

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Evangelická teologická fakulta

Bakalářská práce

Jan Rohlena

TRANZITNÍ PROGRAM PŘI JEDLIČKOVĚ ÚSTAVU V PRAZE

Katedra: Katedra sociální pedagogiky

Vedoucí práce: PaedDr. Marie Vorlová

2006

Na tomto místě bych chtěl poděkovat PaedDr. Marii Vorlové za rady a připomínky k této bakalářské práci.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci Tranzitní program při Jedličkově ústavu v Praze zpracoval samostatně a výhradně s použitím uvedených pramenů a literatury.

Tuto práci nepředkládám k obhajobě na jiné škole.

Souhlasím s tím, aby uvedená práce byla v případě zájmu pro studijní účely zpřístupněna dalším osobám nebo institucím.

Nesouhlasím s tím, aby uvedená práce byla publikována na internetových stránkách Jaboku.

V Praze dne 20.5.2006

.....

Jan Rohlena

OBSAH:

Úvod.....	7
Vymezení pojmů.....	8
1. Sociální integrace lidí s postižením.....	10
1.1. Sociální služby.....	12
2. Jedličkův ústav a školy pro tělesně postižené (JÚŠ).....	13
2.1. Hlavní účel.....	13
2.2. Předmět činnosti.....	13
2.3. Koncepce Jedličkova ústavu.....	14
2.4. Klienti JÚŠ.....	15
2.5. Priority práce.....	16
2.6. Systém práce.....	16
2.7. Středisko Asistence.....	17
3. Tranzitní program (TP)	18
3.1. Cílová skupina TP.....	18
3.2. Cíle TP.....	19
3.3 Principy TP.....	19
3.3.1 Empowerment.....	20
3.4. Služby TP.....	22
3.5. Pracovníci TP.....	22
4. Proces realizace Tranzitního programu.....	23
4.1. TP na středních školách Jedličkova ústavu.....	24
4.2. Plánování přechodu.....	26
4.3. Osobní profil.....	27
4.3.1. Zdroj informací při sestavování osobního profilu.....	27
4.3.2. Zásady vytváření osobního profilu.....	28
4.4. Individuální plán přechodu.....	28
4.4.1. Proč plánovat.....	29
4.4.2. Význam plánování.....	29
4.4.3. Obsah plánu.....	30
4.5. Příprava přechodu.....	30

4.5.1. Individuální praxe.....	31
4.6. Život v běžném prostředí.....	33
4.7. Začlenění do komunity.....	33
5. Zaměstnávání lidí s tělesným postižením.....	34
5.1. Pracovní uplatnění.....	34
5.2. Trh práce.....	36
5.3. Pracovní možnosti lidí s postižením.....	36
5.4. Postoje zaměstnavatelů.....	37
5.5. Role zaměstnavatele.....	38
5.5.1. Práva a povinnosti zaměstnavatelů.....	39
5.5.2. Výhody zaměstnávání lidí se změnou pracovní schopnosti (ZPS).....	40
5.6. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	40
5.6.1. Možnost výdělků.....	41
5.7. Legislativa související se zaměstnávání lidí s postižením.....	41
6. Podporované zaměstnání (PZ).....	42
6.1 Principy, smysl a cíle PZ.....	42
6.2. Kritéria PZ.....	44
6.3. Podpora v PZ.....	45
7. Praktická část.....	47
Závěr.....	55
Résumé.....	57
Seznam použité literatury.....	58

Úvod

V této bakalářské práci se budu věnovat problematice lidí se zdravotním postižením. To je téma samozřejmě velmi široké a ve své celistvosti těžko uchopitelné v rámci takovéto práce. Pokusím se tedy věnovat tématu poměrně užšímu a konkrétnějšímu. Rozhodl jsem se zaměřit svoji pozornost na klienty Jedličkova ústavu v Praze, na to, jak je toto zařízení připravuje na další uplatnění, co jim tato organizace nabízí i na to, jaké mají tito lidé teoretické a praktické šance uspět na trhu práce.

Tuto konkrétní skupinu jsem si vybral proto, že ji považuji za velmi vhodný, výrazný a nosný vzorek toho, jak v České republice na počátku 21. století probíhá vzdělávání lidí s postižením, jak se s problematikou zaměstnávání handicapovaných vyrovnává sociální politika státu, jak vypadá a jaký má smysl ucelená rehabilitace, jaký je vztah většinové společnosti k postiženým, jakou živost v praxi nabývají pojmy integrace a inkluze, jaké obtíže a zároveň jaké možnosti mají tělesně postižení jak v přístupu ke vzdělání, tak k uplatnění na trhu práce atd.

Podrobněji se pak budu věnovat Tranzitnímu programu při Jedličkovu ústavu v Praze. Tedy službě a zařízení, kde by se zmíněná témata měla přirozeně propojovat. V úzké návaznosti na to popíši také podporované zaměstnávání, jako jeden z hlavních cílů a nejvyužívanější službu Tranzitního programu.

Myslím, že většinu středních, vyšších či vysokých škol zajímá jak jsou jejich studenti úspěšní ve svých dalších studijních či profesních krocích a jak se jim daří v praxi a životě vůbec uplatňovat ve škole získané informace, dovednosti, schopnosti a zkušenosti. Pokusím se zde zachytit jak jsou na tom v tomto směru studenti Jedličkova ústavu a jak je na tom Jedličkův ústav.

Cílem práce je tedy popsat to, jak se studenti JÚŠ v tomto zařízení připravují na pracovní uplatnění a samostatný život vůbec a zároveň zjistit, jak se jim v tomto daří.

Tato práce by měla přinést komplexní pohled na problematiku přechodu lidí s tělesným a kombinovaným postižením ze školy do života a mohla by tak snad být přínosem pro lidi pracující v sociální oblasti, kteří pomáhají žít druhým lidem podle jejich vlastních představ a možností.

V bakalářské práci je pracováno především s pojmy integrace, ucelená rehabilitace, tranzitní program a podporované zaměstnávání.

VYMEZENÍ POJMŮ

INKLUZE

Slovo inkluze je odvozeno od anglického pojmu *to be included*, jenž je přímo chápán jako *být úplnou součástí*.

Inkluze je stav, který předpokládá, že každé dítě (bez ohledu na rozsah jeho postižení) má stejné šance a schopnosti vzdělávat se v běžné škole a stejně tak každý dospělý člověk má rovnocenné možnosti na trhu práce i v jiných oblastech.

Inkluze je označení procesu, který je založen na tom, že každé zdravotně znevýhodněné dítě (až na výjimky, kdy tomu brání velmi závažné postižení) je prvotně zařazeno do běžné školy mezi zdravé spolužáky bez ohledu na typ jeho postižení. Teprve v případě, kdy se prokáže, že dítě není prokazatelně schopné běžnou školní docházku zvládnout, nastupuje další řešení v podobě jeho umístění ve speciálním zařízení, stacionáři nebo domácí péči.¹

V případě integrace je tomu spíše naopak.(viz. Integrace)

INTEGRACE

Anglické slovo *integrace* se překládá jako *začlenění*. „V naší republice je tento termín u problematiky lidí se zdravotním postižením využíván pro pojmenování pokusů o zařazení osob s postižením do společnosti.“²

Pan Václav Krása, předseda Národní rady zdravotně postižených ČR chápe integraci ne pouze jako jednorázový čin, ale jako neustálý proces vyrovnávání příležitostí, který vlastně nebude nikdy ukončen, protože nové technologie a nové dimenze života budou přinášet nové bariéry, a s tím bude zákonitě nezbytné vyrovnávat příležitosti pro občany se zdravotním postižením, aby dokázali obstát v soutěži s ostatními občany a nebyli zatlačeni na okraj společnosti.³

¹ Novosad. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením*, s. 14

² Bazalová. *Problematika osob postižením v současné době*, s. 90

³ Krása. *Integrace osob se zdravotním postižením jako předpoklad zvýšení kvality života*. s.6

UCELENÁ REHABILITACE

Ucelená neboli komplexní rehabilitace je systém odborných činností, které jsou (které by měly být) vzájemně provázané. Nejen sociologie, resp. sociologie handicapu vyzdvihují mezioborovost a multidisciplinární povahu ucelené rehabilitace.

TRANZITNÍ PROGRAM

Jedno z pojetí charakterizuje tranzitní program jako proces přechodu k nezávislosti, který připravuje a podporuje mladé lidi s postižením k přijetí jejich dospělých rolí.

PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnání příležitostí k pracovnímu uplatnění u lidí, kteří v důsledku zdravotního postižení mají stížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění.

1. SOCIÁLNÍ INTEGRACE LIDÍ S POSTIŽENÍM

Sociální integrace je proces rovnoprávného společenského začleňování specifických minoritních skupin (např. zdravotně postižení, ale i etnické a národnostní skupiny atd.) do výchovně vzdělávacího i pracovního procesu a do života společnosti.⁴

Schopnost sociální integrace má ve své šíři řadu určujících faktorů. Těmi jsou především subjektivní předpoklady určité sociální skupiny, individuální odlišnosti každého jedince i objektivní aspekty, dané stavem vývoje přírody a společnosti.

Z toho vyplývá, že míra socializace není a pochopitelně nikdy nebude u všech postižených stejná. Socializaci je tak možné sledovat ve škále od stupně, jenž je označován jako *inferiorita*, pro níž je typická sociální nepoužitelnost a vyčlenění (totální izolace) ze společnosti až do stupně *integrace*.

Pro tuto práci je důležité říci i to, že proces socializace není možný posuzovat podle tabulkových či podobných kritérií. Například dva jedinci se stejným postižením totiž nemusí v praxi dosáhnout stejného stupně socializace.

Vždy záleží na okolnostech, rodině, osobnostních předpokladech jedince i včasnosti, fundovanosti a přiměřenosti poskytnuté pomoci. V praxi to znamená, že kupříkladu jedinec s kvadruparetickou formou DMO může dosáhnout stupně integrace. Je-li však takovýto jedinec výchovně a terapeuticky zanedbáván, může jeho socializace odpovídat stupni *utility*, tedy stavu, kdy člověk není schopen samostatného života. Lidé v tomto stupni socializace tak zpravidla musí využívat služeb ústavů sociální péče.

Určujícími vlivy v socializačním procesu jsou tedy – postižený jedinec, jeho rodina, společnost a k jedinci adresované podpůrné programy a stimulační impulsy.

Myšlenka začlenění lidí s postižením do běžné společnosti jistě není ničím novým. V České republice se od 90.let rozvíjí sociální služby pro občany se zdravotním postižením, bohužel zde stále chybí výraznější legislativní zázemí a podpora státu. Například ve Spojených státech je proces plánování přechodu ze školy do života pro mladistvé s postižením zakotven ve školských směrnicích. V České republice tomu tak zatím není, i když je zde realizována řada programů se stejným zaměřením již několik let. (viz. Kap. Tranzitní program)

⁴ Novosad. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením*, s. 9

S rozvojem občanské společnosti vzniká po roce 1989 řada nestátních, neziskových a svépomocných organizací, které většinou s velkým odhodláním a s malými finančními prostředky nabízí různé sociální a zdravotní služby a společně prosazují zájmy svých klientů a členů v oblasti legislativy, sociální péče, zaměstnávání apod. Náš současný systém se ještě stále nachází mezi modelem tzv. podpůrným a modelem samostatného a nezávislého života. Podpůrný model předpokládá, že postižení lidé jsou znevýhodněni a potřebují zastánce – někoho, kdo by za ně mluvil či konal. Dále pak uznává, že lidé mají právo se rozhodovat, jejich přání a volby jsou však často vyslovovány někým jiným. Model nevede k přijetí odpovědnosti za svůj život. V tomto směru je velké očekávání namířeno k novému zákonu o Sociálních službách, jenž vstoupí v platnost od ledna příštího roku (2007).

Podle **Zákona 108/2006 o sociálních službách** (§ 37 odst. 2 o možnostech řešení nepříznivé sociální situace nebo jejího předcházení) bude mít každá osoba nárok na bezplatné poskytnutí základního sociálního poradenství.

Zákon také upřesňuje rozsah a formu pomoci. Rozsah a forma pomoci a podpory poskytnuté prostřednictvím sociálních služeb musí zachovávat lidskou důstojnost osob. Pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí působit na osoby aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování. Sociální služby musí být poskytovány v zájmu osob a v náležité kvalitě takovými způsoby, aby bylo vždy důsledně zajištěno dodržování lidských práv a základních svobod osob.

