



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Motto:

Chceme-li se zlepšovat v umění
jednat s lidmi, zvládat své emoce,
stresy, strachy a konflikty,
musíme přijmout skutečnost, že
je to celoživotní výzva.

Učme se od každého, s kým se
denně setkáváme...

Předávejme druhým vše dobré,
co uvnitř svého já máme...

(pan 2014)

V ZDĚLÁVACÍ METODIKA

„Prevence v osobním životě“

*Projekt "Rozvoj znalostí a dovedností zaměstnanců výrobního družstva Drutěva Praha" reg.č.
CZ.217/1.1.00/36140 z finančních prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.*

ROZVOJ ZNALOSTÍ A DOVEDNOSTÍ ZAMĚSTNANCŮ v.d. DRUTĚVA PRAHA

Evropský sociální fond
Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti



VZDĚLÁVACÍ METODIKA

Metodika je určena coby základní pracovní pomůcka pro vedoucí chráněných dílen a představuje souhrn doporučených praktik a postupů, doplňujících profesní činnosti zaměstnanců v.d. v oblasti dlouhodobé psychosomatické podpory jejich pracovního procesu. **Jejím cílem** je především podpořit vedoucí chráněných dílen ke každodenní výchovné práci se svými zaměstnanci v rámci chráněných dílen a poskytnout konkrétní metodickou pomoc při provádění jednotlivých pracovně rehabilitačních aktivit.

Její součástí je prezentace **Preventivně posilujících, uvolňovacích a relaxačních technik** na příloženém CD a základní pomůcka **Prevence v osobním životě** na pěti Pracovních listech, která spolu s **Metodikou základních uvolňovacích a stimulačních cviků** (prováděných vestoje a vsedě) patří ke každodenním podpůrným aktivitám pracovní činnosti. Původní zámysl aplikovat osvědčené praktiky obdobných aktivit v konkrétních podmínkách chráněných dílen se ukázal jako nereálný, neboť specifika cílové skupiny je natolik odlišná, že bylo nutno přistoupit od individuálních příprav ke skupinové terapii a odtud k zobecnění v rámci výše uváděných výstupů projektu, což se zákonitě projevilo v posunu časové osy samotné realizace. V průběhu tvorby odborných výstupů byly na základě průběžných, velmi přínosných konzultací s vedoucími provedeny věcné i formální změny, které však nejsou zásadní, ale naopak prakticky přínosné s tím, že cíle projektu zůstávají beze změny.

Preventivně posilující, uvolňovací a relaxační techniky vychází ze základního předpokladu nezbytného motivačního startéru, který je vždy v úvodu jednotlivých aktivit denně opakovaně zvýrazňován; samotného posilujícího, uvolňovacího cvičení a skupinového relaxačního prožitku, kterým se celý cyklus uzavírá. Klíčovou roli v tomto cyklu sehrává vedoucí, která je současně i ztotožněná s rolí „psychoterapeutky“ a „trenérky“ svých spolupracovníků – zaměstnanců.

Prevence v osobním životě je doplňující, avšak výrazně potřebná aktivita k nastartování a upevnění základních pracovních, ale i mimopracovních návyků zvláště v rovině etických standardů, upevnění základních pracovních návyků a v oblasti psychohygieny. Pracovní listy jsou základní výchovnou a současně i relaxační formou posilování společensky žádoucích postojů cestou základních sociálně psychologických podnětů, vycházejících z požadavků každodenního života k předcházení profesních, ale i osobních selhání.

Metodika základních uvolňovacích a stimulačních cviků je praxí ověřený a dlouhodobě od začátku projektu zdokonalovaný soubor konkrétních cviků, stabilizujících (v jednotlivých případech i zvyšujících) zvláště konkrétní motorické kvality téměř každého jednotlivce.

Obsah:

1. místo úvodu	s. 02
2. význam Metodiky pro práci s cílovou skupinou	s. 03
3. některá odborná východiska formující jednotlivé aspekty řešené problematiky	s. 04
4. popis použitých metod	s. 05
5. stručné vymezení dosažených výsledků	s. 06
6. seznam pramenů	s. 07
7. přílohy	s. 08

1. místo úvodu

Motto výchovně vzdělávacího působení vedoucích:

"Lásku k lidem mít, s úctou k nim vždy pomáhající být" (pan 2014)

to je základ nejen prevence zdraví, ale i pracovně preventivního, pedagogicko psychologického, lidského přístupu vedoucích ke svým členům pracovních týmů. Prostě mentálně a fyzicky hendikepovaní jedinci si zaslouží a mají na to nejen společensky, mentálně, ale i fyzicky, aby patřili mezi nás a z naší strany měli nejen podporu, empatii a vstřícný přístup, ale i laskavé porozumění a ochotu vyslechnout je a následně i pomoci.

