho názoru velmi přispívají právě k prohlubování samostatnosti žáků se ZP.

12. Ve kterém ročníku Vaší školy u žáků se zrakovým postižením začínáte systematicky s kariérovým poradenstvím?

V základní škole uvádějí respondenti systematickou práci na 2. stupni a intenzivní v 8. – 9. ročníku. Ve středním vzdělávání se respondenti neshodují. V některých středních školách uvádějí KP v průběhu celého vzdělávání, v jiných středních školách začínají od druhého, případně třetího ročníku. Záleží asi také na tom, zda se jedná o střední odbornou školu nebo školu všeobecného zaměření (gymnázium).

13. Kdo se ve Vaší škole podílí na diagnostice studijních předpokladů u žáka se zrakovým 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 zrakovým postižením



Podle odpovědí lze usuzovat, že se na diagnostice studijních předpokladů žáka se ZP podílí tým pedagogů vedený výchovným poradcem školy. Zajímavá je odpověď „nikdo“, a to dokonce v 7 případech. V rámci KP nejsou ve škole diagnostikovány studijní předpoklady žáka? V odpovědi „jiný pracovník“ je zahrnuto: vedení školy, asistent pedagoga, další vyučující, spolupráce s ŠPZ.

14. Kdo se ve Vaší škole podílí na posuzování pracovního potenciálu žáka se zrakovým 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 podílejí na posuzování pracovního potenciálu žáka se zrakovým postižením



Při posuzování pracovního potenciálu žáka se opět podle odpovědí prokázala významná činnost výchovného poradce. V odpovědi „jiný pracovník“ je uváděn učitel odborného výcviku, také asistent pedagoga, odborný pracovník PPP i kariérový poradce.

15. Jakým způsobem probíhá diagnostika v oblasti kariérového poradenství u žáka se zrakovým 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.

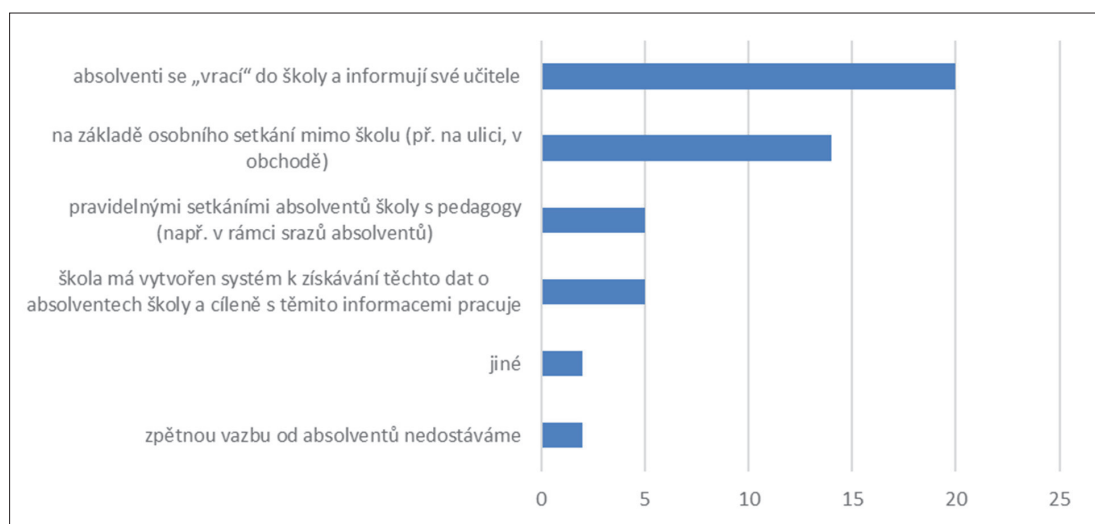
Graf 6.27 Shrnutí způsobů diagnostiky v oblasti kariérového poradenství



Školy používají různé způsoby diagnostiky KP. Z odpovědí lze usuzovat, že v každé škole je využíváno více způsobů – způsoby diagnostiky se kombinují podle potřeby. Jako nejdůležitější se jeví analýza vzdělávacích výsledků. V kategorii „jiné“ se objevila poznámka, že se způsoby diagnostiky liší podle podmínek při práci s konkrétním žákem.

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

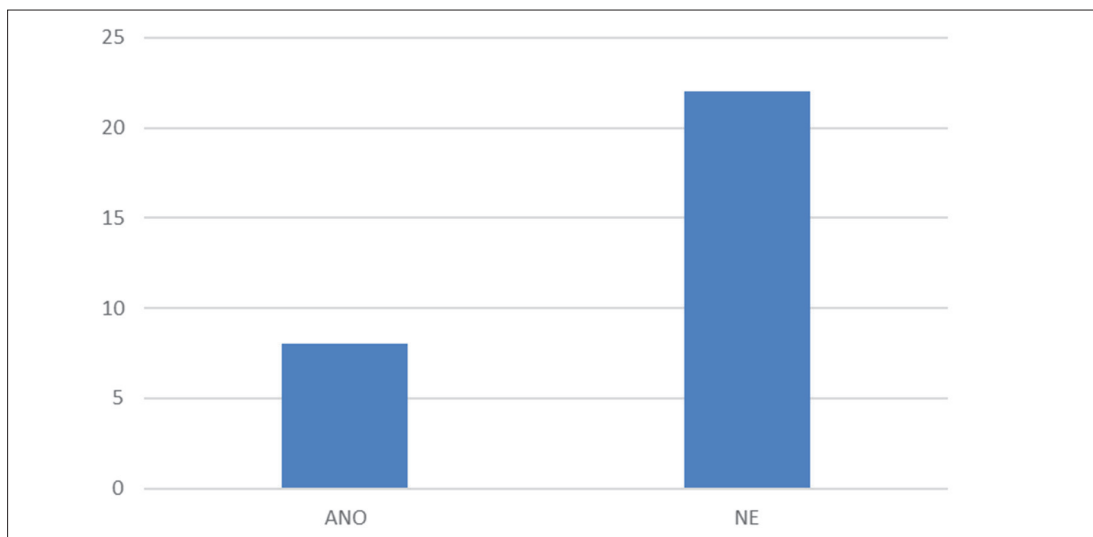
Graf 6.28 Způsoby získávání zpětné vazby od absolventů se zrakovým postižením



Systém pro zpětnou vazbu – informace o uplatnění svých absolventů – má vytvořeno pouze několik škol (5). Lze předpokládat, že jsou to školy střední odborné, které zajímá uplatnění absolventů v oboru. Základní školy nepovažují za nutné tyto informace pravidelně získávat. Pedagogové se dozvídají o dalším vzdělávání či uplatnění svých absolventů pouze v případě, že se absolvent vrátí a „pochlubí“ svými úspěchy, nebo při náhodném setkání.

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

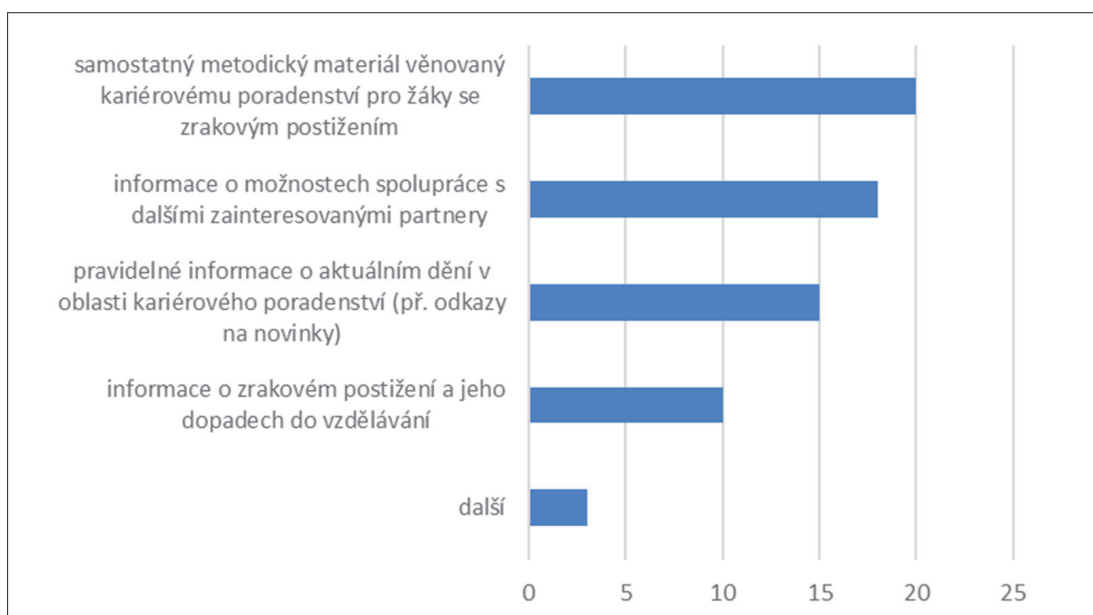
Graf 6.29 Kompetence k poskytování kvalitního kariérového poradenství žákům se zrakovým postižením



Převážná většina respondentů uvádí, že nemá dostatek kompetencí k poskytování kvalitního KP žákům se ZP. Ti, kteří uvedli, že cítí, že disponují dostatkem kompetencí, uvádějí studium speciální pedagogiky (tyflopezie), doplňkové studium výchovného poradenství (KP pro žáky se SVP) nebo dlouholetou praxi. Někteří uvádějí úzkou spolupráci se SPC.

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

Graf 6.30 Informace ke zkvalitnění kompetencí v oblasti poskytování služeb kariérového poradenství žákům se zrakovým postižením



Většina respondentů by přivítala samostatný metodický materiál ke KP žáků se ZP, kde by byla případně uvedena možnost spolupráce s dalšími zainteresovanými partnery. V odpovědích je zdůrazněno, že v metodice je třeba uvést odkazy na instituce, v nichž výchovný/kariérový poradce získá aktuální informace.

