

Univerzita Karlova v Praze

Pedagogická fakulta

Katedra speciální pedagogiky

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2016

Osoba se zrakovým postižením na trhu práce a její socializace

Person with visual impairment in the labor market and its socialization

Autor práce: Bc. Radka Malenová

Studijní program: Učitelství všeobecně vzdělávacích předmětů pro základní školy
a střední školy

Studijní obor: Český jazyk – Speciální pedagogika

Vedoucí práce: PhDr. Pavlína Šumníková, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Osoba se zrakovým postižením na trhu práce a její socializace vypracovala samostatně s využitím informačních zdrojů uvedených v seznamu literatury. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Praha, 14. 7. 2016

.....

podpis

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Pavlíně Šumníkové, PhD. za odborné vedení diplomové práce a cenné připomínky. Zvláštní poděkování patří manželům Petrovi a Janě za jejich nesmírnou ochotu, vstřícnost a otevřenost.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zaměřuje na problematiku působení osoby se zrakovým postižením na trhu práce a na roli zaměstnání v procesu socializace osoby se zrakovým postižením.

Diplomová práce je členěna do tří kapitol. První kapitola se věnuje charakteristice socializace, popisu sociálního vývoje člověka v období dospívání a dospělosti a socializaci osob se zrakovým postižením.

Druhá kapitola se věnuje vzdělávání a zaměstnávání osob se zrakovým postižením.

Třetí kapitolu tvoří výzkumná část. Obsahuje popis kvalitativní metody, stručnou charakteristiku respondentů a pomocí analýzy rozhovorů mapuje problematické oblasti v zaměstnávání osob se zrakovým postižením a jejich působení v zaměstnání.

Cílem diplomové práce je zmapování obtíží, se kterými se může osoba se zrakovým postižením setkat jako uchazeč o zaměstnání, a také je snaha zmapovat obtíže, které ho mohou potkat v zaměstnání. Rovněž je zkoumáno, jaká je role zaměstnání ve společenském životě osoby se zrakovým postižením.

Problematickými oblastmi v zaměstnávání osob s postižením je dle respondentů neinformovanost zaměstnavatelů o možnostech zaměstnávání zrakově postižených, v některých případech hrají roli i předsudky zaměstnavatelů a jejich neochota přizpůsobit pracovní prostředí zrakově postiženému. Z hlediska společenského je zaměstnání pro zrakově postižené velmi důležité. Dává jim pocity plnohodnotnosti, užitečnosti a umožňuje jim přirozené navazování sociálních vazeb.

KLÍČOVÁ SLOVA

Socializace, společenský život, vzdělávání a zaměstnávání osob se zrakovým postižením, zaměstnání.

ABSTRACT

The thesis focuses on the issue of person with visual impairment in the labor market and role of employment in the process of socialization of person with visual impairment.

The thesis is divided into free chapters. The first chapter is devoted to characteristics of socialization, a description of development in adolescence and adulthood and socialization of visually impaired persons.

The second chapter is devoted to education and employment persons with visual disabilities.

The third charter comprises research part. The reseacrh part of the thesis contains description of the qualitative approach , brief characteristics of respondents and using analysis of interviews detect problem areas in employment of persons with visual disabilities.

The thesis aims to map the difficulties, which the person with visual disabilities may encounter as a job applicant and describe the difficulties, which his or her may encounter in employment. It is also examined, what is the role of employment in social life of person with visual impairment.

Diffucult areas in the employment of persons with visual disabilities according to respondents are lack of information about the possibilities of employing visually impaired persons, in some cases, play a role prejudices of employers and their unwillingness to adapt the work environment visually impaired person. From the social point of view job is very important for visually impaired persons. Job gives them feelings of worthy, usefulness and it allowes them natural create social relationship.

KEY WORDS

Socialization, social life, education and employment of persons with visual disabilities, job.

Úvod	8
1 Socializace	10
1.1 Charakteristika socializace	10
1.2 Sociální vývoj člověka v období dospívání a dospělosti	14
1.3 Socializace osob se zrakovým postižením	19
2 Vzdělávání a zaměstnávání osob se zrakovým postižením	26
2.1 Vzdělávání osob se zrakovým postižením	26
2.2 Možnosti vzdělávání, rekvalifikace dospělých osob po ztrátě zraku	29
2.3 Trh práce ve vztahu k osobám se zrakovým postižením	32
3 Vlastní výzkum	44
3.1 Vymezení cíle, úkolů	44
3.2 Metoda sběru dat – kvalitativní přístup	44
3.2.1 Případová studie	48
3.3 Výzkumný vzorek	49
3.4 Průběh výzkumného šetření	49
3.5 Výsledky, jejich analýza a interpretace	50
3.5.1 Okruh - Ztráta zraku a její vliv na vzdělávání	50
3.5.2 Okruh - Vzdělávání osob se zrakovým postižením	52
3.5.3 Okruh - Možnosti uplatnění po dokončení střední školy	53
3.5.4 Okruh - Vstup osoby se zrakovým postižením do zaměstnání	55
3.5.5 Okruh - Osoba se zrakovým postižením v zaměstnání	59
3.5.6 Okruh - Přínos zaměstnání z hlediska socializačního i psychologického	66
3.6 Závěry výzkumného šetření	70
4 Diskuze	73

5 Závěr	75
6 Seznam použitých informačních zdrojů	77
7 Seznam příloh	82

Úvod

Socializace je procesem začleňování člověka do společnosti. Jedná se o proces celoživotní. Je nedílnou součástí každé živé bytosti. Při socializaci si osvojujeme hodnoty, normy, chování, vstupujeme do sociálních rolí. Sociální role určují naše místo ve společnosti (Výrost, Slaměník, 2008).