„Mentálně, tělesně a současně s tím i sociálně znevýhodněné osoby na to mají!“ Z tohoto sloganu vychází a také jej vyznává řada nových forem a metod individuálního přístupu tak jako i skupinové terapie vedené profesionály, odbornou a v mnoha případech i laickou veřejností a nachází své místo především v rámci většiny pomáhajících profesí.

Podmínkou k výše uvedené činnosti je však znalost základních informací o nejčastějších typech znevýhodnění, ke kterým se vztahují specifické potřeby (nejen sociální znevýhodnění, ale především poruchy autistického spektra, tělesná, zraková a sluchová postižení, ...). Kromě základní informace najdete v těchto pomůckách i praktické návody na to, jak s takovými specifickými potřebami pracovat v rámci pracovního procesu s využitím individuálního přístupu a „skupinové terapie.“

Jako příklad lze uvést **ADHD – poruchu pozornosti s hyperaktivitou** (dříve lehká mozková dysfunkce), která patří mezi neurovývojové poruchy, projevující se již od raného děťství, a ve 40–50 % případů přetrvávající do dospělosti (vyskytuje se u 4–5 % dospělých). Spíše než hyperaktivita se v průběhu života objevují pocity vnitřního neklidu, převládá impulzivita a poruchy pozornosti. Z 80 % je dědičná. Typické jsou poruchy motoriky, impulzivnost, vztahovačnost, hyperaktivita (včetně neúčelných, nadbytečných pohybů a zvýšených řečových projevů). Uvádí se, že 44 % osob s ADHD trpí další psychickou poruchou (dyslexie, dysgrafie). Ohledně přístupu k těmto jedincům je třeba volit strategie, které pomohou eliminovat nedostatky pozornosti a impulzivitu. Důležité je nekonfliktní prostředí, opakované podněty pro zapamatování, motivace, zadávání spíše kratších úkolů, častější prostor pro přestávky, střídání činností, prostor pro odreagování se a akumulaci nových podnětů např.

Evropský sociální fond

Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti

v podobě krátkých příběhů. *Tyto jedince je třeba brát takové, jací jsou* a hledat přístup, který je pro konkrétního zaměstnance vhodný, ať již má výše uvedenou diagnózu, nebo trpí poruchami autistického spektra (Přibližně 50% lidí s autismem trpí také různým stupněm mentální retardace), či jinou poruchou, nebo tělesným hendikepem.

Ve všech případech by tuto *podporu* měla vykonávat *vedoucí* motivovaná, komunikativní, empatická, spolehlivá, trpělivá a vstřícná. Měla by být schopna týmové práce, být důsledná a zodpovědná. Součástí její výchovně vzdělávací práce je pozorování – získávání informací o daném jedinci a následná aplikace individuálního přístupu s vyhodnocením získaných poznatků a volbou vhodných forem a metod práce. To, že poskytuje těmto jedincům podporu i o přestávkách a především je motivuje a fixuje pozornost nejen při pracovních úkonech, ale i při „sebeobsluze“ v návaznosti na druh a hloubku zdravotního postižení, nebo znevýhodnění je vnímáno v podmínkách v.d. již jako samozřejmost.

2. význam Metodiky pro práci s cílovou skupinou

V podmínkách chráněných dílen doposud scházel ucelený soubor podnětů základní preventivní péče o zaměstnance DRUTĚVY, který by vedl k *pochopení odlišnosti způsobu existence každého jedince a přes tento hendikep jim usnadnil prožít na pracovišti a následně i mimo něj smysluplný a pohodový život*.

Preferovaná metoda individuálního přístupu s využitím zásad strukturovaného učení (které v sobě zahrnují jak respektování dosažené úrovně vyspělosti a kompetencí, stupeň postižení a stanovení jasných pravidel) základním pracovním dovednostem a následná přiměřená a smysluplná intervence nemůže být účinná bez definování reálných priorit a zohlednění potřeb daného jedince.

Tato Metodika vychází a respektuje dosaženou úroveň základních sociálních dovedností a nabízí možnosti, jak integrovat jednotlivce s různými postiženími do běžné pracovní sestavy. Pomáhá vedoucím v uplatňování zásad přiměřeného chování a vedení, respektovat, že mnozí jedinci na své okolí působí častokrát zvláštně, nevychovaně a nepřizpůsobivě, což často vede k problémům ze strany ostatních.