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

Souhrnné hodnocení KP u žáků se ZP se těžko popisuje, neboť každý respondent se na problém dívá z jiného úhlu. Některý respondent by rád řešil systém KP pro žáky se SVP, jiný popisuje KP v aktuálním školním roce, v roce distančního vzdělávání, kdy bylo nutné opustit osobní setkávání, na mnoha středních školách probíhaly dny otevřených dveří on-line, v některých se nekonaly vůbec.

Mnoho respondentů upřednostňuje úzkou spolupráci se SPC pro ZP, protože nelze předpokládat, že by se pedagog v běžné škole dokázal orientovat v potřebách žáků s různým druhem zdravotního postižení. Základní informaci by si vyhledali kariéroví poradci v připravované Metodice KP pro žáky se zrakovým postižením, jejíž vznik tedy vítají.

Dále se v odpovědích objevily hlasy volající po zřízení funkce kariérového poradce na školách (i základních), protože výchovný poradce nemůže tuto činnost časově zvládnout. Bylo by potřeba nabídnout pedagogům i na paragrafových školách akreditované kurzy kariérového poradenství.

Pro žáky se zrakovým postižením lze najít vhodný obor studia, pro studijní typy lépe, pro ostatní hůře. Najít zaměstnání je však pro absolventa nadlidský úkol. Chybí osvěta, zaměstnavatelé se bojí komplikací, které očekávají při zaměstnávání osob se zrakovým postižením.

Mnozí respondenti zmiňují důležitost spolupráce se zákonnými zástupci žáka. Často zužují KP na volbu vhodné střední školy a stěžují si na omezení žáka zrakovou vadou.

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

Jana Janková, Lucie Flekačová

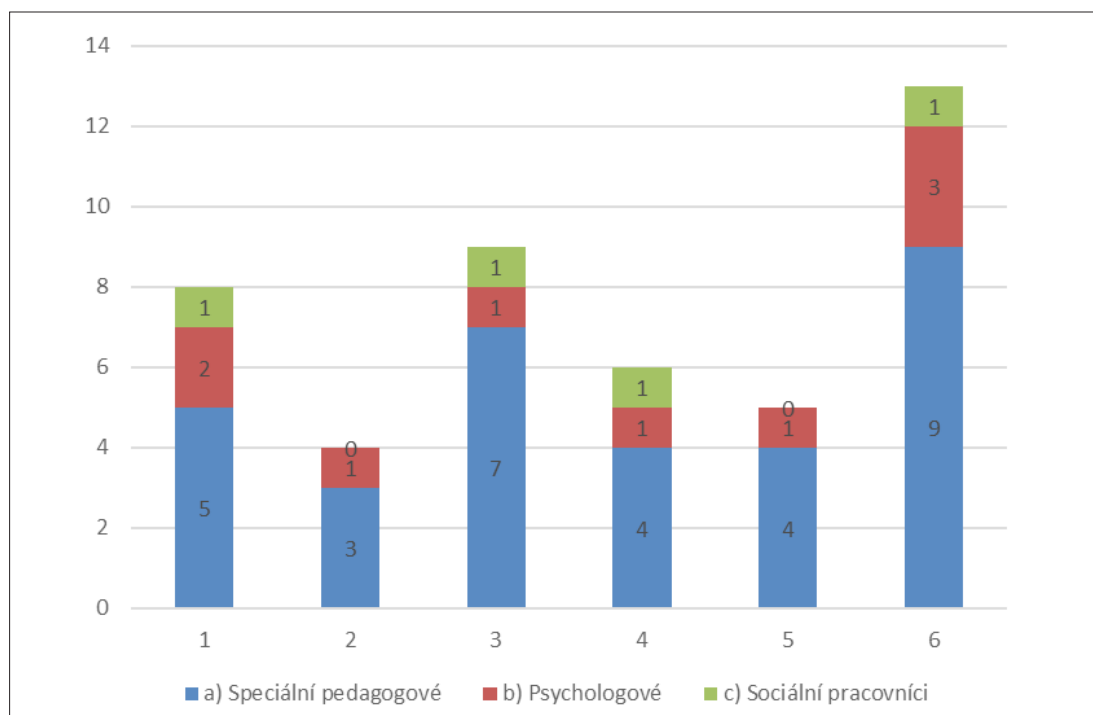
Celkem vyplnilo dotazník: 6 respondentů.

Dotazník vyplnilo 6 SPC pro ZP ze 14, které v ČR existují. Příčiny malého počtu odpovědí lze spatřovat v tom, že:

- dotazník byl rozesílán v době tvrdého lockdownu kvůli epidemii covidu-19,
- v některých krajích jsou SPC různých zaměření sloučena do jednoho zařízení, a je tedy možné, že odpovídal jeden pracovník za celé zařízení. Někde je SPC sloučeno s PPP (Olomouc). Odpovědi pak byly zařazeny např. k MP (Vysočina).

1. Uvedte prosím počet odborných pracovníků ve Vašem SPC.

Graf 7.1 Odborní pracovníci v SPC



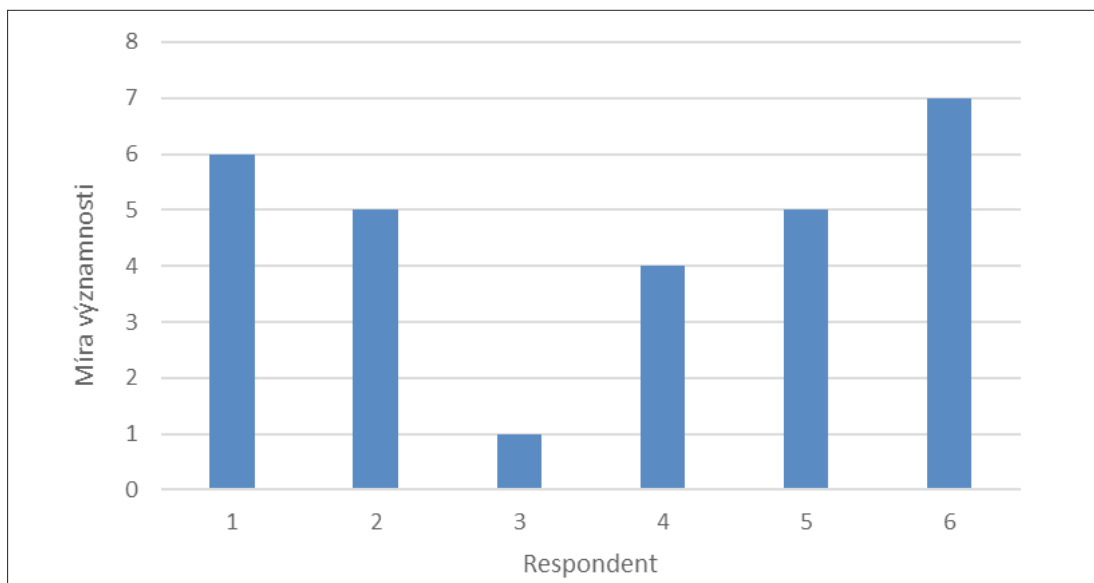
Je zřejmé, že v SPC pro ZP převládají z hlediska počtu speciální pedagogové nad ostatními profesemi. Speciální pedagogové a v menší míře psychologové a sociální pracovníci řeší dopady zrakové vady na vzdělávání svých klientů. Základní dg. (zrakovou vadu) diagnostikují oční lékaři a doplňovat ji mohou zrakoví terapeuti pracující ve zdravotnických zařízeních.

2. Uvedte, kdo se ve Vašem SPC zabývá kariérovým poradenstvím.

Z odpovědí na otázku vyplynulo, že kariérovým poradenstvím se v SPC nezabývá vyčleněný odborný pracovník, ale oblast kariérového poradenství (volbu dalšího studia a následného povolání) řeší každý speciální pedagog a psycholog se svým klientem, kterého má v dlouhodobé péči. Samozřejmě v rámci SPC pracují odborní pracovníci v týmu. V některých případech je nutné do týmu povolát i odborné pracovníky SPC jiného zaměření.

3. Uvedte, jakou důležitost přikládáte ve Vaší instituci kariérovému poradenství – například ve srovnání s ostatními činnostmi realizovanými ve vašem ŠPZ (0 = není důležité; 1 = málo důležité; 7 = velmi důležité).

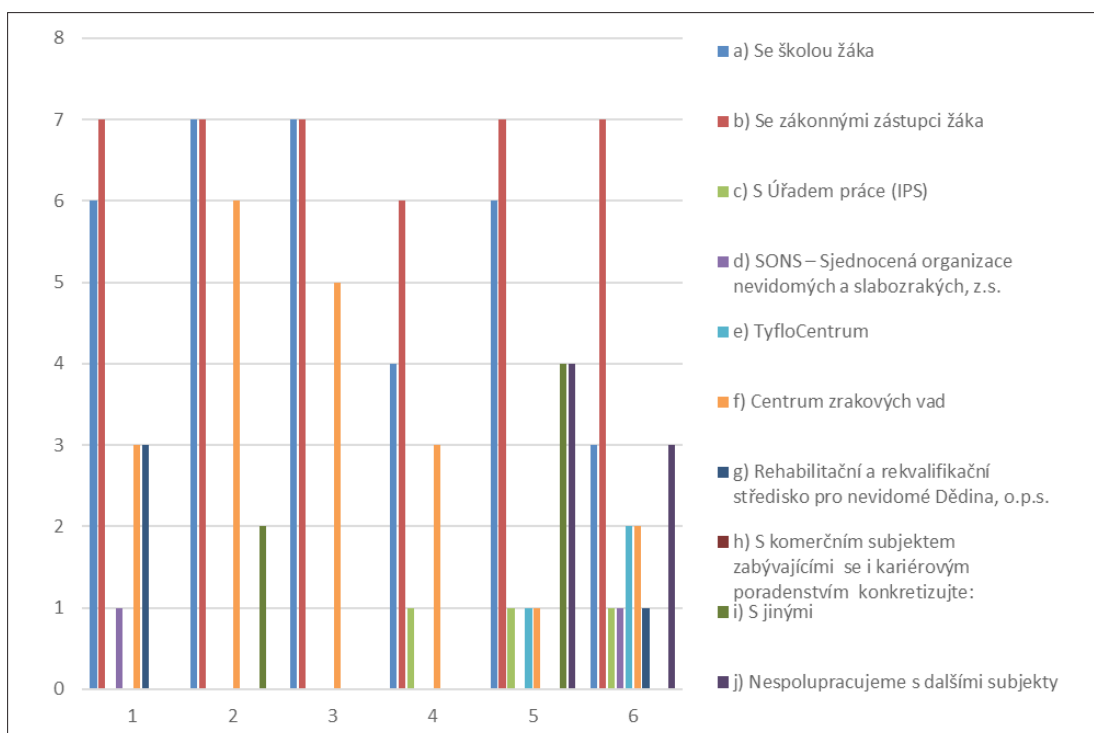
Graf 7.2 Důležitost přikládána kariérovému poradenství