Pro účely tohoto zákona se přirozeným sociálním prostředím rozumí rodina a sociální vazby k osobám blízkým, domácnost osoby a sociální vazby k dalším osobám, se kterými sdílí domácnost, a místa, kde osoby pracují, vzdělávají se a realizují běžné sociální aktivity. Sociálním začleňováním se rozumí proces, který zajišťuje, že osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené dosáhnou příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný.

Tento zákon v mnohém vychází z principů péče o lidi s postižením, které jsou postupně upevňovány od počátku 70. let 20. století. Tento model samostatného a nezávislého života se řídí následujícími principy:

- Každý má právo riskovat.
- Rovnoprávnost pro všechny.
- Každý má právo na lidskou důstojnost a sebeurčení.
- Každý má právo na vlastní volbu.
- Každý má právo na opěrný systém.
- Lidé jsou omezováni prostředím, ne postižením.
- Rozhodování je v rukou jednotlivců.

Člověk s postižením je zapojený do plánování a činnosti služeb a mění se tak z pasivního příjemce služeb v aktivního občana. Tento princip zmíněný navrhovaný zákon deklaruje.

1.1. Sociální služby

Sociální služby (tedy činnosti, kdy někdo pro někoho něco činí) je v ČR možné v zásadě rozdělit do dvou základních skupin:

1. sociální služby státní a obecní

- Stát svou sociální politiku provádí na ústřední či regionální úrovni, buď přímo, nebo samosprávnými (volenými) orgány.

Nejmenším, ale velmi významným subjektem státní sociální politiky je *obec*.

/Do této skupiny patří níže zmiňovaný Jedličkův ústav jehož zřizovatelem je Magistrát hlavního města Prahy./

2. sociální služby nestátní

- do této skupiny patří fyzické a právnické osoby (sdružení, hnutí, spolky, nadace,...)

/Do této skupiny pak kupříkladu patří Středisko Asistence o kterém bude řeč později./

Jen stručně se zmíním jaké konkrétní služby mohou lidé s handicapem v současné době v ČR využívat:

V oblasti vzdělávání je to poměrně jednoduché. Studenti s postižením mohou studovat buď na běžných školách (mainstream school – škola v hlavním vzdělávacím proudu) nebo ve školách speciálních.

Nejvyužívanější služby v sociální sféře (tedy ty, které jsou zpravidla využívány po ukončení vzdělání) jsou:

- ústavy sociální péče
- chráněné dílny
- stacionáře
- chráněné bydlení
- podporované zaměstnávání

Často se pochopitelně stává, že lidé s postižením zůstávají z mnoha důvodů doma, a to jak místo školy (domácí škola), tak i po skončení školní docházky.

2. JEDLIČKŮV ÚSTAV

O Jedličkově ústavu a Středisku Asistence se v této práci zmiňuji především jako o realizátorech Tranzitního programu. Bylo by však neúplné, kdybych se nezmínil alespoň stručně o tomto zařízení jako celku a nepředstavil i další aktivity JÚŠ, které s Tranzitním programem přímo či nepřímo souvisí.

Hlavní účel a předmět činnosti této organizace definuje *Zřizovací listina* vydaná Radou hlavního města Prahy v roce 2002.

2.1. Hlavní účel

Hlavním účel tohoto zařízení je vzdělávání, výchova a rehabilitace dětí a žáků s tělesným postižením.

2.2. Předmět činnosti

1. Předmětem činnosti organizace je výchovně vzdělávací, léčebně rehabilitační a odborná poradenská péče, která je poskytována tělesně postižené mládeži od

předškolního věku až do období jejich profesního uplatnění v dospělosti a zaměřena na prevenci a nápravu problémů somatického, psychického a sociálního vývoje dětí a žáků s tělesným postižením.

2. Komplementárním předmětem činnosti zřizovaného speciálního zařízení hlavního města Prahy je oblast podpůrné odborné konzultativní a poradenské péče formou sociální služby, která je poskytována zákonným zástupcům tělesně postižených dětí a žáků, školám, školským zařízením a organizacím, které se spolupodílejí na integraci dětí a žáků s tělesným postižením do společnosti nebo na jejich péči.

3. Výchovně vzdělávací, léčebně rehabilitační a odborná poradenská péče se uskutečňuje v těchto typech škol, školských zařízení a odborných pracovištích organizace, které jsou součástí jednoho právního subjektu:

a) Speciální mateřská škola, Speciální základní škola pro tělesně postižené, Zvláštní škola pro tělesně postižené

b) Gymnázium pro tělesně postiženou mládež, Střední odborná škola pro tělesně postiženou mládež, Praktická škola pro tělesně postižené

c) Speciálně pedagogické centrum

d) Středisko zdravotní a léčebně rehabilitační péče

e) Středisko praktického vyučování pro tělesně postižené

f) Střední odborné učiliště pro tělesně postiženou mládež, Odborné učiliště pro tělesně postižené, Učiliště pro tělesně postižené

g) Internát

4. Speciální školy pro tělesně postižené jsou školami integrovaného typu.

2.3. Koncepce Jedličkova ústavu

Koncepci rozvoje JÚŠ schválila rada Zastupitelstva hl.m.Prahy v roce 1996. Pro Prahu a celý Středočeský region je JÚ jediným zařízením, které poskytuje rehabilitační služby ve srovnatelné šíři.

Cílem Jedličkova ústavu je:

- Připravovat mladé lidi s postižením **na běžný život**, učit je „hospodařit s tím, co mají“, pomáhat jim k samostatnosti.

- Udržovat a posilovat otevřenost celé organizace a všech, kdo v ní pracují.

- Nabízet nejširší **služby ucelené (včetně pedagogické) rehabilitace** ve speciálním zařízení, u ambulantních klientů v jejich přirozeném prostředí (rodině, škole).
- **Rozvíjet tranzitní program** - přechod z prostředí speciálního zařízení do běžného prostředí.
- Podporovat **rozvoj komunitních služeb**. Spolupracovat s orgány samosprávy a NNO spoluúčastí v projektech, předáváním podnětů, výměnou zkušeností.
- **Působit na „majoritní“ společnost** ve prospěch výraznějšiho (opravdového, hlubšího) přijetí lidí se specifickými potřebami. Tím, že jsou lidé s postižením přijímáni do běžných kolektivů, mohou dokázat, co se opravdu skrývá v osobách křehkých, plně závislých a zranitelných. Jak zdraví, tak lidé s postižením se mají jedni od druhých stále co učit. Toto učení není a nikdy nebude nikterak jednoduché a vyžaduje velkou toleranci a trpělivost obou stran. Ucelená rehabilitace se snaží o pevné propojení světa zdravých a postižených.

2.4. Klienti Jedličkova ústavu

JÚŠ je zařízení pro školáky a studenty, kteří v důsledku svého primárně tělesného postižení potřebují rehabilitovat (včetně vzdělávání se) ve speciálních zařízeních a pro další studenty a žáky se specifickými potřebami, kteří hledají vhodné zařízení pro své středoškolské studium, kteří potřebují studovat a rehabilitovat ve speciálním zařízení a jsou schopni přizpůsobit se podmínkám JÚŠ

Ze zdravotního hlediska je to zařízení pro mládež se specifickými potřebami, které souvisí zejména s jejich tělesným postižením, potřebují-li odbornou ambulantní či krátkodobou pomoc.

Cílová skupina JÚŠ je ještě rozšířena o absolventy škol JÚŠ a další mladé lidi, kteří potřebují - byť částečné - služby, v rámci jejich přípravy a hledání profesního uplatnění. Dále také pro rodiče (rodiny) dětí s tělesným postižením, jejich učitele v běžných školách a pro další odborníky pomáhajících profesí.

2.5. Priority práce v JÚŠ

Tou zásadní je nepochybně **vedení k samostatnosti**. To je pokládáno za základní kámen všech činností se žáky a studenty. Dalším principem práce zaměstnanců by mělo být podporování silných stránek osobností dětí, jejich dovednost kompenzovat postižení a naopak snaha o zeslabování postoje „pouhého soucitu“ a zveličování nejrůznějších neschopností.

Cílem všech složek nabízené rehabilitace je v co nejvyšší míře podpořit schopnost **zapojit se do běžného života**. Zároveň ale s respektem potřeb žáků a studentů i dalších mladých lidí s postižením sdílet zkušenosti i problémy s lidmi v podobné situaci, pobývat čas od času spolu, mít možnost hodnotit sama sebe v rámci přiměřené referenční skupiny vrstevníků. Proto je v JÚ vytvářen prostor pro pravidelná setkávání lidí s postižením.

2.6. Systém práce v Jedličkově ústavu

V tomto zařízení je kladen důraz na **týmovou práci**. Je to základní požadavek na činnost všech odborných pracovníků v dnešním JÚŠ. Každý žák a student má kolem sebe tým konkrétních odborníků (učitel, vychovatel, fyzioterapeut, ergoterapeut). Koordinátor týmu je jeden z nich. Tým se pravidelně schází s rodiči, případně studentem a dalšími odborníky. Úkolem týmu je definovat potřeby, navrhnout rehabilitační program, realizovat jej, reagovat na změny. Tým má k dispozici společnou dokumentaci. Jedním z výstupů práce týmu jsou výroční dopisy žákovi, studentovi, které shrnují přiměřenou formou výsledky v plnění rehabilitačního programu a nastiňují další cíle.

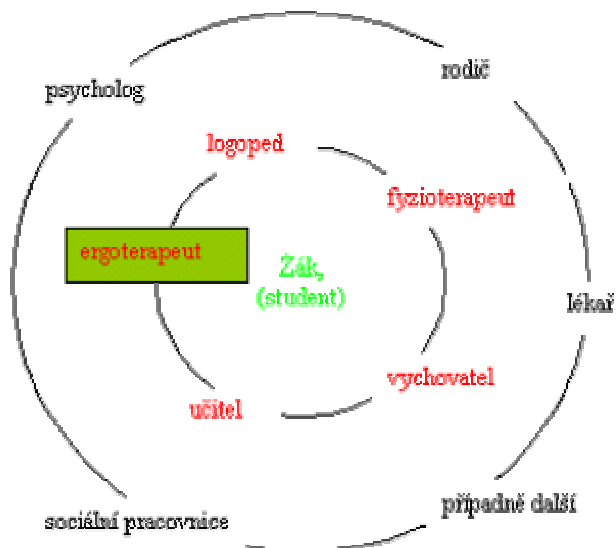


Schéma týmu, kde koordinátorem je ergoterapeut, dalšími členy učitel, vychovatel, logoped a fyzioterapeut.

2.7. Středisko Asistence

Občanské sdružení Asistence bylo založeno v roce 1995 několika zaměstnanci JÚŠ v Praze, rodiči a přáteli studentů a absolventů JÚŠ. Podnětem ke vzniku sdružení byla situace absolventů JÚŠ, kteří do té doby zůstávali po ukončení studia doma, bez možnosti aktivního uplatnění ve společnosti.

V současné době využívá služby sdružení Asistence 82 klientů. Tyto služby zajišťuje několik pracovních konzultantů, kteří mají na starosti kromě pracovního uplatnění také aktivity volného času a soběstačnost v běžných denních činnostech. Proto je někdy nazýváme pracovními konzultanty (dle metodiky podporovaného zaměstnávání) a někdy „jenom“ konzultanty.

Stěžejní službou Střediska Asistence je Tranzitní program.

3. TRANZITNÍ PROGRAM

Tranzitní program se zabývá přechodem z jedné životní situace do další. Hlavním cílem v období přechodu je vytvořit kontinuitu, získat orientaci v nové situaci a smysluplně zhodnotit předcházející období.

Česká psycholožka Rita McLeod, žijící a pracující v Kanadě, pohlíží na „přechod“ (anglicky transition) jako na most mezi dvěma obdobími, jež se vyznačuje změnou a pohybem.⁵

V České republice, stejně jako v západních zemích dosud neexistuje ucelená verze tranzitního programu. Většinou je tranzitní program pojímán z hlediska cílových skupin. V oblasti problematiky lidí se zdravotním postižením pak jako příprava na pracovní uplatnění v rámci podporovaného zaměstnání a jako individuální praxe s asistencí.