Každý nový zaměstnanec si s sebou přináší již naučené vzorce chování a v mnoha případech nedokáže respektovat a správně uplatnit požadované společenské normy, být dostatečně empatický ke svému okolí a přizpůsobit své chování.

Proto uváděné sociální a komunikační nácviky vycházejí z předpokladu, že stávající dovednosti lze za určitých podmínek více či méně měnit (minimálně však stabilizovat daný stav a oddálit proces „devastačních“ změn) čímž se zvyšuje i pravděpodobnost, že budou výrazně déle zapojitelní do pracovního procesu. Dalším důležitým cílem těchto nácviků je zlepšení schopností fungovat v každodenním životě a vyrovnávání se s obtížnými situacemi, které život přináší.

Zvládnutí nových dovedností předchází vždy pečlivá příprava spolu s motivační složkou, které cílové skupině upřesňují zadání. Tyto instrukce musí být zadávány tak, aby byl každý schopný je pochopit a následně i plnit. Nejdříve se účastníci přípravy učí pochopit instrukci a

vykonat ji, poté přichází generalizace, která vede k zobecnění a využití individuálně zvládnutých dovedností v praktickém životě. Učení se novým dovednostem je třeba provádět postupně v návaznosti na stupeň jejich obtížnosti s přihlédnutím k deficitu v jednotlivých oblastech. Na základě dobře zvládnuté nově naučené dovednosti lze uvažovat o její generalizaci, která je mnohem náročnější a vyžaduje od účastníka pružnější myšlení, zkušenosti a vyšší stupeň adaptability.

Strategie získávání nových poznatků by měla být zábavná v každém kroku, tak aby každý udržel pozornost a nácvik byl pro něj zajímavý.

Zvláště účastníci příprav s autismem mají situaci ještě ztíženou deficitem vyplývajícím z jejich diagnózy (adaptabilita, flexibilita myšlení, pozornost, obavy ze selhání apod.).

Při nácviku nových dovedností je v Metodice zdůrazněna nutnost využívat strukturovaných postupů, které je možno vyjádřit následujícími kroky:

- 1. získání pozornosti a motivování jedinců pro zapojení se do dané aktivity;**
- 2. vysvětlení zadání/pracovního úkolu, definování postupu a stanovení přiměřeného tempa;**
- 3. modelování jednotlivých kroků při učení nové dovednosti;**
- 4. opakování s opravnou zpětnou vazbou;**
- 5. nácvik dovednosti v/a mimo skupinu;**
- 6. povzbuzování k opakování nově získaných dovedností;**
- 7. dosažení ztotožnění se s novou kompetencí a její upevňování následným opakováním.**

3. některá odborná východiska formující jednotlivé aspekty řešení problematiky

Pomoc osobám s mentálním a tělesným postižením, aby se stali nejen více samostatní v každodenním životě; jejich podpora v lepší orientaci v prostředí, ve kterém se pohybují; aby se dokázali správně vyjádřit, popsat a sdílet své pocity svému okolí je nejen velmi potřebná, záslužná, ale především velmi zavazující a namáhavá.

Oněch cca sto dvacet zaměstnanců v.d. vnímáme jako své **komunikační partnery**, kdy každý jedinec má své specifické projevy, potřeby a odlišnosti, avšak málo příležitostí své kvality stabilizovat, rozvíjet a upevňovat.

Ve standardním pracovním procesu není potřebný prostor pro praktické nácviky a uplatňování nových aktivit, vyžadujících odborný pedagogicko – psychologický přístup. Zájem integrovat cílovou skupinu do standardních společenských a pracovních vazeb prostřednictvím níže uvedených metod v rámci integrované výchovy a vzdělávání aktivizačními, rozvojovými a podpůrnými programy je proto žádoucí – či spíše nezbytné (jak vyplývá ze stávajících poznatků) udržet a podporovat i po ukončení tohoto projektu.

Prioritou u všech aktivit vždy musí být nejen zhodnocení, zda je uvedená aktivita pro daného komunikačního partnera vhodná, ale především, že **rozhodující podmínkou úspěšnosti je jeho vlastní motivace** a dosažení stavu, kdy on sám se ztotožní se stanovenými cíli a předpokládané výstupy budou podpořeny jeho vstřícnou součinností.