Z odpovědí na tuto otázku lze vyčíst, jakým způsobem KP v jednotlivých zařízeních chápou. Pokud by se jednalo pouze o výběr vhodné školy pro další vzdělávání – tam si většinou klient a jeho rodiče poradí sami a pracovníci SPC nemusí tuto činnost vnímat jako důležitou (viz odpověď SPC č. 3). Pokud budeme chápat KP v celé jeho šíři, tj. práce na sebevědomí klienta, maximální rozvoj specifických dovedností, vedení k co nejvyššímu vzdělání aj., pak je zřejmé, že toto je vlastně obsah práce SPC se ZP a chápeme tak vyjádření ostatních respondentů, kteří považují KP za velmi důležité.

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

Graf 7.3 Míra spolupráce



Z odpovědí na otázku č. 4 vyplývá, že všechna SPC spolupracují v rámci kariérového poradenství se školami, ve kterých se jejich klient vzdělává, a samozřejmě se zákonnými zástupci klientů. Dále se ukazuje, že pro volbu oboru dalšího vzdělávání je též podstatný druh a stupeň zrakového postižení. To konzultují pracovníci SPC (také zákonní zástupci) s Centrem zrakových vad (oftalmologové, zrakoví terapeuti, psychologové). Spolupráci s dalšími subjekty určuje věk klientů (s organizacemi zrakově postižených spolupracují SPC v případě potřeby podpory žáka, kterému je 15 let a více).

5. V rámci diagnostiky kariérového poradenství v našem zařízení zjišťujeme:

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

	RČ	AČ
úroveň studijních předpokladů	100,00 %	6
úroveň pracovního potenciálu	83,33 %	5
osobnostní rysy a zájmy žáka	100,00 %	6
limity dané postižením žáka vzhledem ke zvolenému studijnímu oboru	100,00 %	6
limity dané postižením žáka vzhledem k možnému pracovnímu uplatnění	83,33 %	5
dostupnost vhodné školy	100,00 %	6
pracovní příležitosti vhodné pro žáka	50,00 %	3
pracovní příležitosti dostupné pro žáka	33,33 %	2
diagnostika žákových preferencí v dalším vzdělávání / volbě povolání	83,33 %	5
jiné	16,67 %	1

Z odpovědí je patrné, že při volbě dalšího vzdělávání považují respondenti za nejdůležitější úroveň studijních předpokladů (do té lze zahrnout samostatnost, práci s kompenzačními pomůckami, psaní všemi deseti na klávesnici PC, bodové písmo nevidomých a další specifické dovednosti), dále osobnostní rysy a zájmy žáka. Je nutné přihlídnout k limitům, které jsou dané postižením a dostupností školy. Nízká důležitost je respondenty uváděna u náhledu rodičů, ale i u pracovních příležitostech, možná proto, že pracovní příležitosti už neřeší SPC.

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

Z odpovědí na otázku je zřejmé, že diagnostické nástroje pro oblast KP využívá v SPC především psycholog, který zjišťuje rozumové a osobnostní předpoklady klienta pro další studium. Speciální pedagog SPC při KP vychází především z dlouhodobého sledování klienta a z dlouhodobé spolupráce se školou a rodinou klienta.

7. Uveďte 3 nejčastěji využívané formy spolupráce se školou žáka (Vašeho klienta s ZP).

Odpovědi na tuto otázku potvrzují předchozí komentář, tj. že podklady pro kariérové poradenství klientů SPC se ZP získávají pracovníci SPC během dlouhodobé spolupráce s klienty, jejich rodiči a školami. Před připravovanou změnou školy, přestupem ze ZŠ do SŠ se scházejí všichni zainteresovaní a společně řeší nabídku dalšího vzdělávání.

ní. Ve školním roce s omezenou prezenční výukou se zvýšila (nabyla na důležitosti) komunikace prostřednictvím e-mailu i různých dalších platforem umožňujících videosestávání (Skype, WhatsApp aj.). Podobným on-line způsobem byly prezentovány i dny otevřených dveří jednotlivých škol.

8. Uvedte názvy nebo alespoň zaměření studijních oborů, o kterých se domníváte, že jsou obecně vhodné pro žáka se ZP z hlediska jeho možného pracovního uplatnění.

Respondenti uvádějí jak obory, které nabízejí školy zřízené dle § 16 odst. 9, tak obory, ve kterých se již v minulosti některý žák se ZP uplatnil. Záleží jak na nabídce oborů v kraji, ze kterého respondent pochází, tak i na individuálních schopnostech a dovednostech jednotlivých klientů (žáků).

Ve výčtu škol jsou všechny školy zřízené dle § 16 odst. 9 pro žáky se SVP – původně pro žáky se zrakovým postižením (Gymnázium a střední odborná škola v Praze, střední školy A. Klara, Konzervatoř J. Deyla, střední školy v Brně na Kamenomlýnské). Ostatní školy nelze vyjmenovat všechny, neboť běžných středních škol, které jsou ochotny přijmout žáka se SVP (zrakovým postižením), přibývá. Nabídka se liší v jednotlivých krajích ČR. Mezi tzv. běžnými školami najdeme nejčastěji volbu studia na gymnáziích a obchodních akademiích. Výjimečně se setkáme i s volbou střední školy technického zaměření.

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

Uvedené obory vycházejí zřejmě z nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání. Logicky již při studiu uvedených oborů (při konání praxe) je třeba dobře vidět, neboť při horším vidění existuje nebezpečí úrazu při praxi. Respondent uvedl také obor „Učitelka v MŠ“, který není žádným nařízením omezen – respondent vycházel zřejmě z vlastní představy následného uplatnění.

10. Uvedte, které specifické dovednosti u žáků se ZP doporučujete školám zařadit do vzdělávání žáka (např. prostřednictvím předmětu speciálněpedagogické péče) s cílem zvýšit průčeschnost žáka.

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

	RČ	AČ
maximální samostatnost v sebeobsluze	83,33 %	5
zraková stimulace	33,33 %	2
práce s kompenzačními pomůckami	83,33 %	5
psaní na klávesnici PC všemi deseti	100,00 %	6
Braillovo písmo	83,33 %	5
prostorová orientace a samostatný pohyb	83,33 %	5
specifické dovednosti nejsou ve škole rozvíjeny	0,00 %	0
jiné	16,67 %	1

Z výše uvedeného je patrné, jaké dovednosti je třeba u žáků se ZP v průběhu vzdělávání rozvíjet, tj. dovednosti, bez kterých se v běžném životě neobejde a které jsou úzce svázané s KP. Jeden respondent uvedl v položce „jiné“ obsluhu počítače a speciálního softwaru – to považujeme za práci s kompenzačními pomůckami, a proto i tato odpověď mohla být 100%. Tím se potvrzuje, že na KP ve smyslu podpory rozvíjení specifických dovedností je třeba pracovat již od předškolního věku.

11. Uvedte 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.

Není jasné, zda SPC informace o uplatnění bývalých klientů chybí, nebo zda se tito bývalí klienti neuplatnili. Z praxe víme, že procento uplatnění jedinců s těžkým zrakovým postižením na trhu práce je velmi nízké (viz MORAVOVÁ, Tereza a Monika MUŽÁKOVÁ, 2020. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kontextu národních plánů. *Speciální pedagogika*, roč. 30, č. 3–4, s. 252–265. ISSN 1211-2720)

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	83,33 %	5
na základě náhodného osobního setkání mimo školu (např. na ulici, v obchodě)	66,66 %	4
informace získáváme zprostředkovaně od třetích osob	66,66 %	4
zpětnou vazbu od klientů nedostáváme	16,67 %	1
jiné	16,67 %	1

Z výše uvedeného je zřejmé, že SPC nemají zavedený systém zpětné vazby s bývalými klienty o úspěšnosti poskytovaného KP. Informace o uplatnění bývalých klientů jsou převážně náhodné.

13. Kompetence týmu poradenských pracovníků Vašeho SPC k poskytování kvalitního kariérového poradenství pro žáky se zrakovým postižením hodnotíte takto:

Tab. 7.4 Hodnocení kompetencí týmu poradenských pracovníků k poskytování kvalitního kariérového poradenství pro žáky se zrakovým 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	x	x	x	16,67 % /1	16,67 % /1	50,00 % /3	16,67 % /1	100,00 % /6

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

Respondenti jsou přesvědčeni, že jsou schopni poskytovat kvalitní KP. Je otázkou, zda vědí, co vše lze do moderně pojatého KP zahrnout.

Je ale také fakt, že určitě vedou klienty v průběhu vzdělávání ke zvládnutí specifických dovedností v maximální možné míře a následně podle schopností a dovedností a zájmu klienta doporučují vhodnou další vzdělávací cestu. Jsou schopni reagovat na místní nabídku a vycházejí též z vlastní praxe. Tuto činnost lze označit za KP.

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

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

	RČ	AČ
informace o zrakovém postižení a jeho dopadech na vzdělávání	0,00 %	0
informace o možnostech spolupráce s dalšími zainteresovanými partnery	50,00 %	3
samostatný metodický materiál věnovaný kariérovému poradenství pro žáky se ZP	83,33 %	5
pravidelné informace o aktuálním dění v oblasti kariérového poradenství (např. odkazy na novinky)	0,00 %	0
další	0,00 %	0

Největší zájem se jeví o samostatný metodický materiál, kde bude shrnuto to základní o KP pro žáky se zrakovým postižením včetně popisu existujících služeb týkajících se kariérového poradenství.