Tranzitní program realizovaný v JÚ se zaměřuje především, ale nejen, na oblast pracovního uplatnění klientů JÚ. Z následující definice jsou patrné další oblasti, kterým se tento program věnuje.

„Tranzitní program je systém přípravy a podpory mladých lidí se zdravotním postižením v jejich přechodu ze školy do dalšího života, v oblastech dalšího studia, zaměstnání, aktivit pro volný čas, soběstačnosti v běžných denních činnostech, bydlení, mezilidských vztahů a osobního rozvoje.“⁶

3.1. Cílová skupina

Tranzitní program v obecné rovině je pojímán z hlediska cílových skupin. V tomto případě tedy tvoří cílovou skupinu studenti a absolventi škol Jedličkova ústavu v Praze. Jsou to mladí lidé s tělesným a kombinovaným postižením, nejčastěji na podkladě postižení centrálního nervového systému vzniklého při narození nebo po úraze či onemocnění. V rámci celkového obrazu postižení jsou častá i smyslová postižení, vnitřní onemocnění a kognitivní poruchy.

⁵ McLeod. Plánování přechodu do nezávislého života, s. 9

⁶ Stupková, Nováková, Kölbllová. *Tranzitní program – ze školy do práce*, s. 6

3.2. Cíle Tranzitního programu

Cíle tranzitního programu jsou pochopitelně v přímé souvislosti s cíly a koncepcí Jedličkova ústavu. V ideálním případě by na sebe měla plynule navazovat práce týmu během klientova studia a Střediska Asistence, které se studenty spolupracuje i po ukončení školní docházky.

Cílem tranzitního programu je tedy vybudovat systém, který je postaven kolem jedince a jeho zájmů, cílů a potřeb, nikoliv na možnostech jednotlivých organizací. Následující cíle jsou koncipovány na základě zkušeností s mladými lidmi s tělesným a kombinovaným postižením v JÚŠ:

1. Spolupracovat se studenty a absolventy škol v sestavování a uskutečňování plánů do života po skončení školy.
2. Vést studenty k tomu, aby si uvědomili, že každý člověk má svou budoucnost ve svých vlastních rukou a že každý sám je zodpovědný za svůj život.
3. Umožnit studentům a absolventům škol získat dovednosti potřebné pro samostatný život.
4. Poskytovat cílenou a individuální podporu v praktické přípravě na život ve společnosti.
5. Vést studenty a absolventy škol k co největší možné samostatnosti v zajišťování všech možných aspektů přechodu do dalšího života.
6. Zajišťovat služby potřebné v období přechodu.
7. Mapovat možnosti návazných služeb.

3.3. Principy Tranzitního programu

Proto, aby byl Tranzitní program co nejvíce kvalitní, ustálily se následující principy této služby:

1. Tranzitní program se zabývá budoucností klienta, používá přístup zaměřený na klienta.
2. Podpora a služby v tranzitním programu jsou individuální, přístupné a přiměřené věku, jsou postaveny na pomoci klientovi v dosažení jeho cílů ve všech oblastech přechodu.

3. V tranzitním programu je potřeba rozpoznat a rozvíjet klientův vlastní výběr a jeho vlastní zodpovědnost.
4. V tranzitním programu je zajištěna bezpečná síť podpory týmem tranzitního programu, rodiči a dalšími zdroji přirozené podpory.
5. Tranzitní program by měl klientovi pomáhat rozvíjet jeho vlastní možnosti v soběstačnosti, v pozitivním sebevědomí a sebedůvěře.
6. Tranzitní program se zaměřuje na výsledek očekávaný klientem.
7. Klient, jeho rodiče, další blízcí lidé i formální zdroje podpory v místní komunitě jsou aktivně zapojeni do programu.

3.3.1 Empowerment

V souvislosti s realizací tranzitního programu a procesem podporovaného zaměstnávání se poměrně nově začíná užívat anglický pojem *empowerment*.

Tento výraz se zatím používá převážně v jeho anglické podobě. V češtině jej snad nejvíce mohou nahradit slova *podpora*, *posílení*, *uschopnění*. Jeho smyslem je především pomoci člověku v jeho vlastním úsilí stát se člověkem platným ve společnosti. Je však součástí celého procesu podporovaného zaměstnávání.

V podporovaném zaměstnávání je důležitá vlastní motivace, to znamená pomoci člověku uvědomit si, proč chce pracovat a co od zaměstnání očekává. Jeho síla (moc, power) je právě v tom, že bude dělat to, co on sám chce a o čem ví, proč to chce. Bude ve svém zaměstnání uplatňovat své zájmy a rozvíjet a prohlubovat své dovednosti. Vychází také ze svých předchozích zkušeností, což opět znamená zdroj, ze kterého se dá čerpat. Jeho síla je i v tom, že uskutečňuje svoje představy. Aby člověk mohl uplatnit své možnosti, potřebuje je sám dobře znát a zároveň si být vědom svých specifických potřeb.

Konzultantova prvořadá úloha je tedy v iniciování, podpoře a rozvoji klientovy vlastní aktivity a motivace a v posilování jeho kompetencí. Pracovní konzultant podporuje klienta v tom, aby měl možnost vyzkoušet si to, co sám pokládá za důležité, a nechává mu možnost se zmýlit a poučit se tak z vlastních chyb.

Důležitým vnitřním postojem konzultanta je důvěra ve vlastní možnosti a způsoby řešení ze strany klienta. Pomáhající pracovník se sám musí cítit posílen, tedy znát své kapacity, nebát se dělat chyby, mít důvěru v sebe samého, ale i cítit důvěru, kterou do něho vkládají druzí.

Pro lepší představu co znamená pojetí empowermentu v praxi je specifický například způsob vedení rozhovoru, respektive podoba otázek. Charakteristické jsou otevřené způsoby tázání, které posouvají proces orientace v možnostech, případně už hledání konkrétního zaměstnání někam dál a skrze které se odpovědnost přesouvá na klienta. Uvádím několik otázek vhodných pro práci s klientem v případě, kdy je cílem jeho podpora. Jsou to například:

V čem si myslíte, že jste dobrá/ý?

Jak si představujete hledání práce?

Jak si představujete, že budete práci vykonávat?

Co jste ochotná/ý se učit?

Co byste teď chtěl/a dělat jinak?

Napadá Vás, kde můžete takové místo hledat?

Jak tohle vyřešíte?

Jsou to otázky, které dávají klientovi prostor o sobě přemýšlet, ve kterých mu nejsou podsouvány návrhy řešení. Tyto otázky jsou vhodnější než dotazy typu: Chcete to takhle nebo takhle? Když už je potřeba nabízet někomu možnosti, je posilující nabízet možností více, protože z možností „buď a nebo“ si nemusí vždy vybrat.

Jako alternativy k otázce „Co jsem udělal špatně?“, která nabízí negativní neposilující odpověď je možné použít otázky, které jsou „posilující“:

Co se z této situace mohu naučit?

Co jsem z této situace zatím získal/a?

Komu jinému byla tato situace prospěšná?

Jak tato situace vznikla?

Co můžu udělat proto, aby se „to“ změnilo?

3.4. Služby tranzitního programu

Z popsaného je patrné, jaké konkrétní služby Středisko Asistence při JÚ nabízí. Raději je však zde pro větší přehlednost shrnu.

Studenti tedy mohou využívat tyto služby:

- Individuální praxe
- Podporované zaměstnávání
- Další možnosti pracovního uplatnění
- Poradenství, konzultace
- Orientace v otázce bydlení
- Asistence na běžných středních a vysokých školách
- Podpora a pomoc v soběstačnosti v běžných denních činnostech
- Asistence při individuálních doprovodech
- Spolupráce v oblasti následných služeb

3.5. Pracovníci tranzitního programu

Tranzitní program se studentem uskutečňuje jeho konzultant, který spolupracuje s ním, jeho rodiči, dalšími členy týmu a dalšími odborníky a s lidmi, kteří poskytují přirozenou a formální podporu. Další kapitoly obsahují charakteristiky činností konzultanta a asistentů v tranzitním programu.

Konzultant tranzitního programu

- je pracovník Tranzitního programu, který především pomáhá studentovi ujasňovat si a uskutečňovat jeho vlastní plány, vytváří se studentem jeho osobní profil,

vytváří se studentem a jeho pracovním týmem individuální plán přechodu a zaměřuje se na spolupráci s rodinou a členy studentova týmu.

Pracovní asistent

- pomáhá studentovi uskutečňovat jeho individuální plán, který student sestavuje s konzultantem a jeho týmem. Dále pomáhá člověku s postižením zorientovat se na pracovišti, naučit se spolehlivě ovládat stanovené pracovní úkoly, komunikovat s pracovníky, říci si v práci o pomoc a také zvládnout cestu do práce a zpět. Pravidelně se účastní pracovních schůzek a spolupracuje s konzultanty tranzitního programu.

Osobní asistent

- je pracovníkem, který pomáhá studentovi při fyziologických potřebách, při osobní hygieně, při oblékání a stravování, obstarání nákupů. Doprovází studenta k lékaři, do školy (absolventy do zaměstnání), na kulturní nebo sportovní akce, na úřady a instituce. Také on se účastní pracovních schůzek a spolupracuje s konzultanty tranzitního programu.

4. PROCES REALIZACE TRANZITNÍHO PROGRAMU

V předchozích kapitolách jsem se, většinou pouze heslovitě, snažil popsat jednu z možností (služeb), kterou mohou využívat lidé s postižením, chtějí-li se uplatnit a realizovat na trhu práce.

V následujících kapitolách se zaměřím na to, jak jsou jednotlivé prvky služeb propojeny a v jakých souvislostech jsou v praxi realizovány.

Jak bylo již dříve uvedeno, nejsou podmínky pro uplatňování lidí s postižením nikterak příznivé. Avšak byla by jistě chyba na veškeré snahy o zlepšení tohoto stavu rezignovat, nehledě nato, že zde již existují aktivity, které bezesporu již své místo a kvality, přes všechno nepříznivé, mají. Tranzitní program je určitě jednou z nich.

Nutno zde opět připomenout, že seberealizace a s ní související uplatnění na trhu práce je u lidí s vážnějším tělesným postižením daleko obtížnější, protože předpokladem její úspěšnosti je správná lokalizace, podchycení i programové rozvinutí těch vloh a

schopností handicapovaného člověka, které nejsou omezeny nebo deformovány defektem, nemocí či úrazem.⁷

Ještě doplňuji k pojmu seberealizace, o kterém již byla řeč, ale nebylo zatím jasněji definováno v jakém kontextu je zde užíván. *Seberealizací* zde rozumím rozvíjení a soustavné využívání nadání a schopností individua, tedy uplatnění přirozených i utvářených dispozic jedince k určité činnosti, k určité práci či sociální aktivitě.

4.1. Tranzitní program na středních školách v Jedličkově ústavu

Tranzitní program se již několik let úspěšně vyvíjí a realizuje na některých středních školách JÚŠ v rámci komplexní rehabilitace pro děti a mládež s tělesným a kombinovaným postižením v JÚŠ a ve spolupráci s občanským sdružením Asistence. Tranzitní program se zde uskutečňuje v praktických školách a v obchodní škole. Studenti maturitních oborů (gymnázium a sociálně správní škola) a učňovských oborů nemají tranzitní program začleněný do vyučovacích hodin. Podle vlastního zájmu však mohou docházet do Job klubu nebo na individuální konzultace.

V následujících kapitolách je popsán systém práce se studenty v průběhu vyučování.

Praktické školy v Jedličkově ústavu

Do praktické školy přicházejí převážně studenti, kteří absolvovali speciální třídy základní školy JÚŠ. V současné době jsou zde i absolventi jiných speciálních škol. Praktická škola byla zřízena před deseti lety. Nyní jsou v Jedličkově ústavu otevřeny Praktická škola dvouletá a dvě Praktické školy tříleté (obor zahradník a domácí práce).

Hodiny tranzitního programu probíhají v každé praktické škole. Od 1. ročníku mají studenti jedenkrát za měsíc společnou hodinu (1,5 hodiny), která se koná v prostorách Střediska Asistence. Hodiny probíhají pod vedením pracovníků tranzitního programu. Hodiny TP slouží k seznámení se studenty a poznání jejich dovedností a schopností, zároveň vedou studenty k přemýšlení o budoucím životě po ukončení školy (otázky práce, bydlení, asistence, služeb v místě bydliště apod.). Studenti se seznamují se službami Asistence a možnostmi jejich pracovního uplatnění.

⁷ Novosad. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením*, s. 22

Individuální konzultace studentů v 1. ročníku slouží k přípravě praxe. O individuálních praxích a práci konzultantů se již zmiňují v jiných kapitolách.

Individuální konzultace studentů druhých a třetích ročníků jsou již zaměřeny na sledování a rozvíjení pracovních a sociálních dovedností, na praxi a v posledním ročníku na přípravu a realizaci plánů po ukončení školy.

Obchodní škola v Jedličkově ústavu

Tranzitní program pro studenty obchodní školy probíhá v JÚ pátým rokem. Od minulého školního roku probíhají hodiny tranzitního programu ve výuce obchodní školy pro 2. a 3. ročník. Hodiny probíhají v prostorách sdružení Asistence, studenti jsou rozděleni do skupin po třech a docházejí zhruba jednou měsíčně.

Náplň hodiny tranzitního programu ve výuce je:

- motivace studentů k aktivnímu přístupu k vlastní budoucnosti
- identifikace zájmů, možností studenta a speciálních potřeb
- hledání souvislostí zájmů a práce
- rozvoj dovedností potřebných k získání zaměstnání
- zjišťování možností pracovního a sociálního uplatnění v místě bydliště
- seznámení se službami pro zdravotně postižené
- orientace ve finančním zajištění služeb
- orientace v legislativě týkající se zaměstnanosti
- exkurze

Od minulého školního roku (04/05) mají studenti obchodní školy také možnost praxe na běžném pracovišti. Tyto praxe jsou jednotýdenní a studenti si je zařizují sami.

V posledním ročníku mohou studenti docházet na individuální konzultace a pracovat na svých plánech po skončení školy mohou již samostatně. Konzultantky tranzitního programu se podílejí na vyhledávání zaměstnání, navštěvují se studenty jejich místa bydliště a pomáhají jim podle potřeby hledat sociální a zdravotní služby, kontakty, pracovní místo atd. Absolventi pak mohou využívat služeb Asistence.

Samotný **tranzitní program** studentů a absolventů JÚŠ je rozdělen do tří fází. Jednotlivým etapám se budu podrobněji věnovat v následujících kapitolách.

Největší pozornost pak budu věnovat pracovnímu uplatnění absolventů středních škol JÚŠ.

4.2. Plánování přechodu (1.fáze TP)

Mladý člověk s postižením většinou potřebuje zvláštní pomoc při plánování své představy o budoucnosti a konkrétních kroků, které ji pomohou uskutečňovat. Plán přechodu pro budoucí absolventy JÚŠ připravuje a realizuje pracovní tým. Jeho ústředním členem je student sám, dalšími účastníky jsou jeho rodiče, tým studenta v JÚŠ a členové pracovního týmu sdružení Asistence. Důležitými osobami jsou také asistenti a mohou jimi být i studentovi přátelé.

Plánování přechodu musí být zaměřené na osobu. Rozhodující pro účinné plánování přechodu u dospívajícího člověka s postižením je spolupráce s rodinou a dalšími odborníky. Plánovat přechod znamená, že osoba, o kterou jde, se rozhoduje, kde bude bydlet, jak si najde zaměstnání a jak se zapojí do života v místní komunitě. Také si volí co bude dělat ve volném čase, jak bude navazovat vztahy s druhými lidmi a jak si je udrží.

Cílem plánování kariéry je vytvořit představu vhodného pracovního místa a popsat cestu k jejímu uskutečnění.

Proces plánování představuje především tyto činnosti:

- vytváření tzv. osobního profilu uživatele
- získávání informací o potřebách trhu práce
- vytváření představy vhodného pracovního místa
- plánování cesty do vhodného pracovního místa

V následujících kapitolách je popsán samotný průběh přechodu klientů ze školy a ústavu do běžného prostředí a často i do podporovaného zaměstnání.

Kapitoly Osobní profil a Individuální plán podávají informace o tom, jaké údaje jsou pro plánování důležité a jak celý průběh přechodu naplánovat.

4.3. Osobní profil

Osobní profil představuje souhrn informací o uživateli, důležitých pro něho samotného (i pro pracovního konzultanta) vzhledem k jeho budoucímu zaměstnání. Tyto informace jsou spolu s potřebami trhu práce významným podkladem pro vytváření představy vhodného pracovního uplatnění.

Při sestavování osobního profilu se pracovní konzultant zaměřuje zejména na tyto oblasti: ⁸

- motivace uživatele k pracovnímu uplatnění
- jeho vlastní představy a přání
- dovednosti
- schopnosti
- vzdělání
- dosavadní zkušenosti s prací
- zájmy a záliby
- orientace ve vlastních možnostech
- zdroje pomoci při získání a udržení pracovního místa

4.3.1. Zdroje informací při sestavování osobního profilu

Získávání informací osobního profilu je rozmanitý proces poznávání osobnosti klienta.

Základním způsobem zjišťování potřebných informací jsou **rozhovory** s uživatelem, případně s jeho rodiči, přáteli, s profesionály, kteří s klientem pracovali (učitel, vychovatel, ergoterapeut, trenér, psycholog,...)

Rozhovor je také možno doplnit **dotazníkem** či vyplněným formulářem. Pracovní konzultant tak má zároveň možnost zjistit úroveň dovednosti číst, psát, pamatovat si informace, vyplnit formulář, zeptat se v případě nepochopení atd.

Souhlasí-li s tím klient, je možné použít sociální, pedagogickou a zdravotní **dokumentaci**.

⁸ Vitáková. *Souhrná metodika podporovaného zaměstnávání*, s.25

Řadu důležitých informací získá pracovní konzultant pozorováním chování uživatele v různých situacích, např. v restauraci, při pohovorech se zaměstnavatelem a podobně.

4.3.2. Zásady vytváření osobního profilu

- a) Vlastní přání a představy uživatele jsou v procesu podporovaného zaměstnávání významnějším východiskem než přání a představy jiných lidí, např. odborníků, rodičů či pracovního konzultanta.
- b) Motivace uživatele se na úspěchu podílí významněji než jeho dosažená kvalifikace, zkušenost či dovednost.
- c) V oblasti dovedností je důležité pozitivní zaměření na to, co člověk dokáže, s čím má zkušenosti, co umí, může se naučit. Tyto informace jsou užitečnější a více motivující než zjištění, co člověk neumí či nesmí.
- d) Lékařské zprávy nemusí vždy přesně odpovídat skutečným možnostem člověka, jako zdroj informací je vhodné používat je jen v odůvodněných případech.
- e) Osobní profil se může v průběhu života uživatele měnit v souvislosti s jeho osobním rozvojem, získáváním zkušeností apod., je třeba k němu přistupovat s tímto vědomím.
- f) Vždy je nutné seznámit uživatele s plánovaným způsobem získávání a shromažďování informací a vyžádat si jeho souhlas.

4.4. Individuální plán přechodu

Smyslem této kapitoly je nejen popsat činnosti, které jsou prováděny při plánování způsobu získávání vhodného pracovního místa, ale zejména zdůraznit význam plánování v celém procesu poskytování služby podporovaného zaměstnávání (PZ).

Tato kapitola se věnuje zejména:

- odůvodnění požadavku plánovat (proč plánovat)
- dalším účelům plánu a způsobům naplnění těchto účelů (k čemu plán slouží a jak docílit naplnění účelu)
- obsahu plánu
- dalším doporučením při plánování

4.4.1. Proč plánovat

- 1.) Plánování průběhu služeb PZ umožňuje jejich uživateli spolurozhodovat o poskytovaných službách.
- 2.) Vede k rozvoji dovedností potřebných k plánování v oblasti pracovní kariéry a k zodpovědnosti za vlastní rozhodnutí.
- 3.) Při hodnocení individuálního plánu může uživatel zřetelně vidět své pokroky, uvědomit si své silné a slabé stránky, získat tak motivaci pro další činnosti a zjistit, čemu je potřeba se více věnovat a jakým způsobem.
- 4.) Plánování průběhu služeb PZ je jednou z podmínek efektivní a kvalitní práce v agenturách PZ.

Plánování má pochopitelně i řadu dalších výhod. Umožňuje například omezení možných rizik, kontrolu a hodnocení účinnosti zvolených postupů, uplatnění systematickosti v přístupu k uživatelům, atd.

Příklad:

Pracovní konzultant pana Jiřího dlouhodobě onemocněl a předal svou práci svému kolegovi. Nový pracovní konzultant plynule pokračoval v poskytování podpory panu Jiřímu při vyhledávání práce na základě vypracovaného plánu.

4.4.2. Význam plánování

Vytváření a pravidelné aktualizování plánu slouží především k:

- ujasnění situace v níž se uživatel PZ nachází
- ujasnění cíle k němuž uživatel směřuje
- ujasnění zdrojů využitelných při řešení situace
- motivaci uživatele služby k vlastní aktivitě
- ujasnění průběhu služby pro uživatele
- využití dalších zdrojů přirozené nebo jiné podpory uživatele
- ujasnění omezení a rizik uživatele a jeho prostředí

- kontrole a hodnocení dosahování cíle
- ujasnění cíle k němuž uživatel směřuje
- vnitřní kontrole a hodnocení práce v agentuře

4.4.3. Obsah plánu

Výstupem z plánování je tedy individuální písemný plán uživatele služeb PZ, který zpravidla obsahuje následující části:

- 1.) Identifikační prvky, informace a data (jméno uživatele, konzultanta, datum vzniku plánu a datum hodnocení)
- 2.) Hodnocení dosavadního průběhu služeb PZ.
- 3.) Popis aktuální situace v níž se uživatel nachází.
- 4.) Cíl uživatele (jak má vypadat situace dosažená prostřednictvím služby)
- 5.) Harmonogram dosahování cíle (jednotlivé kroky, osoby zodpovědné za jejich dosahování, termíny,...)
- 6.) Rizika, prevence a řešení krizových situací.
- 7.) Potvrzení, že všichni účastníci plánu rozumějí a souhlasí s ním, podpisy účastníků.

4.5. Příprava přechodu

První, přípravná fáze tranzitního programu, probíhá v době docházky do školy a pobytu v ústavu, a to obvykle v posledních dvou letech studia střední školy. V tomto období spolupracují v tranzitním programu s jeho účastníky a rodinou hlavně konzultanti tranzitního programu a v menší míře i další členové týmu studenta (učitel, vychovatel, soc. pracovník atd. - viz. Kap. Ucelená rehabilitace). Praktickou část programu realizuje Sdružení Asistence při Jedličkově ústavu. To zajišťuje asistenci na individuální praxe, doprovody a činnosti v tranzitním programu.

Prvním krokem studenta v TP je ujasnit si své vlastní plány. Málokterý student střední školy má o svém budoucím uplatnění jasnou představu. Mladí lidé s postižením jsou v tomto směru zpravidla ještě hůře. Těžké zdravotní postižení a současná nezaměstnanost může vytvářet u některých studentů i jejich rodičů dojem, že pracovním uplatněním je zbytečné se zabývat. Ve fázi plánování je také důležité zabývat se rozvojem motivace.

Dalším krokem je orientace ve vlastních zájmech a možnostech vzhledem ke zdravotnímu postižení. Představy o budoucnosti a zájmy je potřeba dát si do souvislosti s vlastními možnostmi a možnostmi na trhu práce v dané oblasti a také s tím, jsou-li v místě bydliště služby, které mladý člověk s postižením ke svému aktivnímu životu potřebuje.

Přes mnohé klady pobytu v JÚ je pravdou, že si zde studenti během svého studia často nedokáží přesněji ujasnit, jakou konkrétní pomoc a jaké služby potřebují, kde a jak je mohou po skončení školy najít a jakým způsobem finančně zajistit.