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

Volné vyjádření respondentů v rámci otázky č. 16 bylo zkráceno, protože v některých případech bylo hodně konkrétní. Z odpovědí vyplývají tyto zásadní obecná zjištění:

- Metodika KP pro žáky se ZP by byla vítaná.
- Velmi důležité je také osobní setkávání odborných pracovníků SPC a výměna zkušeností, a to jak s kolegy z SPC stejného zaměření, tak i s kolegy z ostatních druhů SPC (případně PPP), s kolegy z ostatních SPC v kraji (konference, WS, semináře). Toto se děje zatím pouze na platformě AP SPC. Asociace je v posledních několika letech významně podporovaná ve své činnosti z projektů Univerzity Palackého v Olomouci.
- Pro uplatnění žáků se ZP v životě jsou důležité nejen předpoklady pro zapojení na trhu práce na straně žáka, ale také vstřícnost ze strany zaměstnavatelů.
- Větší šance volby vhodného oboru studia má žák se ZP s dobrými intelektovými předpoklady.
- Pro žáky se ZP manuálně zručné je nabídka oborů značně omezená.
- Školy vhodné pro žáky se ZP bez ohledu na nabízený obor jsou takové školy, které hledají „cesty, aby to šlo“, namísto hledání „důvodů, proč to nejde“.

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

Jana Janková, Lucie Flekačová

Celkem vyplnilo dotazník: 32 respondentů.

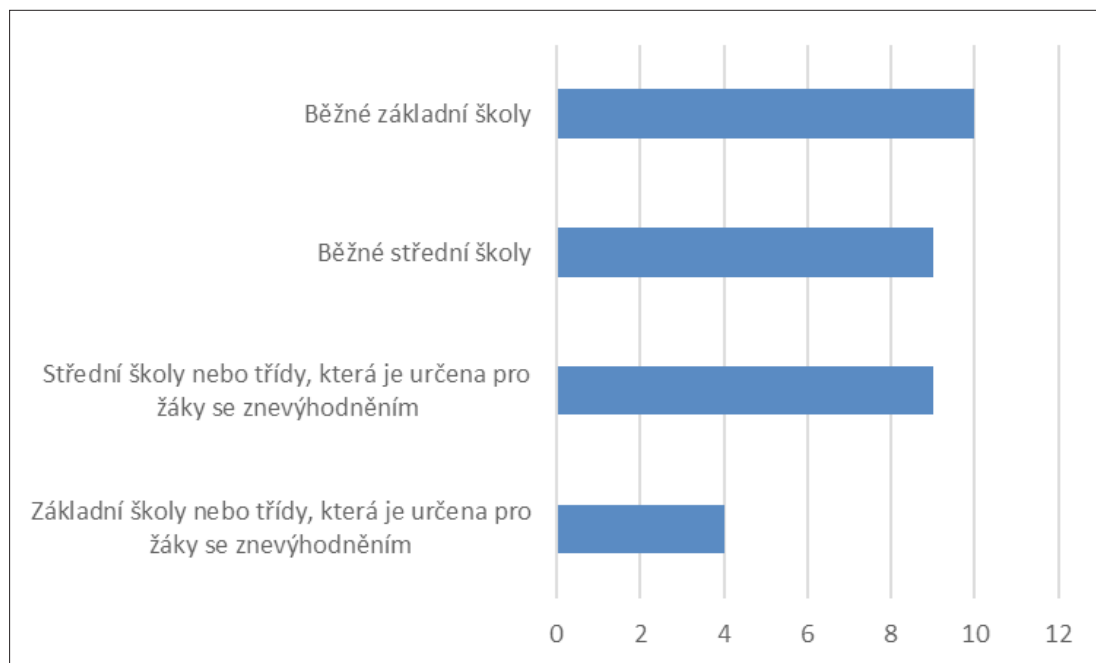
Množství odpovědí je podle našeho mínění ovlivněno dobou, kdy byl dotazník rozesílán – lockdown způsobený epidemií covidu-19, a také tím, že byl rodičům rozesílán prostřednictvím SPC. Některá SPC pro ZP nebyla z různých důvodů během lockdownu příliš aktivní.

1. Vaše dítě je žákem:

Tabulka 8.1 Druh a stupeň školy

Druh a stupeň školy	n	%
Běžné základní školy	10	31,25
Základní školy nebo třídy určené pro žáky se znevýhodněním	4	12,5
Běžné střední školy	9	28,125
Střední školy nebo třídy určené pro žáky se znevýhodněním	9	28,125

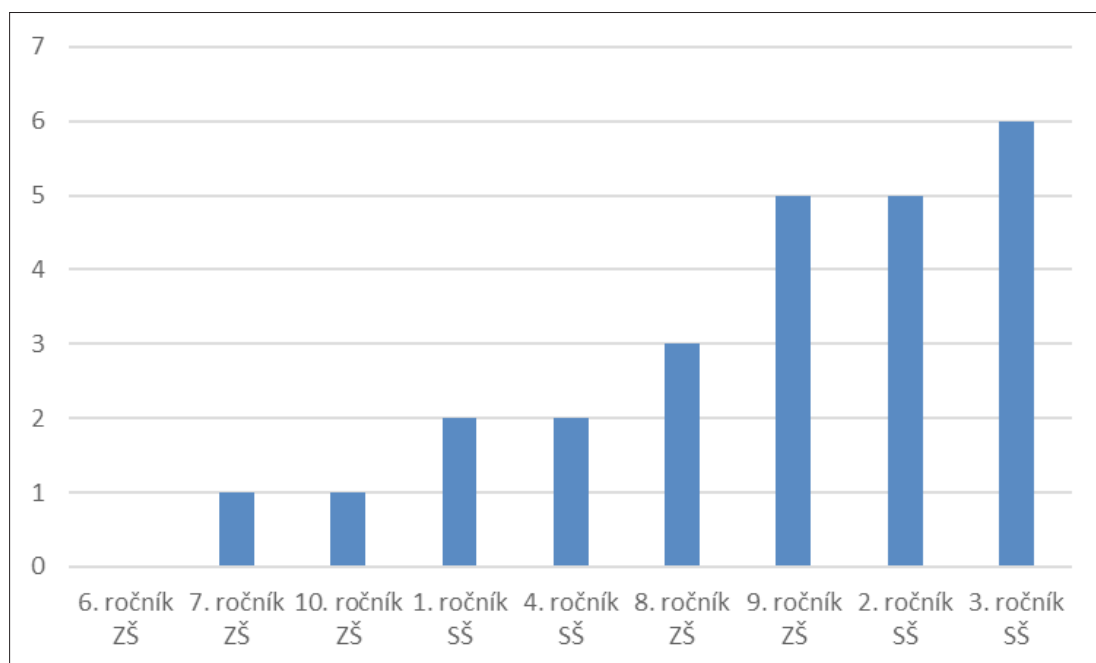
Graf 8.1 Druh a stupeň školy



Šetření se ve větší míře zúčastnili rodiče žáků, kteří se vzdělávají v běžných základních školách, ve středním vzdělávání byl vyrovnaný počet žáků z běžných a paragrafových škol. Poměr žáků v běžných a paragrafových školách udávají statistická data v kapitole 5.

Třída, do níž Vaše dítě dochází:

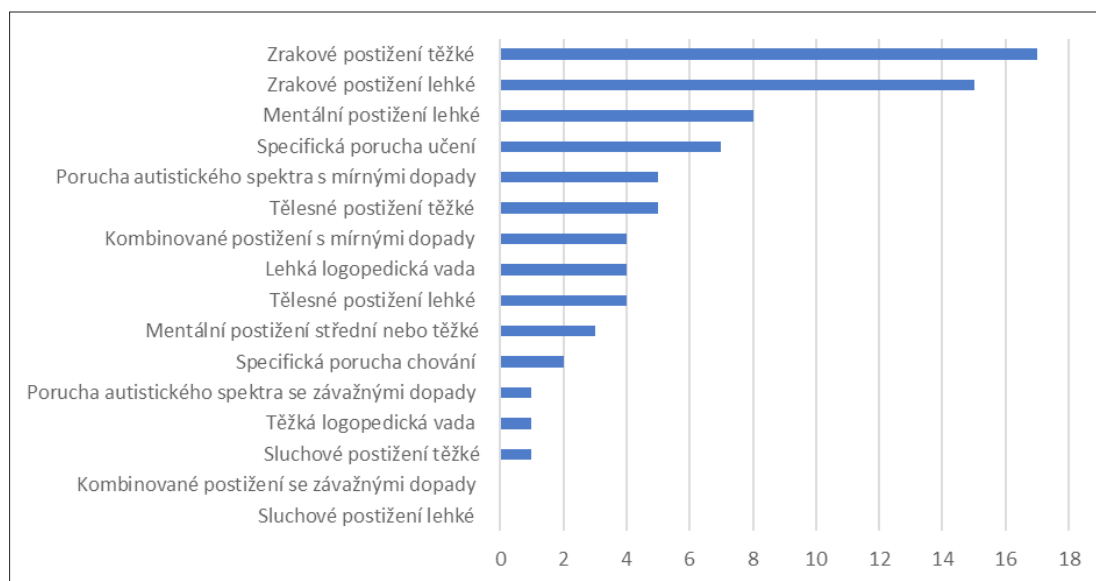
Graf 8.2: Třída žáka



Z odpovědí vyplývá, že šetření se zúčastnili rodiče, jejichž dítě aktuálně řeší problém „Co dál?“. Lze také připustit, že pracovníci SPC, přes které byly dotazníky distribuovány, oslovili právě rodiny s žáky v tomto věku.