Přesto, že konzultanti pracují se studenty zejména v oblasti hledání zaměstnání, nejsou přitom opomíjeny ani další velmi důležité oblasti jakými jsou bydlení, soběstačnost, volný čas atd. Realistické plánování hledání práce je jen takové, které pozorně hledí na reálné možnosti bydlení a případného dojíždění. Hledání vhodného zaměstnání by jednoduše mělo probíhat v přirozených souvislostech. Jednou z nich může být i studentova představa o volném čase. Ne každý si totiž pochopitelně představuje, že se bude plně realizovat v práci a tak potřebuje v tomto období plánování svého dalšího života mít kontinuitu i ve svých aktivitách volného času.

U mimopražských studentů a absolventů škol Jedličkova ústavu je snaha najít vhodné uplatnění i asistenty v místě bydliště. Místo bydliště již na začátku programu mapují pracovní konzultanti. Je důležité zjistit, jaké služby a jakými subjekty jsou zde poskytovány. S organizacemi, které nabízejí adekvátní služby je navázána spolupráce.

4.5.1. Individuální praxe

Jedním z významných a velmi platných prvků první fáze tranzitního programu, ale jistě celého průběhu a procesu přechodu ze školy do zaměstnání je nepochybně *individuální praxe*.

Pro ty, kteří se chtějí po ukončení studia pokusit získat pracovní uplatnění, je individuální praxe jedinečnou příležitostí jak nabýt nové poznatky a zkušenosti. Pro studenty by to měla být příležitost dovědět se, že to co se učí ve škole, ale i to co se snaží vytvářet a upevňovat v rámci rehabilitace, mohou prakticky uplatnit. Systémem individuálních praxí má student možnost si své pracovní i sociální dovednosti v praxi ověřit a zároveň je rozvíjet a prohlubovat.

Výběr praxe je individuální a vyhledává se především podle zájmu studenta. Studenti mají tyto praxe na běžných pracovištích nebo ve stacionářích či chráněných dílnách.

Cílem individuální praxe je, aby student získal nejen pracovní zkušenosti, ale i sociální dovednosti na pracovišti. V přímé návaznosti si studenti upevňují také např. dovednosti spojené s cestováním a pohybem po městě a komunikací s lidmi. Kromě získávání praktických dovedností mohou vést praxe i ke zvýšení sebedůvěry, vytvoření realistického náhledu na vlastní možnosti a snížení pocitu úzkosti z „kroku do neznáma“, který nastává při opuštění školy.

Výhody individuální praxe s asistencí:⁹

- Předchází se nezaměstnanosti absolventů JÚŠ – dlouhodobé i krátkodobé.
- Student si může vyzkoušet různé typy práce v běžném prostředí a lépe se tak rozhodnout pro určitý druh práce.
- Student i zaměstnavatel si mohou nezávazně vyzkoušet spolupráci.
- Oproti skupinové praxi je možný individuální přístup v reálném prostředí, kde je student sám za sebe.
- Student má na pracovišti možnost individuální podpory pracovního asistenta.
- V případě přechodu z praxe přímo do zaměstnání neztratí student pracovní návyky (ráno vstát, mít povinnost, atd.)
- Student má možnost včas se naučit a vyřídit si formality týkající se zaměstnání.

Praxe má pro studenty význam nejen při získání zaměstnání a rozvoj pracovních a sociálních dovedností, ale také v tom, že budoucnost po skončení školy začíná mít konkrétnější obrysy. Pro řadu z nich je to první samostatná intenzivní zkušenost v setkání s lidmi v běžném prostředí a tudíž, již zmiňovaná, příležitost k ověření svých schopností a dovedností. Taková zkušenost může značně napomoci ve vytváření realistického náhledu na vlastní budoucnost, ovlivnit postoj k sobě samému i společnosti a přispívat k rozvoji pozitivního sebepojetí.

⁹ Stupková, Nováková, Kölbllová. *Tranzitní program – ze školy do práce*, s. 12

4.6. Život v běžném prostředí (2.fáze TP)

Druhou fází mám na mysli stav, kdy je student seznámen s prostředím svého pracoviště a začíná se práci a ostatním souvisejícím aktivitám věnovat intenzivněji a pravidelně. Lidé v tomto období vstřebávají mnoho nových podnětů a zkušeností. Teprve nyní na vlastní kůži poprvé intenzivně zakouší jaké to je nést riziko za vlastní jednání a jeho následky.

Vzhledem k individuálnosti služeb tranzitního programu, má i člověk s těžkým tělesným postižením, který ve většině běžných denních činností potřebuje kompenzační pomůcky, upravené prostředí a pomoc druhé osoby (osobní asistenci), možnost si své aktivity sám organizovat a řídit. Právě takový student by měl určitě vědět na koho a kde se může obrátit.

V této fázi mají absolventi možnost porovnat své plány a představy s realitou. Jelikož je hlavním principem práce v JÚ vedení k co největší samostatnosti studentů, což je zároveň hlavní zásadou tranzitního programu, měli by být absolventi na konci této fáze stabilizováni ve svém zaměstnání, bydlení i v ostatních oblastech přechodu. Měli by si být také vědomi toho, jaké služby budou do budoucna potřebovat. Neopomenutelným aspektem je v tomto směru také orientace v možnostech získávání finančních prostředků na tyto služby.

4.7. Začlenění do komunity (3.fáze TP)

Třetí fáze tranzitního programu navazuje na aktivity, které jí předcházely (návky soběstačnosti, praxe,...). „ Plné začlenění absolventa do komunity je jakýmsi pomyslným vrcholem tranzitního programu.“¹⁰

Absolvent v této poslední části tranzitního programu, je v co největší možné míře samostatný a nezávislý, k čemuž má přispívat i co nejméně omezující prostředí, ve kterém se nachází. Vzhledem k těžkému postižení klientů je potřeba počítat s tím, že úplné soběstačnosti a nezávislosti nebude možné někdy vůbec dosáhnout. Klient by měl ale postupně přestat využívat služeb Asistence při JÚ, které by měli nahradit

¹⁰ Stupková, Nováková, Kölblová. *Tranzitní program – ze školy do práce*, s. 22.

poskytovatelé v místě jeho bydliště. Zde má i svoji přirozenou sociální síť, podporu rodiny, přátel nebo známých. V této fázi by také již měla být vyřešena otázka bydlení.

V této fázi se klienti učí např. i podávat si žádosti o granty na potřebné služby a také obdržené finance vyúčtovávat. I zde samozřejmě platí, že není-li si klient schopen s některými činnostmi poradit sám, měl by si toho být vědom a vědět na koho se v takové chvíli může obrátit.

5. ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM

5.1. Pracovní uplatnění

Člověk se nepochybně může uplatnit mnoha způsoby. Nebudu se zde pouštět do filozofování o tom, které uplatňování je pro člověka nejvýznamnější, ve kterém se nejlépe seberealizuje, kde asi tak na celospolečenském žebříčku uplatňování se stojí to pracovní atd. Jednak je to záležitost značně subjektivní, jednak bych to neuměl a k tomu si myslím, že se tato práce bez takového zamyšlení klidně obejde. Uplatnění v práci je pro drtivou většinu lidí prostě velmi důležité a já se zde pokusím postřehnout, proč tomu tak je.

Důvodů je celá řada. Práce hraje v životě člověka významnou roli. Dává možnost stát se respektovaným a váženým členem společnosti, využívat vlastních dovedností k vytváření hodnot, mít kupní sílu, získat nové zájmy, přátele atd. V zaměstnání trávíme velkou část svého času, dostáváme se do kontaktu s dalšími lidmi a ocitáme se v nejrůznějších sociálních situacích. Na pracoviště se musíme nějakým způsobem dopravit, využíváme a zdokonalujeme svoji orientaci, získáváme nové podněty. V práci se učíme plnit zadané úkoly, přizpůsobovat se, reagovat na požadavky zaměstnavatele, přijímat zodpovědnost za svoje činy a srovnávat se s autoritou. Často se s ostatními spolupracovníky společně stravujeme, někdy společně trávíme volný čas. Kromě pracovních témat mluvíme i o osobním životě.

O všechny tyto aspekty spojené se zaměstnáním může člověk s postižením, který zůstane doma nebo v nějakém ústavním zařízení, přicházet.

K tomu proč člověk pracuje existuje řada vnitřních a vnějších motivů: ¹¹

Mezi vnitřní motivy patří:

- potřeba činnosti vůbec
- potřeba zbavit se nadbytečné energie
- potřeba kontaktu s druhými lidmi
- potřeba výkonu (prožitek úspěšného výkonu)
- touha po moci (vyšší pozice v hierarchii)
- potřeba smyslu života a seberealizace

Nejvýznamnější vnější motivy jsou:

- potřeba peněz
- potřeba jistoty
- potřeba potvrzení vlastní důležitosti
- potřeba sociálních kontaktů

Pracovní činnost představuje postupy různých intelektuálních a manuálních aktivit, jejichž výsledkem jsou vytvořené společenské nebo i individuálně významné hodnoty.

Z intelektuálních předpokladů je to hlavně intelekt, dále pak úroveň psychických procesů jako jsou: vnímavost, pozorovací schopnost, postřeh a všímavost, pozornost, soustředěnost, zaměřenost na podstatné složky činnosti. Patří sem i dovednosti, návyky a automatismy intelektového charakteru. Z manuálních předpokladů lze uvést různé pracovní pohybové návyky a zručnost. ¹²

¹¹ Provozník, Komárková. *Motivace pracovního jednání*, s. 25

¹² Jesenský. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*, s. 115

5.2. Trh práce

Jedním z neduhů současného trhu práce je diskriminace. Lidé se zaměstnavatelům zdají příliš mladí, nebo naopak příliš staří. Znevýhodňovat může ovšem i pohlaví, zdravotní handicap, rodičovství, či příslušnost k jiné národnostní skupině.

Pokud bychom uchazeče dělili do skupin podle druhu znevýhodnění na trhu práce, získali bychom zajímavý obraz o situaci na trhu práce. Objektivnější dělení je na takzvaně dosažitelné uchazeče o zaměstnání - to jsou ti, kteří mohou okamžitě nastoupit do práce – a na uchazeče, kteří mají problémy se uplatnit. Mezi nimi jsou například starší občané s nízkou kvalitací a lidé se zdravotním postižením. Největší skupinu evidovaných uchazečů jsou tzv. dlouhodobě nezaměstnaní (tj. déle než půl roku).

Konkrétně počet zdravotně postižených v registrech úřadů práce roste a počet nabízených míst klesá. Problémy s jejich umístěním přetrvávají i přes opatření, která mají zaměstnávání podpořit. Podniky s více než polovinou handicapovaných pracovníků mají nárok na státní příspěvek. Na každého postiženého dostávají měsíčně 0,35 násobek průměrné mzdy. Ve firmách s více než 25 zaměstnanci by postižení měli tvořit čtyři procenta pracovníků. Místo přijetí člověka se změněnou pracovní schopností však podnikatelé často mnohem raději nakoupí výrobky postižených nebo zaplatí sankce.

5.3. Pracovní možnosti lidí s postižením

Běžné zaměstnávání – pro občany s postižením, kteří jsou schopni dosáhnout plné integrace a uplatnit se samostatně na otevřeném trhu práce.

Podporované zaměstnávání – je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální, dlouhodobou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce.

Přechodné zaměstnávání - je časově limitovaný pracovní rehabilitační pokus umožňující lidem, kteří pro svůj handicap nejsou dočasně schopni obstát v běžném zaměstnání bez cizí pomoci, nácvik sociálních dovedností potřebných k získání

zaměstnání a udržení se v něm, a to v prostředí primárního trhu práce a za pomoci socioterapeuta.

Chráněné dílny (chráněná pracovní dílna) - pro občany, kteří mají ztíženou možnost, případně se vůbec nemohou uplatnit na trhu práce. Chráněné dílny poskytují pracovní a společenské uplatnění formou pracovní činnosti.

Do chráněných dílen a na chráněná pracoviště jsou zařazováni zejména občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, s mentálním postižením, občané se změněnou pracovní schopností, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a nelze je umístit na volných pracovních místech na trhu práce, a občané se změněnou pracovní schopností po dobu přípravy k práci.

5.4. Postoje zaměstnavatelů

Při integraci člověka s postižením na běžné pracoviště nelze opomenout postoje zaměstnavatelů, které vůči této skupině lidí mají. Zaměstnavatelé hrají pochopitelně klíčovou roli v určování míry nezaměstnanosti lidí s postižením.

Pro snížení nezaměstnanosti lidí s postižením je nutné vynaložit úsilí také na změnu negativních postojů a předsudků, které je pronásledují.

Někteří psychologové uvádějí, že kognitivní složka postojů k lidem s postižením je slabá a většina lidí má málo adekvátních informací, neboť postižení bývá tabuizováno, což vede k převaze emocionální složky těchto postojů, která má často ambivalentní charakter. Jedinci s postižením jsou na jedné straně předmětem soucitu a na straně druhé vzbuzují hrůzu a odpor, přičemž značnou roli zde hraje nedostatečná informovanost. Iracionální projevy v postojích jsou pak výrazem obrany před ohrožením či nejistotou. (¹³ Srov. Vágnerová 15)

Předsudky vůči lidem s postižením vznikají a udržují se, protože u nás stále není zvykem se s těmito lidmi běžně setkávat. Na obou stranách panuje vzájemná nedůvěra, obavy a pokračuje tendence k vytváření stereotypů, jejichž charakteristickým znakem je neschopnost diferencovaného přístupu a rigidita hodnocení.

Je tak nutné se i tomuto v průběhu tranzitního programu a podporovaného zaměstnávání vědomě věnovat.

¹³ Vágnerová. *Psychologie handicapu*, s. 15

5.5. Role zaměstnavatele

Vedle rodin, škol, upravených či chráněných pracovišť, ústavů sociální péče a dalších zařízení se problémem zaměstnávání postižených lidí týká zejména vztahu zaměstnavatelů k zaměstnávání spoluobčanů se zdravotním handicapem.

Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou nabídnout pracovní uplatnění zdravotně postiženým musí zpravidla investovat do stavebních úprav, nákupu pomůcek, strojů i přístrojového vybavení. Tyto náklady na zřízení i provoz společensky žádoucích míst jsou zčásti hrazeny ze státních či obecních prostředků.

Tato podpora je reprezentována zejména následujícími opatřeními:

1.) Zaměstnavatelé mohou žádat od místně příslušného Úřadu práce dotaci na:

- zřízení společensky účelného (prospěšného) pracovního místa pro osobu s postižením. Tato dotace zahrnuje především úpravu (např. bezbariérovou) pracoviště a speciální vybavení pro handicapovaného pracovníka.
- mzdu pracovníka se zdravotním postižením (tento typ podpory obvykle trvá jeden rok, potom je mzda hrazena běžným způsobem z rozpočtu zaměstnavatele).

(Žádosti o oba tyto typy účelově vázané podpory se obvykle předkládají formou projektu – žádosti o grant. Preferováni jsou ti žadatelé, kteří zaměstnají postiženého občana, jenž je evidován na úřadu práce jako nezaměstnaný.)

- 2.) Organizace jsou povinny zaměstnávat určité procento lidí se zdravotním postižením, jež je stanoveno z celkového počtu všech zaměstnanců dané organizace.
- 3.) Zaměstnavatelé jsou daňově zvýhodněni tím, že mají snížené, respektive krácené odvody z mezd pracovníků s postižením (jejich mzdy jsou totiž do určité výše výdělku nezdaněny).
- 4.) Chráněné dílny a jiné aktivity, jejichž cílem není výdělek, ale pracovní a sociální rehabilitace klientů, mohou být podporovány z obecních financí. Je-li zřizovatelem nestátní subjekt, může tato dotace dosáhnout 70 procent provozních nákladů.

5.5.1. Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce:

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

Zaměstnavatelé jsou povinni

- u míst oznamovaných úřadu práce označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením,
- informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelů jsou také povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu (§ 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). S účinností od 1.10. 2004 je tato oblast upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

5.5.2. Výhody zaměstnávání lidí se změněnou pracovní schopností (ZPS)

- Snížení mzdových nákladů (díky státní dotaci)
- Splnění státem stanovené kvóty pro zaměstnávání lidí se ZPS a ZPS s těžším postižením
- Odstranění přesčasové práce (možnost uzavřít dohodu na částečný úvazek)
- Efektivnější využití kvalifikovaných zaměstnanců (pomocnou práci dělá pracovník s postižením)
- Pozitivní dopad na pověst organizace a její zviditelnění - veřejnost hodnotí kladně snahu firem pomoci lidem s postižením
- Úlevy na daních

5.6. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

rekvalifikace – získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

veřejně prospěšné práce – jedná se o časově omezené pracovní příležitosti (spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu veřejných budov ...), Toto místo vytváří zaměstnavatel nejdéle na rok (lze i opakovaně).

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s úřadem práce a musí být provozováno po dobu nejméně 2 let.

Společensky účelná pracovní místa - nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu minimálně dvou let a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením a je uskutečňována na základě individuálního plánu, který spolu s konkrétním člověkem a ne základě jeho žádosti

sestavuje úřad práce – s ohledem na zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a s ohledem na situaci na trhu práce.

5.6.1. Možnost výdělku

Od února tohoto roku (2006) si mohou lidé, kteří pobírají částečný invalidní důchod, k němu přivydělat libovolnou částku. Zákon č. 24/2006 Sb., který změnil zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, totiž upustil od sledování příjmů částečně invalidního občana.

Osoby částečně invalidní tak mají od nárok na celou výši částečného invalidního důchodu.

5.7. Legislativa související se zaměstnáváním lidí s postižením

Zákon č. 435/2004 Sb. (zákon o zaměstnanosti)

- definuje pojem osoby se zdravotním postižením
- vymezuje pojem pracovní rehabilitace
- upravuje povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 518, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti mimo jiné

- upravuje obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace
- stanovuje druhy nákladů na pracovní rehabilitaci hrazených úřadem práce a způsob jejich úhrady.

Zákon 586/1992 Sb. o daních z příjmu

- upravuje také podmínky slevy na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění

- vymezuje podmínky získávání důchodu.

Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce (v aktuálním znění)

Nařízení vlády č. 333/1993 Sb. (o stanovení minimálních mzdových tarifů) v aktuálním znění

Zákon č. 40/1964 Sb. (občanský zákoník) v aktuálním znění mimo jiné

- upravuje způsobilost k právním úkonům

6. PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

6.1. Principy, smysl a cíle podporovaného zaměstnávání

Absolventi středních škol Jedličkova ústavu a lidé s postižením vůbec mají po ukončení studií několik možností dalšího uplatnění. Jednou z nich je podporované zaměstnávání, kterému se budu nyní podrobněji věnovat. Důvodů proč se zaměřím právě na tuto možnost uplatnění je mnoho. Zjednodušeně lze říci, že jsou to samotné principy této služby a zároveň její smysl právě pro studenty Jedličkova ústavu a tedy i účastníky tranzitního programu.

Podporované zaměstnávání je jednou z hlavních služeb tranzitního programu poskytované absolventům s cílem získat a udržet si práci na otevřeném trhu práce. *Podporované zaměstnávání* je služba, která umožňuje práci na běžném pracovišti lidem znevýhodněným na trhu práce takovým způsobem, že potřebují individuální podporu a pomoc při hledání, získání a udržení si práce a při rozvoji pracovní kariéry.

Tato služba vznikla ve Spojených státech amerických v sedmdesátých letech a postupně se rozšířila do Kanady a Austrálie. V 90. letech se tato metoda stává formou pomoci lidem s postižením i v Evropě.¹⁴

¹⁴ Johnová. *Podporované zaměstnávání*, s. 9 –10

V České republice je služba podporované zaměstnání poskytována výhradně nevládními organizacemi. První agentura vznikla v roce 1994 v Praze (občanské sdružení Rytmus). V současné době je podporované zaměstnávání zastoupeno ve 12 ze 14 krajů.

„Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“¹⁵

„Principy podporovaného zaměstnávání vznikly na základě nejčastěji se vyskytujících charakteristických znaků, které uvádějí poskytovatelé ze zemí s dlouholetou tradicí ve využívání této služby – USA, Kanada, Austrálie, Norsko.“¹⁶

Principy jsou vymezeny smyslem, pro který je podporované zaměstnávání realizováno, cílovou skupinou lidí, kterým je tato služba poskytována, cíli, kterých má být v podporovaném zaměstnávání dosahováno, kritérii, která popisují pracovní místo a charakteristikami podpory.

Smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnání příležitostí k pracovnímu uplatnění u lidí, kteří v důsledku zdravotního postižení mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění.

Cílovou skupinu podporovaného zaměstnávání tvoří lidé v produktivním věku, jejichž schopnosti potřebné k získání a udržení vhodného zaměstnání na trhu práce jsou sníženy do té míry, že potřebují dlouhodobou odbornou individuální podporu postavenou na osobní pomoci pracovníka.

Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem z cílové skupiny získat a udržet si takové zaměstnání na trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem. Současně je cílem zvýšit úroveň samostatnosti uživatelů služby potřebné k posílení jejich pracovních návyků a rozšíření zájmů o profesní rozvoj.

¹⁵ Vitáková. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, s. 16

¹⁶ Johnová. *Standardy podporovaného zaměstnávání*, s. 4

6.2. Kritéria podporovaného zaměstnávání

Čím je podporované zaměstnání charakteristické je také možné sledovat na tom jaká jsou jeho **kritéria**:¹⁷,

Pracovní místo je na **otevřeném trhu práce**. To znamená, že pracoviště nemá statut chráněné dílny podle platné legislativy. Nejsou zde soustředěni pracovníci se znevýhodněním a nepotřebují tedy zvláštní pomoc.

- Práce má **stabilní charakter**. Pracovní právní vztah odpovídá platným právním předpisům a je uzavřen mezi pracovníkem a zaměstnavatelem. Délka pracovního poměru je stanovena na dobu neurčitou nebo na dobu, která je v daném regionu u daného zaměstnavatele běžná. Dohoda o provedení práce nebo dobrovolná práce je akceptovaná pouze jako fáze vedoucí k uzavření stabilního pracovního vztahu.
- Pracovní místo **odpovídá zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem klienta** a současně **umožňuje jeho profesní rozvoj**. Klient má příležitost na tomto pracovním místě možnost získat nové dovednosti a může u něj dojít k pracovnímu postupu.
- Klient pracuje za **rovných pracovních podmínek**. Pracovníkovi je vyplácena stejná mzda jako ostatním pracovníkům. Pro práci má zaměstnanec obdobné pracovní prostředí a vybavení jako ostatní pracovníci.
- Jde o **hodnotnou a smysluplnou práci**. Zaměstnavatel má z odvedené práce užitek. Nejedná se o uměle vytvořené místo.
- Klient má na pracovišti příležitost k **sociálnímu začlenění**, tedy k setkávání s ostatními pracovníky nebo zákazníky a k účasti na společenských akcích organizovaných zaměstnavatelem srovnatelně s ostatními pracovníky.

K úplnému ujasnění pojmu podporované zaměstnávání je ještě nutné doplnit tu teorii, která nám popisuje a charakterizuje smysl a rozsah podpory zaměstnanců. V některých bodech se kryje s obecnými principy tranzitního programu, někde jej konkretizuje a v některých místech doplňuje.

¹⁷ *Definice a principy podporovaného zaměstnávání.* / Přístup z <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/14>

6.3. Podpora v PZ

Poskytovaná podpora tedy vypadá zpravidla takto:

- Je individualizovaná, zaměřená na potřeby konkrétního člověka a zaměstnavatele. Efektivita poskytované služby je sledována poskytováním tzv. nejmenší možné efektivní podpory (právě takové míry podpůrných aktivit, která je aktuálně nezbytná k dosažení stanoveného cíle). Podpora je průběžně redukována v závislosti na vývoji dovedností klienta.
- Podpora je kontinuální, sleduje nejen získání vhodného pracovního uplatnění, ale i jeho uchování. Je tedy poskytována i po uzavření pracovně právního vztahu.
- Podstatou podpory v podporovaném zaměstnávání je osobní pomoc pracovníka. Za běžný prvek podpory je považována podpora poskytovaná přímo na pracovišti. Pracovníci dále poskytují v případě potřeby např. odborné poradenství v pracovně právní oblasti a kariérové poradenství, doprovázejí klienta na místa mimo zařízení (úřad práce, zaměstnavatelé apod.), jednájí v zájmu klienta se zaměstnavateli, úřady apod., poskytují podporu při zvládnání pracovních povinností podle potřeby na pracovišti i mimo ně.
- Součástí podpory je také vyhledávání poskytovatelů přirozené podpory na pracovišti i mimo ně, tzn. lidí mimo službu podporovaného zaměstnávání, kteří klientovi budou pomáhat zvládat pracovní úkoly i další činnosti s tím související.
- Pracovník pomáhá zjišťovat možnosti poskytování návazných služeb (např. osobní asistence, poradenství,...)
- Podpora je poskytována tak, aby byla pro konkrétního klienta co nejpřirozenější, aby zbytečně nečinila klienta nápadným.
- Podpora vede klienta k aktivní účasti při hledání práce, dojednávání pracovních podmínek, stanovení míry podpory, k rozhodování o vlastním pracovním uplatnění atd.
- Podpora je poskytována také zaměstnavateli, a to např. s úpravou pracovního místa a pracovní náplně, s přijímáním klienta a s vytvořením podmínek pro jeho přijetí do pracovního kolektivu.