2. Vyberte prosím druh zdravotního znevýhodnění Vašeho dítěte.

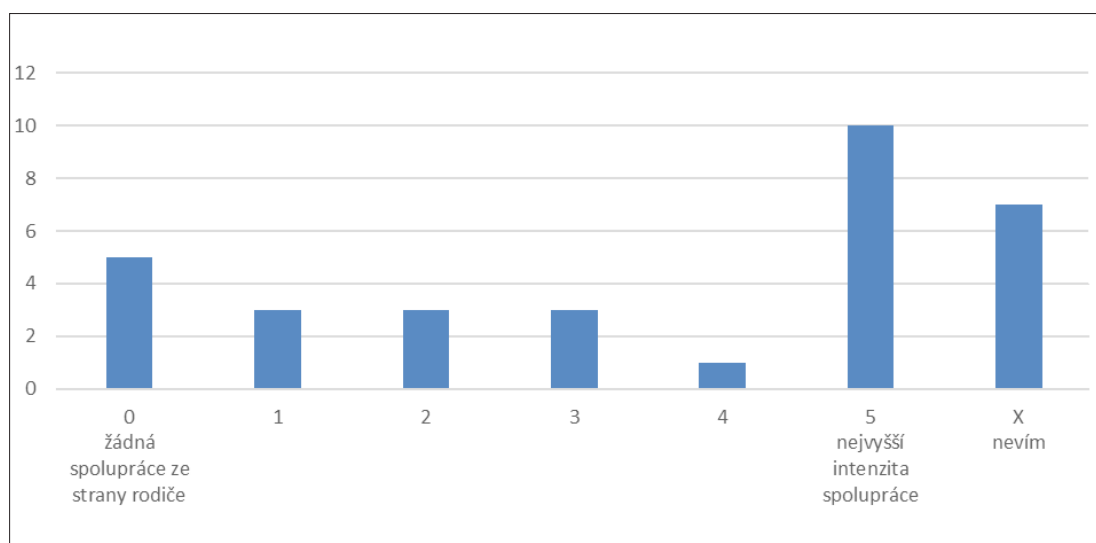
Graf 8.3 Druh zdravotního postižení



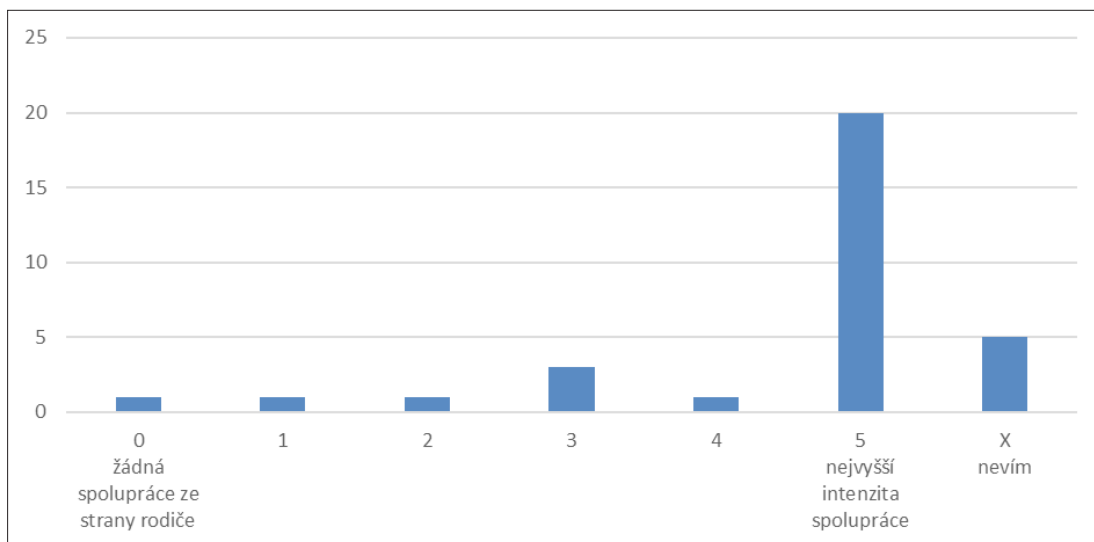
Množství různých druhů zdravotního postižení ukazuje na fakt, který máme ověřený praxí, že totiž neřešíme pracovní uplatnění / kariérové poradenství u jedince pouze se zrakovým postižením, ale že mnoho žáků (klientů SPC pro ZP) potřebuje podporu ve vzdělávání pro souběžné postižení více vadami, z nichž jedno je postižení zraku. Jedinec se souběžným postižením více vadami má problematiku dalšího vzdělávání a uplatnění podstatně ztíženou.

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

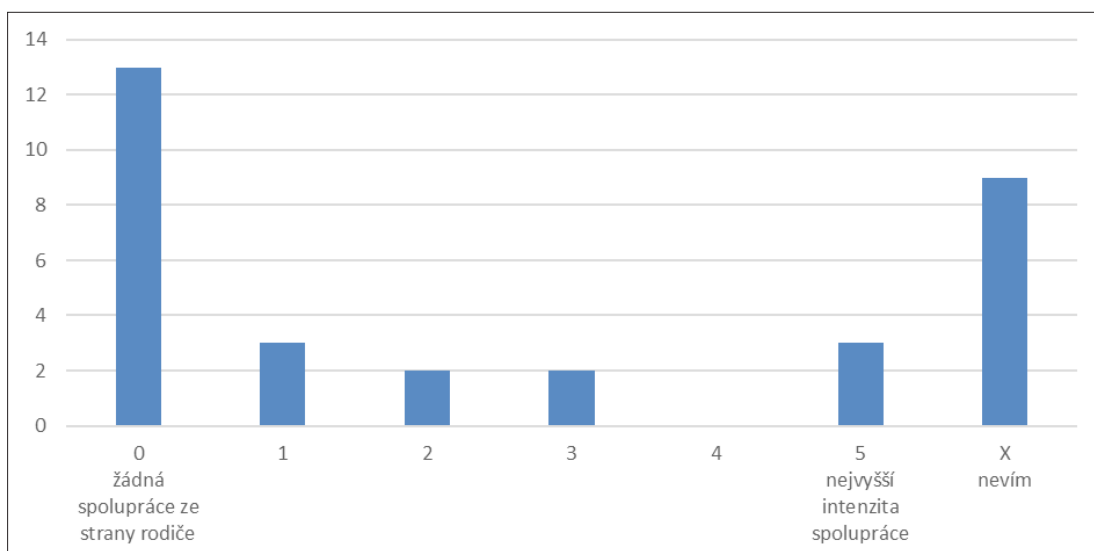
Graf 8.4 Míra poskytovaného poradenství volby další školy pracovníkem školy, kam mé dítě dochází



Graf 8.5 Míra poskytovaného poradenství volby další školy pracovníkem SPC



Graf 8.6 Míra poskytovaného poradenství volby další školy pracovníkem PPP



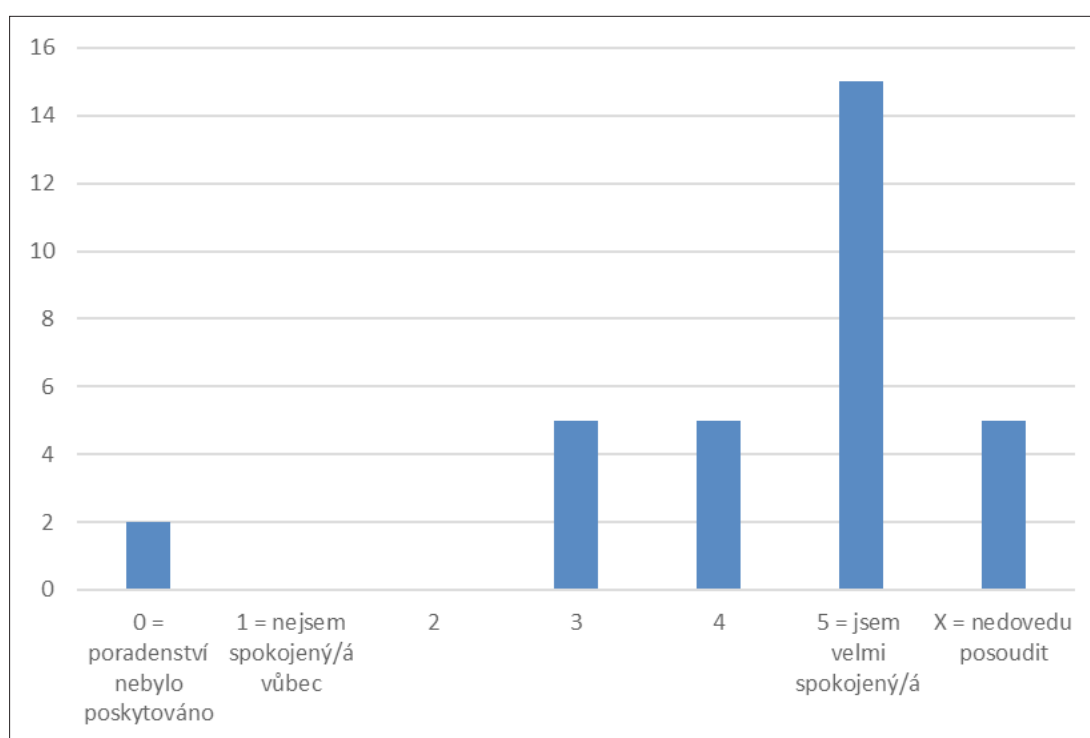
Kariérového poradenství rodičům žáků se ZP poskytuje škola, kam dítě dochází, a SPC. Z odpovědí není patrné, zda škola nespolupracuje ještě například s ÚP? Mezi jinými se objevila odpověď, že se do poradenství zapojuje pracovník v sociálních službách.