Služba podporovaného zaměstnávání je časově omezena na dobu maximálně dvou let. Prodloužení je možné jen výjimečně. V případě potřeby na ni navazuje jiný typ služby (osobní asistence, poradenství, ...). Službu podporovaného zaměstnávání však lze využít opakovaně, pokud je to v zájmu zachování pracovního místa či vytvoření místa nového.

Shrneme-li na závěr tuto kapitolu lze velmi zjednodušeně říci, že proces *podporovaného zaměstnávání* je soubor aktivit zúčastněných stran, který vede k získání a udržení vhodného pracovního místa pro lidi s postižením a to na otevřeném trhu práce.

7. PRAKTICKÁ ČÁST

Některá témata kterým jsem se věnoval v předchozích kapitolách v teoretické rovině se dále pokusím přiblížit názorně. Snad se mi podaří potvrdit, že zásady, principy a metody popsané teoreticky mohou nabývat a nabývají v praxi konkrétní podobu a popsané služby a přístupy tak mají smysluplný význam.

V praktické části použiji kasuistiky, rozhovory a zápisy z interních materiálů Jedličkova ústavu.

Na konkrétních příkladech budu demonstrovat význam ucelené rehabilitace a její propojení na tranzitní program. Ten pak, jak bylo dříve uvedeno, většinou ústí do uplatnění v podporovaném zaměstnání, což zde také na konkrétních příkladech potvrdím.

A) Ucelená rehabilitace

Zde se na konkrétním příkladu pokusím ukázat průběh ucelené rehabilitace, její význam i propojení s procesem tranzitního programu.

Jan (21 let)

Jde o chlapce s degenerativním onemocněním nervového systému, které se projevuje těžkou dystonií svalovou. Má velké problémy s koordinací všech volných pohybů, pro dystonii orofaciálního svalstva je jeho řeč téměř nesrozumitelná, v praxi je zcela odkázán na pomoc okolí.

dg. Hallervorden-Spatzova nemoc.

Vystudoval ZvŠ v Hradci Králové

Nyní student Praktické školy (obor práce v domácnosti) v Jedličkově ústavu

Je v JÚŠ na týdenní pobyt.

Průběh ucelené rehabilitace je myslím možné dobře vidět ze zápisů komplexního hodnocení. Komplexní hodnocení (KH) je hodnocení klienta všemi členy týmu (viz. Kap. 6.2. str.10), se kterými přichází klient během svého pobytu v JÚŠ do styku. KH má podobu schůzky a jeho záměrem je dát co největší prostor studentovi či jeho rodičům k vyjádření postojů, pohledů a názorů, které se týkají jeho pobytu v JÚ a spolupráce s ostatními členy týmu. KH se koná 1x za školní rok a účastní se jej lékař,

logoped, fyzioterapeut, psycholog, vychovatel, pracovník tranzitního programu, třídní učitel, sociální pracovník, student a jeho zákonní zástupci.

Jan

Komplexní hodnocení (2005)

Tranzitní program:

S Honzou máme společné hodiny tranzitního programu 1 x měsíčně. Zatím jsme probírali problematiku služeb pro zdravotně postižené, zaměřili jsme se především na službu osobní asistence. Dále jsme probírali souvislosti zájmů a vlastních specifických potřeb s možným pracovním uplatněním. Seznámili jsme Honzu s možností individuálních praxí na běžných pracovištích a probírali jsme věci s praxí bezprostředně související (pracovní asistence, bezbariérová doprava, orientace ve městě, finanční zajištění asistence).

Komplexní hodnocení (2006)

Tranzitní program:

Honza dochází na konzultace 2x měsíčně, pracujeme na přípravě praxe na příští školní rok. Má hodně zájmů, praxi by chtěl vykonávat v oblasti ekologie. Společně jsme kontaktovali ekologické středisko Toulcův dvůr a chystáme se domluvit si schůzku. S Honzou také předběžně mapujeme možnosti služeb v Hradci Králové (osobní asistence, bezbariérové byty, pracovní poradenství). Zatím si sám našel na internetu kontakty. Na konzultacích pracuje Honza samostatně, dobře pracuje na PC, orientuje se na internetu.

B) Individuální praxe - rozhovor

Pokusím se zde analyzovat část rozhovoru jiného uživatele tranzitního programu (Jany) a jejího pracovního konzultanta v souvislosti s tvorbou osobního profilu a individuálního plánu.

Jana

Osobní anamnéza

- 22 let
- dětská mozková obrna, mentální retardace

Rodinná anamnéza

- matka narozena 1964, zdráva, majitelka soukromé firmy s autodopravou
- otec narozen 1959, zemřel v roce 2002 na rakovinu pankreatu a kostní dřeně
- sestra narozena 1984, dvojče, DMO – spastická levostranná hemiparéza, mentální retardace

Janě je 22 let, narodila se jako dvojče Petry. Je štíhlé postavy, chodí vždy upravená. Je přátelská a občas trochu tvrdohlavá. Stará se o svoji sestru. Obě mají dětskou mozkovou obrnu (lehká mentální retardace). Jana pochází z vesnice u Mladé Boleslavi, kde bydlí se sestrou a matkou v rodinném domě.

Jana se sestrou navštěvovala zvláštní školu v Mladé Boleslavi, poté byly obě přijaty na učební obor pomocná kuchařka v Brandýse nad Labem. Studium tohoto oboru a ni bydlení na internátě jim nevyhovovalo, proto požádaly o přijetí na Praktickou školu dvouletou v JÚŠ v Praze. Nyní Jana tento obor studuje a v JÚ je na týdenní pobyt.

Jana je samostatná, chodí a v sebeobsluze je zcela soběstačná. Ve volném čase pobývá se sestrou, chodí na kroužek keramiky, pomáhá ostatním spolužákům a matce v domácnosti.

Jana chtěla zkusit praxi u zvířat. Chodí jednou týdně na dvě hodiny do Psího studia. Zpočátku chodila na praxi s asistentem, který ji pomáhal zorientovat se po cestě na praxi a zpět. Jednoduché činnosti, která Jana vykonává zvládá bez pomoci. Především váží psí granule po kilech do pytlíků, rovná a oceňuje zboží, pomáhá držet psy při stříhání. Po dokončení školy se Jana hlásí na další školu, obor keramika, který ji hodně baví.

Rozhovor

V rozhovoru pracovního konzultanta s Janou (klientkou TP) budu sledovat její: motivaci k práci, náhled na vlastní pracovní schopnosti, komunikaci se spolupracovníky, použití veřejné dopravy a vztah k dodržování povinností.

Na prvních konzultacích Jana mluvila o tom, co ráda dělá. Hodně pomáhá s pracemi doma i na zahradě. Má ráda zvířata. Napadlo ji, že by mohla zkusit pracovat u koček nebo u psů. Jana tedy začala docházet na praxi do psího salónu. Její představy, i přesto že již získala zkušenosti na praxi jsou stále nejasné (viz. následující ukázka rozhovoru):

Pracovní konzultant: *Jak si představuješ aby vypadala tvá budoucí práce?*

Jana: *Pracovat tady v Jedličkárně. Pomáhat postiženým dětem.*

Pracovní konzultant: *A jak bys jim chtěla pomáhat?*

Jana: *Třeba s keramikou.*

Pracovní konzultant: *Jako paní učitelka?*

Jana: *Jako asistentka na Topolce nebo jako uklízečka.*

Pracovní konzultant: *A co pro tebe znamená chodit do práce?*

Jana: *No nějaký peníze.*

Z následujícího rozhovoru je možné vysledovat, že Jana stále potřebuje podporu při posuzování svých možností.

Pracovní konzultant: *Jak si představuješ svoji pracovní dobu?*

Jana: *Na čtyři hodiny.*

Pracovní konzultant: *Denně? Chodila bys do práce každý den od pondělí do pátku?*

Jana: *To asi jo.*

Pracovní konzultant: *A jakou bys chtěla mít mzdu?*

Jana: *Stejnou. Abych si vydělala.*

Pracovní konzultant: *A máš nějakou představu? Kolik peněz?*

Jana: *To je jedno. Kolik mi daj.*

Pracovní konzultant: *Jak si představuješ, že by mělo vypadat pracovní prostředí?*

Jana: *...mlčí...*

Pracovní konzultant: *Kde by pracoviště mělo být? V Praze nebo u tebe doma?*

Jana: *Asi doma.*

Jana je velmi snaživá, na praxi pracuje dobře, ale občas se stane, že něco splete. Následující rozhovor potvrzuje, že Jana občas potřebuje poradit:

Pracovní konzultant: *Poznáš, že jsi udělala na praxi něco nesprávně?*

Jana: *No.*

Pracovní konzultant: *A stalo se něco takového? A co?*

Jana: *V pátek zrovna.*

Pracovní konzultant: *A co to bylo?*

Jana: *Granule. Jsem zvažila moc.*

Pracovní konzultant: *A jak je máš vážit?*

Jana: *Aby tam bylo sto. Na tu čáru. Já nevím jak se to stalo, ale já jsem to udělala blbě.*

Pracovní konzultant: *A opravila jsi to?*

Jana: *Já to nestihla. My jsme to zjistil,i až když zákaznice odcházela.*

Pracovní konzultant: *A co dělala paní spolupracovnice?*

Jana: *Nic, neříkala nic.*

Pracovní konzultant: *A kdyby se něco takového stalo příště, co bys dělala?*

Jana: *Bych to opravila.*

Dodržování pracovních povinností

Zpočátku se Jana neomluvila, když zapomněla přijít na konzultaci nebo chodila později než ve smluvený čas. Postupným nácvikem se Jana dochvilnosti již naučila. Na praxi i konzultace již chodí včas. Omlouvání se na praxi je Janě ještě třeba připomenout.

Komunikace se spolupracovníky

Při individuálních konzultacích byla Jana zpočátku nejistá a v komunikaci s neznámými lidmi nervózní. Zezačátku nechtěla ani po nácviku sama telefonovat a něco si sama domlouvat. Díky zařizování záležitostí ohledně praxí se Jana v komunikaci hodně zlepšila. Na pracovišti si sama řekne o práci a ví s kým se má poradit.

Orientace osobou, v čase a prostoru

Janě dělá problém hledání v mapě, špatně čte jména ulic. S plánováním cesty na praxi ji pomáhala konzultantka. Jana se následně učila s asistentem a během měsíce se cestu naučila a bezpečně ji zná. Jana ví kolik stojí lístek a který si má koupit.

Samostatnost v instrumentálních denních činnostech:

Jana chodí čistě a pěkně oblékaná a vždy je pečlivě upravená. Nosí u sebe mobil, který umí používat. Dopomoc potřebuje při nákupu dražších věcí.

Jana během individuální praxe udělala nepochybně velké pokroky ve vlastní motivaci a v posouzení vlastních pracovních schopností a orientací v čase. Na praxi se

Jana zlepšila také v pečlivosti odvedené práce a komunikaci se spolupracovnicí stejně tak jako v orientaci v dopravě. Všechny výše uvedené činnosti cvičila Jana přímo na pracovišti nebo během cesty na pracoviště s pomocí asistenta. I nadále je však potřeba s Janou pracovat na získání realističtějšího náhledu na své pracovní možnosti.

C) Podporované zaměstnávání

Na konkrétních případech budu prezentovat úspěšnou realizaci tranzitního programu, která u konkrétních lidí vyústila v získání pracovního místa na otevřeném trhu práce.

Michal

Michal je absolventem Praktické školy tříleté Jedličkova ústavu v Praze v oboru zahradník. Tuto školu ukončil již před dvěma roky. Během studia začal navštěvovat Středisko Asistence a později se zapojil do tranzitního programu. Michal je z malé obce nedaleko Humpolce. V průběhu spolupráce s pracovním konzultantem TP Michal již během svého studia intenzivně mapoval možnosti uplatnění v místě bydliště. Jelikož je z menší obce a k tomu z regionu s větší nezaměstnaností a má po úrazu tělesné postižení zdály se naděje na jakékoliv uplatnění na trhu práce velmi malé.

V průběhu studia i během shánění zaměstnání docházel Michal každý týden na denní praxe do menšího květinářství v centru Prahy. Jak později potvrdil, byly mu tyto individuální praxe velkou a dobrou zkušeností. Během druhého ročníku školy získal díky Středisku Asistence kontakt na jedno květinářství asi 15 kilometrů od místa bydliště. Zde se byl Michal spolu s rodiči zeptat, zda by zde nemohl nastoupit alespoň na zkrácený úvazek a nabídl majiteli obchodu zkontaktování se Střediskem Asistence. Po zjištění všech okolností, které souvisí se zaměstnáváním lidí s postižením a bližším seznámením s Michalem se majitel rozhodl Michala zaměstnat na dva dny v týdnu. Nějaký čas Michalovi trvalo než se na pracovišti bezpečně zorientoval, ale nyní, ke spokojenosti obou stran, zde pracuje již druhým rokem. Na starost má jednodušší vazby květin, prodej i základní úklid prodejny.

Nějakou dobu také trvalo než se Michal naučil samostatně do zaměstnání z místa bydliště dojíždět, ale i v tomto je dnes již zcela samostatný. Podle Michalových slov je v této práci spokojen a je rád, že si může něco přivydělat k důchodu.

Zbývá dodat, že Michalovi je 27 let a po autonehodě má vlivem poškození mozku potíže s chůzí (chůze s oporou hole) a krátkodobou pamětí.

Lukáš

Lukáš chodil do JÚŠ na tříletý učební obor knihař. Během poslední roku studia začal chodit do Job Clubu v Asistence, o.s. Zde vymýšleli možnosti pracovního uplatnění a ukázalo se, že Lukáš by rád po skončení školy zůstal v oboru a pracoval v knihařské dílně. Lukáš si postupně za vedení konzultantky sám vyhledával knihařské dílny. Jelikož je z Příbrami, kam se bude po ukončení školy vracet, zaměřil se na dílny v Příbrami a okolí.

Po několikaměsíčním hledání a objíždění jednotlivých pracovišť se podařilo najít vhodné pracoviště přímo v Příbrami. Spolu s konzultantkou si Lukáš domluvil na tamním Úřadu práce vytvoření společensky účelného místa s dotací na mzdu. Do práce nastoupil v polovině července na 6 hodin denně. Zpočátku s ním byla několikrát na pracovišti konzultantka, která mu pomohla domluvit vhodnou pracovní náplň. Měl ručně skládat a lepit knížky a dělat opravy knih, které vyjdou ze stroje. Po zacvičení zůstal Lukáš po dohodě s vedoucím sám. Po dvou týdnech jsme mluvili s panem vedoucím. Ten byl velmi rozladěný, říkal, že Lukáše ve škole nic nenaučili, že neumí ani základní věci a že nevědí, co s ním. Mluvili jsme s ním o tom, že právě proto Lukáš potřebuje PZ, že potřebuje čas, aby se vše v novém prostředí naučil a natrénoval. Pan vedoucí byl vstřícný a uznal, že Lukáš potřebuje čas a podporu nějakého zkušeného a trpělivého kolegy, aby si zautomatizoval potřebné dovednosti.

Dnes je Lukáš v práci už druhý rok a pracuje samostatně. Pan vedoucí si sám na Úřadě práce dohodl prodloužení společensky účelného místa o další rok. Pan vedoucí dokonce říkal, že je rád, že tam Lukáše má, protože například, když se v dílně ptá, kdo

by šel na sobotní směnu, nikdo se nehlásí, pouze Lukáš. A když už se přihlásí Lukáš, tak to ostatním nedá a hlásí se taky.

Zbývá ještě dodat, že Lukášovi život komplikuje těžká srdeční vada, má lehké mentální postižení a dyslali. V práci je od začátku velmi spokojený a rád by tam zůstal i do budoucna.

Závěr

V JÚ se uplatňují principy směřující k co nejširšímu naplnění myšlenky samostatného života, samostatnosti a soběstačnosti lidí s postižením. Systém práce je tak směřován k naplnění myšlenky integrace. Je pravdou, že toto veliké vzdělávací zařízení se v určitém úhlu pohledu může jevit jako prvek, který nikterak nepřispívá ke směřování k celospolečenské inkluzi. Tento pohled a názor je i pro mě srozumitelný a pochopitelný. Je jistě dobré sledovat práci takto velikého, v jistém smyslu reprezentativního a v neposlední řadě i drahého zařízení pozorně, odpovědně a dostatečně kriticky. Jen těžko je pak možné přehlédnout, že toto zařízení má v současné době, respektive v sociální, politické a pedagogické situaci své místo.

Je mi velmi pravděpodobné, že i při dosažení stavu úplné inkluze by takové zařízení našlo své využití. Jak bylo uvedeno a zdůvodněno v kapitole o sociální integraci, ne každý student je totiž, většinou vzhledem k závažnosti postižení, schopen plného začlenění. V dnešní době, kdy jsme bohužel ideálnímu stavu úplné bezbariérovosti a otevřenosti v řešení otázek problematiky lidí s postižením značně vzdáleni, má JÚŠ v současném systému pozici těžko zastupitelnou.

Myslím, že nezpochybnitelný význam má pak JÚŠ jako realizátor Tranzitního programu. Tento program nejen že v praxi uplatňuje principy práce Jedličkova ústavu, ale díky propracované metodice a dovednosti pracovníků hraje důležitou roli v samotném přechodu klientů Jedličkova ústavu do běžného života, tedy v procesu integrace. Obsah teoretické i praktické části této práce popisuje i potvrzuje, že toto období je pro lidi s postižením velmi podstatné a obtížné zároveň. Mají-li v období, kdy se snaží orientovat ve svých představách, motivech a možnostech šanci se opřít o nějakou službu, která jim v tomto může pomoci, a to při zachování aktivity na straně jednotlivých klientů, je to podle mého názoru velice dobře a jistě stojí zato se podpoře této služby věnovat na všech možných úrovních. A to i proto, že lidé s postižením mají například nepochybně obtížnější přístup na otevřený trh práce i přesto, že i v této oblasti byly učiněny kroky, které by měly vyrovnávat příležitosti na trhu práce pro lidi s postižením.

Faktorů, které ovlivňují a často výrazně ztěžují proces integrace lidí s postižením, je celá řada. Naštěstí existují i možnosti, jak mnohým nepříznivým vlivům

čelit. Tranzitní program a podporované zaměstnávání mezi takové jistě patří. Mají-li tyto programy také návaznost na výchovné, vzdělávací a rehabilitační aktivity a služby, jak je tomu například v Jedličkově ústavu v Praze, může to být pro každého studenta (klienta, uživatele) významnou výhodou.

Résumé:

This bachelor paper is engaged in Transit programme, which is realized in Jedlička institute in Prague.

Transit programme is service, which occupy by changeover of people from one live stage to other. In that case is target group of this programme students and school-leavers of Jedlička institute in Prague, it means predominately handicapped people.

Preliminary this work pay to difficulty of social integration of handicapped people and team which Transit programme put into life.

The main part of this paper act with separate process of TP. It describes for example importance of creation personal profile of user TP and process of planning. Followed by bring to attention of employees particular phases of change over, and other services of Transit programme and main principles of this service. The environments and conditions of employment market are described in chapter on employ handicapped people. Their chances and possibilities on open labour market, when this people want be really successful are described in chapter on supported employment.

The whole process of Transit programme, which in ideal case end for client with obtaining of valuable working station and exploration of service assisted employment are demonstrated on experiences of factual people in practical part.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:

Monografie:

- HELUS, Zdeněk. *Psychologické problémy socializace osobnosti*. 1.vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1973. 261 s. bez ISBN.
- HUTAŘ, Jan. *Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené*. 2.vyd. Praha: NRZP, 2004. 136 s. bez ISBN.
- JESENSKÝ, Ján. *Andragogika a gerontagogika handicapovaných*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 354 s. ISBN 80-7184-823-9.
- JESENSKÝ, Ján. *Prostor pro integraci*. 1.vyd. Praha: Comenia Consult, 1993. 129 s. bez ISBN.
- JESENSKÝ, Ján. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 1995. 159 s. ISBN 80-7066-941-1.
- KREJČÍŘOVÁ, Olga a kol. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. 1.vyd. Praha: Rytmus, 2005. 85 s. ISBN 80-903598-1-7.
- KUBÍČKOVÁ, Z. a kol. *Kritické životní situace dětí a mladistvých s tělesným a zdravotním postižením*. 1.vyd. Brno: Paido, 1995. 97 s. ISBN 80-85931-18-4.
- MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Základy sociální práce*. 1.vyd. Praha: Portál, 2001. 306 s. ISBN 80-7178-473-7.
- MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 1.vyd. Praha: Portál, 2003. 380 s. ISBN 80-7178-548-2.
- MONATOVÁ, Lili. *Pojetí speciální pedagogiky z vývojového hlediska*. 1.vyd. Brno: Paido, 1996. 76 s. ISBN 80-85931-20-1.
- NEUMANNOVÁ, Vendula. *Hledat najít, držet nepustit*. 1.vyd. Praha: nakl. Jan Pixa, 1991. 156 s. ISBN 80-900600-1-3.
- NOVOSAD, Libor. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením*. 1.vyd. Liberec: Technická univerzita, 1997. 50 s. ISBN 80-7083-268-1.
- PIPEKOVÁ, Jarmila; VÍTKOVÁ, Marie. *Terapie ve speciálně pedagogické péči*. 1.vyd. Brno: Paido, 2000. 165 s. ISBN 80-7315-010-7.
- PROVAZNÍK, Vladimír; KOMÁRKOVÁ, Růžena. *Motivace pracovního jednání*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1998. 67 s. bez ISBN.
- STUPKOVÁ, Vlasta; NOVÁKOVÁ, Hana; KOLBLOVÁ, Kristýna. *Tranzitní program – ze školy do práce*. 1. vyd. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2004. 18 s. bez ISBN.

TITZL, Boris a kol. *Péče o tělesně postižené dítě*. 1.vyd. Praha: Ústav pro kulturně výchovnou činnost, 1985. 180 s. bez ISBN.

VÁGNEROVÁ, Marie; HAJD-MOUSSOVÁ Zuzana; ŠTECH, Stanislav. *Psychologie handicapu*. 2.vyd. Praha: Karolinum, 2004. 230 s. ISBN 80-7184-929-4.

VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1.vyd. Praha: Rytmus, 2005. 127 s. ISBN 80-903598-0-9.

VÍTKOVÁ, Marie. *Integrativní speciální pedagogika: integrace školní a sociální*. 2.vyd. Brno: Paido, 2004. 463 s. ISBN 80-7315-071-9.

Periodika a příspěvky v periodiku:

BAZALOVÁ, Barbora. *Problematika osob postižením v současné době*. Speciální pedagogika. 2004, roč. 14

KRÁSA, Václav. *Integrace osob se zdravotním postižením jako předpoklad zvýšení kvality života. V Rehabilitace a pracovní a sociální integrace osob se zdravotním postižením*. Sborník příspěvků z konference konané Společností pro ucelenou rehabilitaci postižených. 1. vyd. Praha: SPURP, 2005.

JOHNOVÁ, Milena. *Podporované zaměstnávání*. Praha: IN, 2003, roč.1,č.2

Ostatní zdroje:

Jedličkův ústav v Praze /online/. Praha: Jedličkův ústav v Praze, 2006 /cit. 15.3. 2006/.
Dostupný z www: [http:// www.jus.cz](http://www.jus.cz)

Definice a principy podporovaného zaměstnávání. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2006 /cit. 15.3.2006/. Dostupný z www: <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/14>