4. Uvedte, jak jste spokojen/a s kariérovým poradenstvím, které je nebo bylo Vašemu dítěti poskytováno (pomohlo Vašemu dítěti při výběru střední školy (učiliště)/po-
volání):

Tabulka 8.2 Spokojenost s kariérovým poradenstvím

Spokojenost s kariérovým poradenstvím	n	%
0 = poradenství nebylo poskytováno	2	6,3
1 = nejsem spokojený/á vůbec	0	0,0
2	0	0,0
3	5	15,6
4	5	15,6
5 = jsem velmi spokojený/á	15	46,9
X = nedovedu posoudit	5	15,6

Graf 8.7 Spokojenost s kariérovým poradenstvím



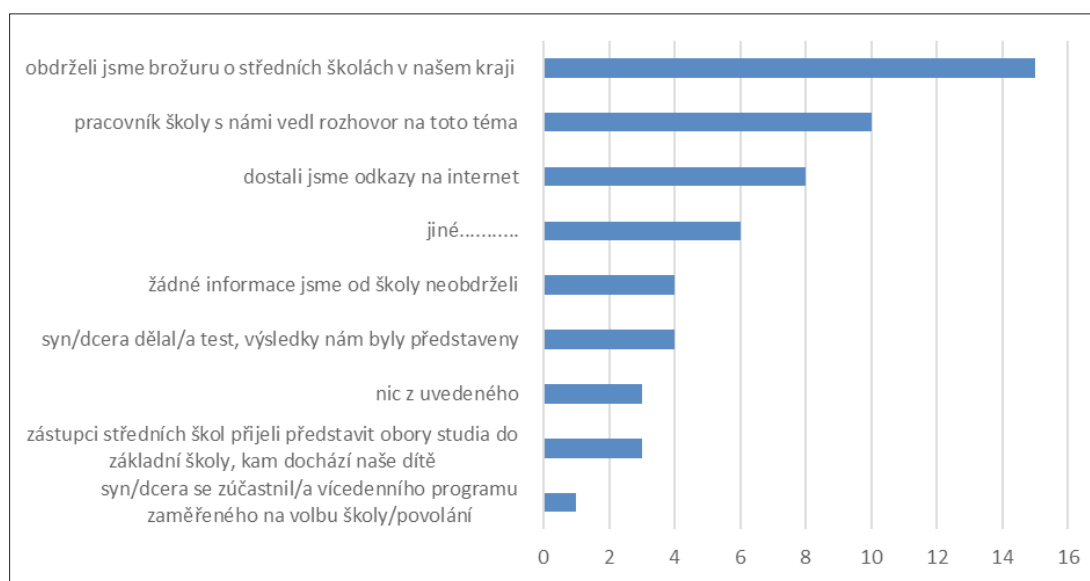
Z odpovědí rodičů, kteří byli osloveni, lze soudit, že jsou s kariérovým poradenstvím převážně spokojeni. Dva respondenti uvedli, že kariérové poradenství nebylo poskytováno.

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 volby povolání

	n	%
dostali jsme odkazy na internet	8	25,0
obdrželi jsme brožuru o středních školách v našem kraji	15	46,9
syn/dcera dělal/a test, výsledky nám byly představeny	4	12,5
pracovník školy s námi vedl rozhovor na toto téma	10	31,3
syn/dcera se zúčastnil/a vícedenního programu zaměřeného na volbu školy/povolání	1	3,1
žádné informace jsme od školy neobdrželi	4	12,5
zástupci středních škol přijeli představit obory studia do základní školy, kam dochází naše dítě	3	9,4
jiné	6	18,8
nic z uvedeného	3	9,4

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



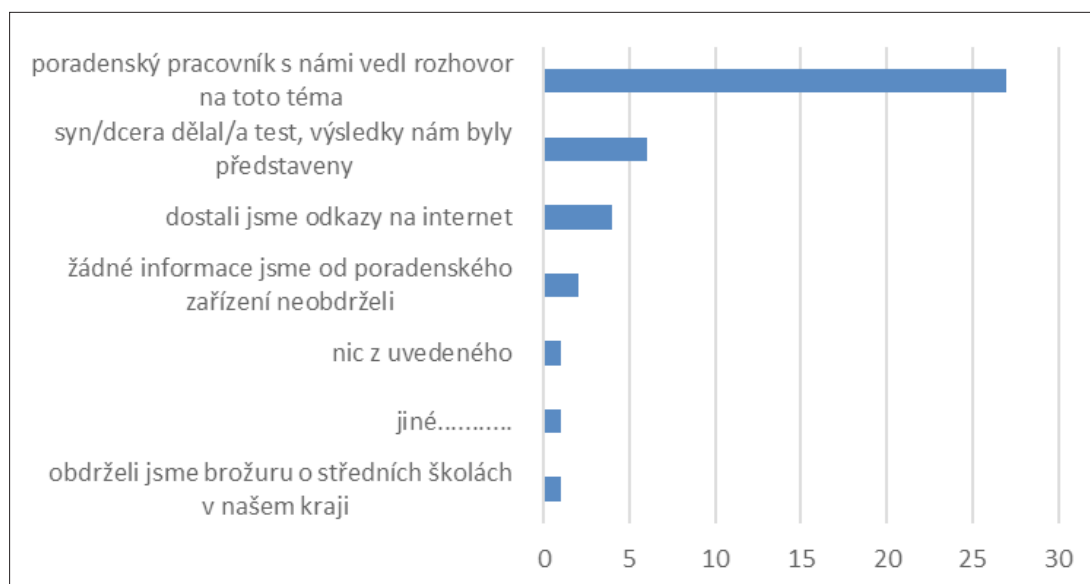
Z uvedeného lze soudit, že formy kariérového poradenství jsou velmi rozmanité. Případy, kdy nedošlo k osobnímu kontaktu rodičů s odborným pracovníkem, je možné přičíst na vrub opět lockdownu kvůli covidu. Z jiných odpovědí lze vyvodit, že poradenství poskytla ŠPZ (SPC + PPP), dále že rodiče dostali doporučení k návštěvě veletrhu středních škol a doporučení k návštěvě dnů otevřených dveří.

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	12,5
obdrželi jsme brožuru o středních školách v našem kraji	1	3,1
syn/dcera dělal/a test, výsledky nám byly představeny	6	18,8
poradenský pracovník s námi vedl rozhovor na toto téma	27	84,4
žádné informace jsme od poradenského zařízení neobdrželi	2	6,3
jiné	1	3,1
nic z uvedeného	1	3,1

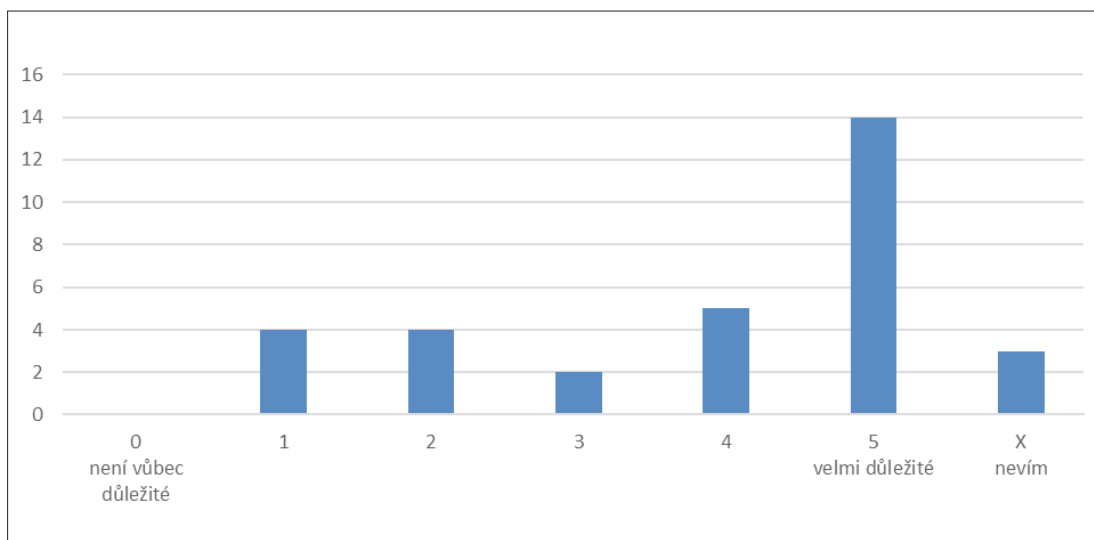
Graf 8.9 Způsoby poskytování informací SPC nebo PPP o dalším studiu nebo volbě povolání



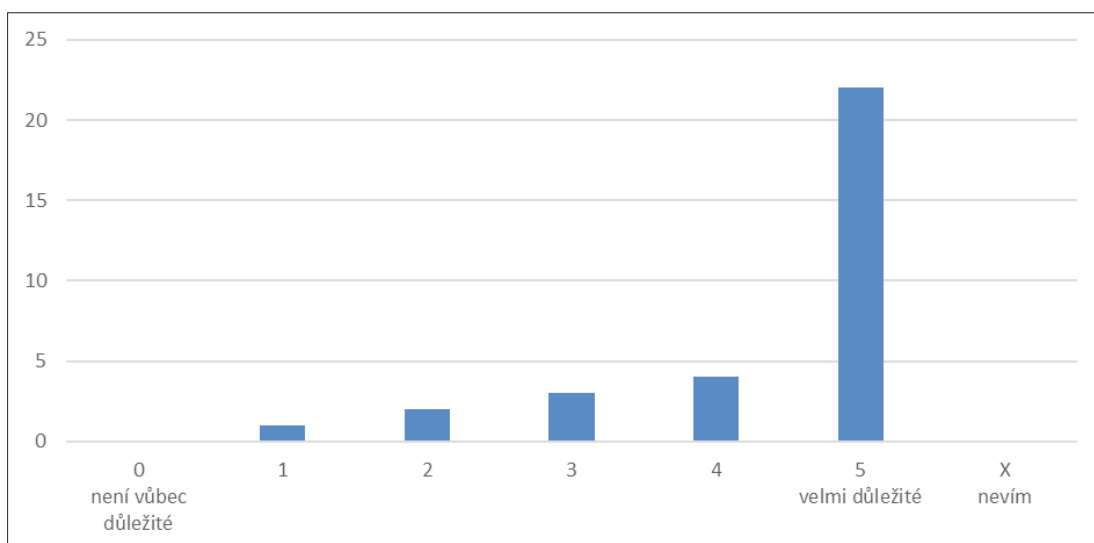
Z odpovědí je patrné, že poradenské zařízení se otázce volby dalšího vzdělávání věnuje. Odborní pracovníci zřejmě využívají dlouhodobé sledování svých klientů, protože diagnostických návštěv za účelem výběru vhodného oboru je uváděn jen minimální počet. Dále je uveden doprovod na dny otevřených dveří středních škol.

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

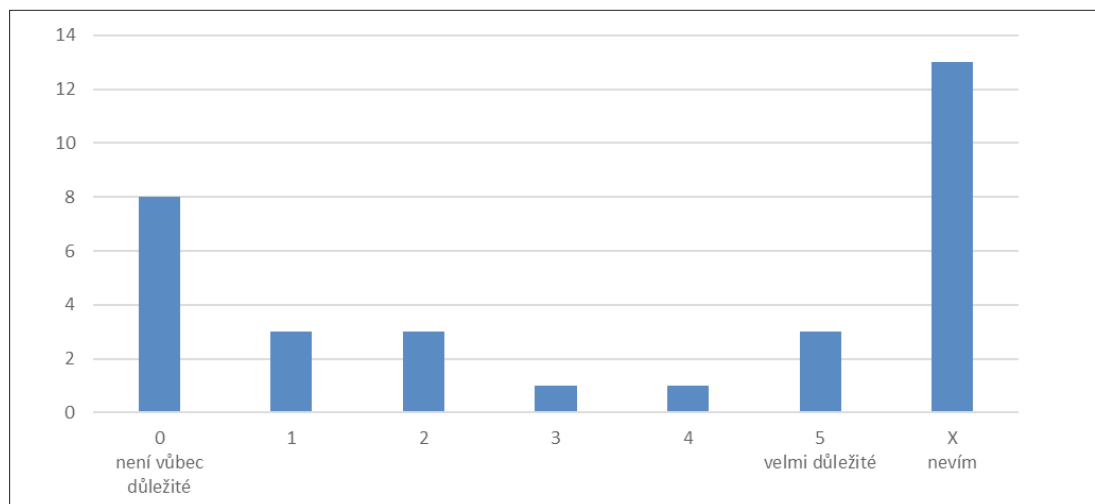
Graf 8.10 Míra důležitosti porady s pracovníkem školy o dalším studiu nebo volbě povolání dítěte



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



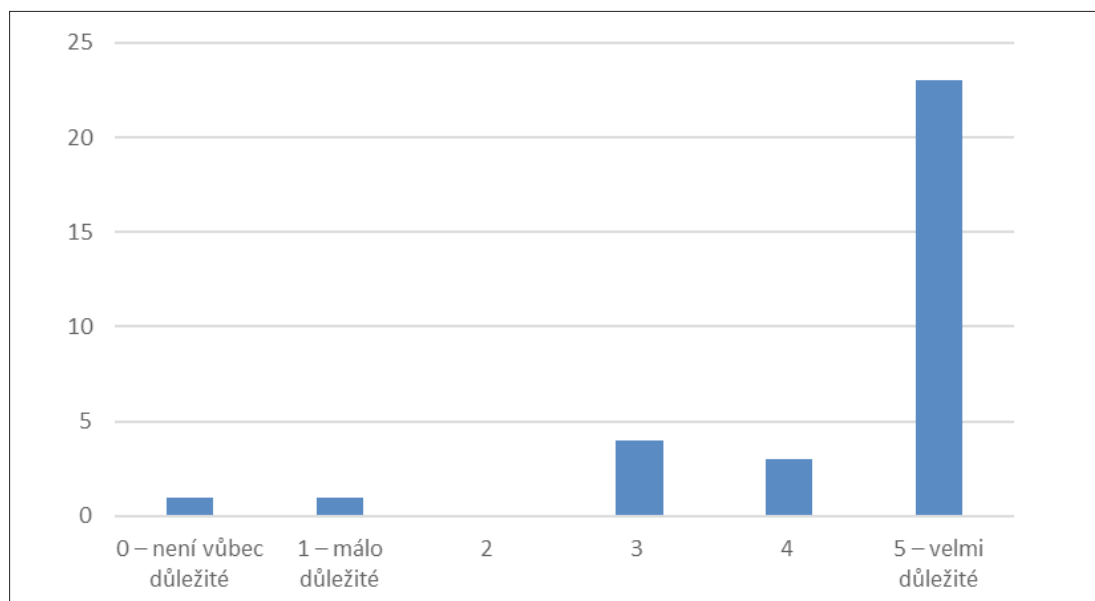
Z uvedeného je patrné, že i rodiče se nejčastěji obracejí na odborníky, kteří jejich dítě znají (pedagogové školy, pracovníci SPC). Někteří se obrátili o radu na lékaře.

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	1	3,1
1 – málo důležité	1	3,1
2	0	0,0
3	4	12,5
4	3	9,4
5 – velmi důležité	23	71,9

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



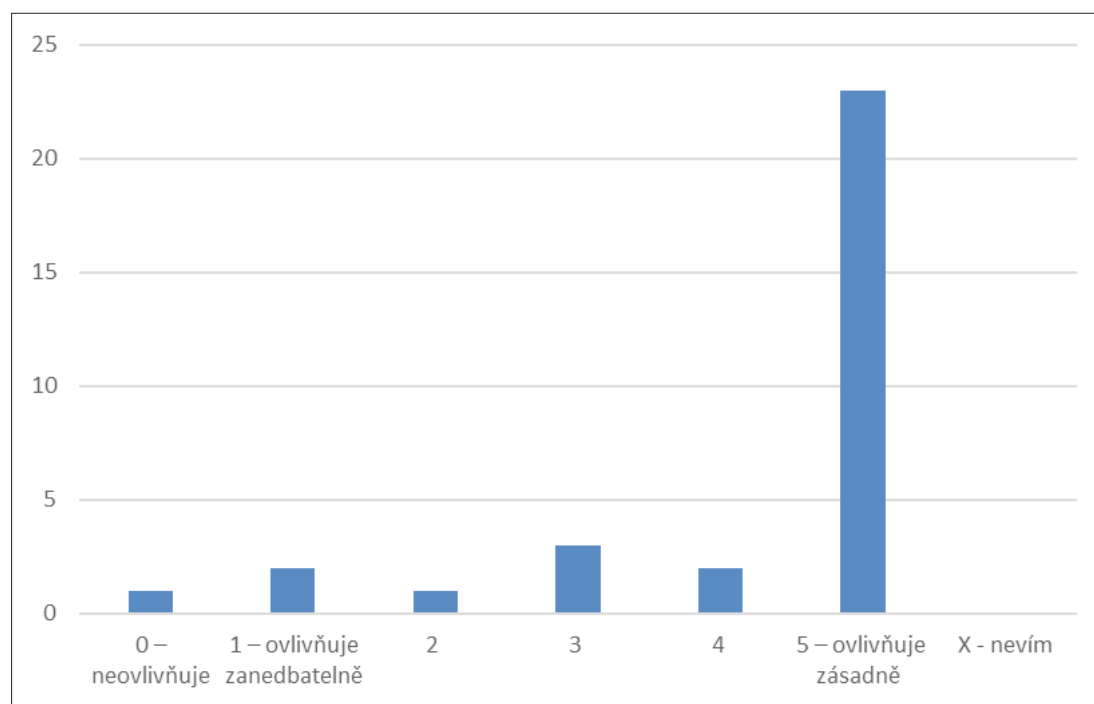
Z odpovědí je jasné, že rodiče se již při volbě dalšího vzdělávání ptají i na možné uplatnění ve zvoleném oboru.

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	1	3,1
1 – ovlivňuje zanedbatelně	2	6,3
2	1	3,1
3	3	9,4
4	2	6,3
5 – ovlivňuje zásadně	23	71,9
X – nevím	0	0,0

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



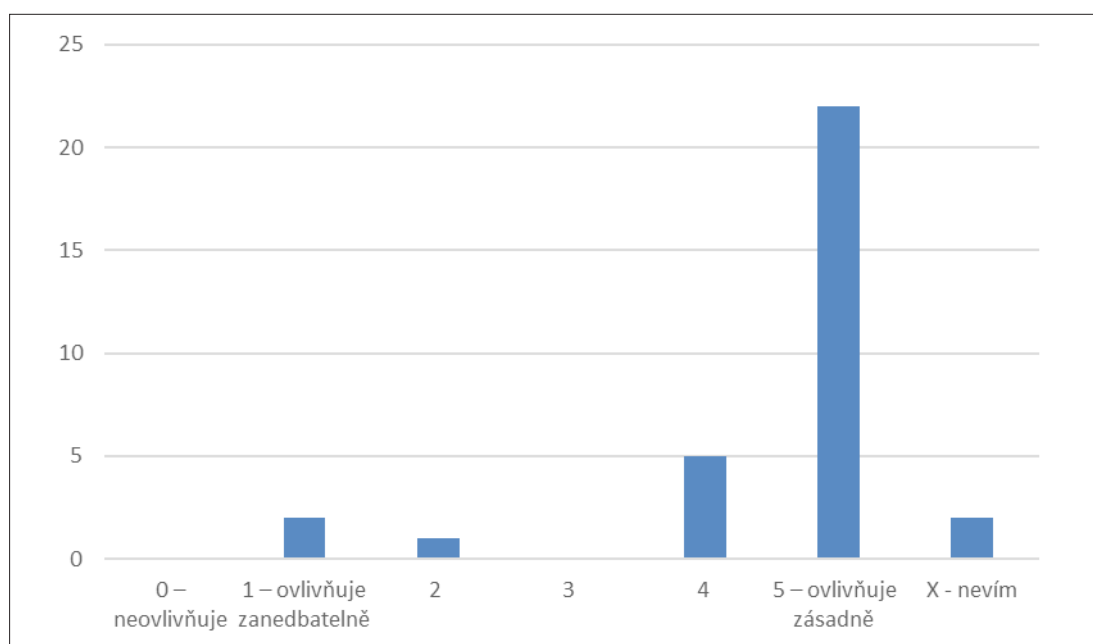
Většina respondentů volila odpověď, že zdravotní postižení ovlivňuje zásadně volbu střední školy. Dle odpovědi na otázku č. 2, lze předpokládat, že většina dětí uvedených v tomto dotazníku má souběžné postižení více vadami. Lze tak vysvětlit zásadní vliv na volbu dalšího vzdělávání.

10. Uvedte, 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	0	0,0
1 – ovlivňuje zanedbatelně	2	6,3
2	1	3,1
3	0	0,0
4	5	15,6
5 – ovlivňuje zásadně	22	68,8
X – nevím	2	6,3

Graf 8.15 Vliv zdravotního znevýhodnění na volbu budoucího povolání



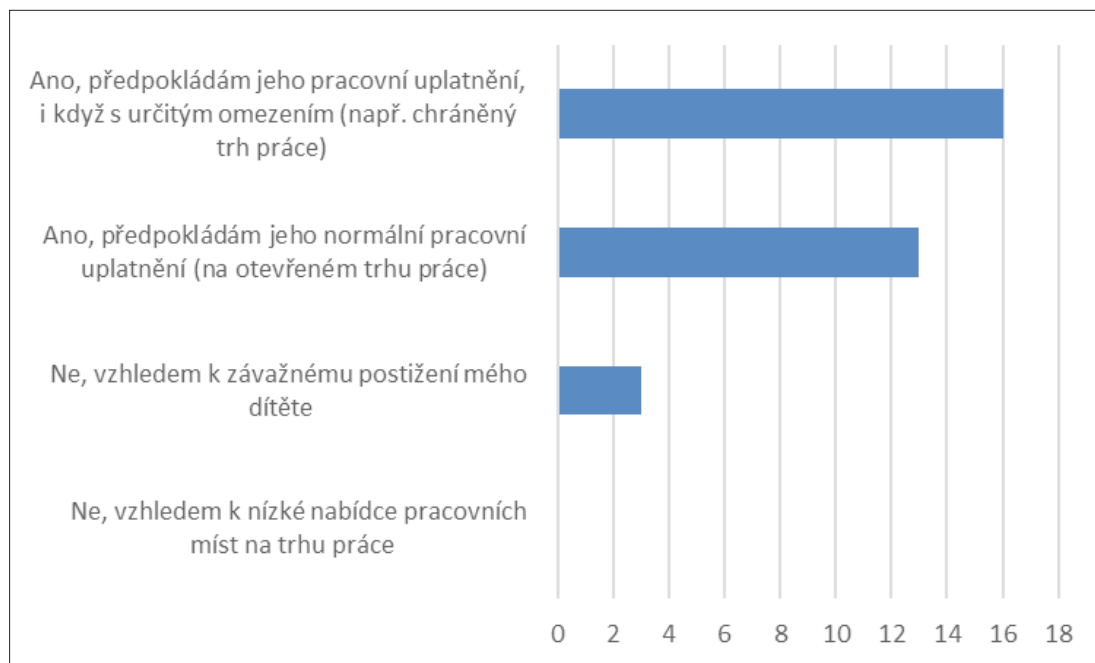
Viz komentář k předchozí otázce. Souběžné postižení více vadami, které často bývá součástí různých syndromů a vzácných onemocnění, ovlivňuje zásadně i volbu povolání, nejen dalšího studia.

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)	13	40,6
Ano, předpokládám jeho pracovní uplatnění, i když s určitým omezením (např. chráněný trh práce)	16	50,0
Ne, vzhledem k závažnému postižení mého dítěte	3	9,4
Ne, vzhledem k nízké nabídce pracovních míst na trhu práce	0	0,0

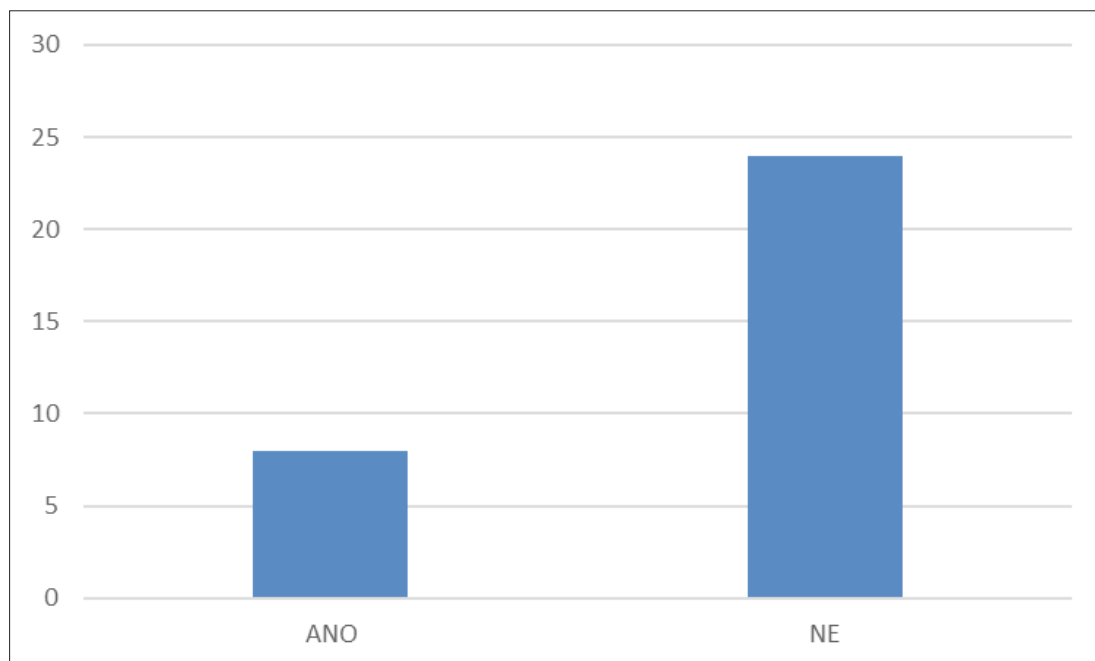
Graf 8.16 Předpoklad zapojení dítěte do pracovního procesu



Většina rodičů věří v pracovní uplatnění svého dítěte. Tři odpovědi však byly negativní, tzn., že rodič nepočítá s uplatněním vlastního dítěte ani na chráněném trhu 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?



Z odpovědí je patrné, že ne všichni rodiče se orientují v nabízených poradenských službách. Zřejmě i z důvodu spokojenosti se službami by se rodiče (2 odpovědi) obraceli i v dospělosti na SPC pro ZP. Poradenská centra při ÚP zatím zřejmě dostatečně nepronikla do povědomí veřejnosti. A jsou schopna poskytnout odborné poradenství pro jedince se SVP?

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

Odpovědi na tuto volnou otázku byly velmi rozmanité, což přispívá k podpoře názoru, že kariérové poradenství (ale i poradenství týkající se podpory ve vzdělávání) je třeba řešit individuálně. Podstatný vliv má rodina, prostředí, osobnosti založení jedince, zdravotní postižení apod.

Za zásadní považujeme, že z některých odpovědí je patrná malá aktivita rodiny/žáka v hledání vhodných oborů studia a dalšího uplatnění. Domníváme se, že tito rodiče si představují, že po zodpovězení několika otázek na prospěch a zájmy jejich dítěte jim poradenský pracovník řekne, ať udělají toto a toto. Nechtějí sami rozhodovat. Osobní kontakty v poradenství byly letos skutečně zásadně ovlivněny pandemií.

Z odpovědí je také patrné, že se rodiče dostatečně neorientují v legislativě (sociálněprávní poradenství), což představuje aspekt, který by bylo vhodné zlepšit na práci sociálních pracovníků v SPC (v některých SPC dosud sociální pracovníci chybí!). Dále je zřejmé, že některé děti rodičů, kteří vyplnili dotazník, nejsou dostatečně samostatné – rodiče řeší pomaturitní studium svého dospělého dítěte.

Závěr

Závěrem je možné konstatovat, že uvažovaná publikace – Metodika kariérového poradenství pro žáky se zrakovým postižením – bude vítaná ze strany jak pedagogů škol, poradenských pracovišť i zařízení, tak i zákonných zástupců žáků.

Z analýzy vyplynulo, že mnoho zúčastněných aktérů nezná aktuální pohled na kariérové poradenství (KP) a jeho rozsah, nemá dostatečný přehled o možnostech žáků se zrakovým postižením (ZP). Problematický není pouze přechod žáků ze školy na trh práce, ale i sama podpora žáků se zrakovým postižením v průběhu vzdělávání na základní a střední škole směřovaná k úspěšnému uplatnění v životě. V mnohých školách je KP zužováno na pomoc s volbou vhodného dalšího studia v posledních ročnících základní nebo střední školy. Konkrétní žák se ZP je předem zbytečně omezován nebo jsou zákonní zástupci přesvědčeni o správnosti své volby oboru bez důkladné znalosti všech okolností (dovednosti a schopnosti žáka, profil absolventa apod.).

Připravovaná Metodika kariérového poradenství pro žáky se zrakovým postižením by měla především zdůraznit nutnost systematicky provádět podporu žáků v oblasti kariérového poradenství v průběhu vzdělávání od předškolního přes základní, střední, vyšší odborné až po terciární. Kariérové poradenství se uplatňuje i u jedinců dospělých v rámci celoživotního vzdělávání nebo v případě změny schopností jedince v souvislosti se zdravotním postižením. Metodika by dále měla zdůraznit potřebu vzdělávání v tzv. specifických dovednostech žáka se zrakovým postižením, jejichž pomocí jedinec minimalizuje dopady zrakového postižení na vzdělávání a minimalizuje limity dané zrakovým postižením při volbě oboru.

Pro mnohé pedagogy i zákonné zástupce bude novinkou v rámci projektu připravovaná podpora v podobě přehledů možností uplatnění jedinců s těžkým zdravotním postižením i mimo chráněný trh práce (tranzitní program).