Skutečnost, do jaké míry naplňujeme sociální role, ovlivňuje naše sebevnímání a sebehodnocení. Skrze socializaci si utváříme vlastní identitu (Helus, 2015).

V procesu socializace jsou klíčové právě sociální role, zaměstnání patří mezi sociální role volitelné (Výrost, Slaměník, 2008). Zaměstnání umožňuje seberealizaci, prověřuje naše schopnosti překonávat překážky a v případě jejich překonání přináší pocit radosti nad jejich zdoláním.

Podle druhu zaměstnání je člověk součástí určité sociální skupiny osob. Téměř v každém zaměstnání je člověk v kontaktu s druhými lidmi, ať už s kolegy, zaměstnavateli, klienty, zákazníky nebo jinými lidmi, se kterými přichází do pracovního styku.

Pro osobu se zdravotním znevýhodněním je stejně jako pro každého z nás velmi podstatná sociabilita, jako určitá schopnost vstupovat do vztahů a prožívat vztahy s druhými lidmi (Boudon, 2004).

Každý člověk bez ohledu na to zda má, či nemá zdravotní handicap, touží po tom být součástí společnosti, někam patřit, být uznáván jako právoplatný a užitečný člen společnosti. Pozice a úspěšnost v zaměstnání má vliv na naše sebevnímání, posiluje, či naopak snižuje naši sebedůvěru. V případě, že člověk není zaměstnaný, přestože chce pracovat, dochází k narušení pozitivního sebevnímání.

Osoba po ztrátě zraku čelí velké psychické zátěži. Dochází ke změně vnímání okolního světa. V důsledku tohoto stavu může dojít ke snížení sebedůvěry, negativnímu sebevnímání a sebehodnocení. U osob po ztrátě zraku je nutné posilovat a rozvíjet právě pozitivní sebehodnocení a sebevnímání, klíčová je nabídka možností pro osobní rozvoj a seberealizaci. Tu může poskytnout zejména zaměstnání.

Cílem diplomové práce je snaha analyzovat literaturu na dané téma, dále zmapování problematických oblastí ve vzdělávání osob se zrakovým postižením vzhledem

k budoucímu profesnímu uplatnění, zkoumání problematických oblastí v zaměstnávání osob se zrakovým postižením a rovněž získání poznatků o tom, jaká je role zaměstnání z hlediska socializace osoby se zrakovým postižením.

Diplomová práce je rozdělena na tři kapitoly. V první kapitole je pozornost věnována charakteristice socializace, sociálnímu vývoji člověka v období dospívání a dospělosti, socializaci zrakově postižených. V druhé kapitole jsou popsány možnosti vzdělávání zrakově postižených, dále možnosti rekvalifikace vzhledem k budoucímu profesnímu uplatnění. Tato kapitola se rovněž zabývá zaměstnáváním osob se zrakovým postižením. Třetí kapitola je věnována výzkumnému šetření. Obsahuje popis metody výzkumu, stručnou charakteristikou respondentů, popis průběhu výzkumného šetření. Závěr kapitoly tvoří analýza a interpretace výsledků výzkumného šetření společně se závěry, které vyplynuly z výzkumného šetření.

1 Socializace

1.1 Charakteristika socializace

V sociální psychologii dosud neexistuje jednotné pojetí socializace. Nakonečný (2005) ji charakterizuje jako „*proces přeměny člověka z bytosti biologické ve složitou bytost sociální, která se aktivně účastní společenského kulturního života.*“ Rovněž zmiňuje, že socializace je „*celoživotním procesem sociálního učení, které není jen pasivním přebíráním poznatků, ale také aktivním získáváním zkušeností v sociálních interakcích*“ (Nakonečný, 2005, s. 30, 31).

Calhoun, Light, Keller (1997) zdůrazňují, že socializace vždy probíhá ve vztazích, ve kterých jsou malé děti aktivními účastníky. Od dětství se začínají vyvíjet naše nejzákladnější představy o tom, kdo jsme jako jednotlivci, tedy vnímáme svoji identitu. Za důležité považují Calhoun, Light a Keller (1997) schopnost orientovat se v sociálních vztazích s druhými lidmi a snažit se porozumět důležitosti těchto vztahů, které se začínají vyvíjet už od našeho narození.

Podle Heluse (1973) se během socializace z jedince stává součást společensko-kulturního systému. Přičemž zdůrazňuje, že „*individuálními, socializovanými osobnostmi svých členů je tento systém stále znovu aktualizován a předáván dalším generacím*“ (Helus 1973, s. 37).

Janoušek (1998) spatřuje jádro socializace ve vzájemné interakci mezi společností a jedincem, v nichž je podstatný vliv společnosti na jedince. Jedinec si vytváří vnitřní psychologické předpoklady, které jsou nezbytné pro účast ve společnosti. Lidská bytost musí být jako součást společnosti schopna řídit své jednání a být za ně odpovědná.

Trpišovská, Vacínová (2007) definují socializaci jako „*souhrn procesů vzájemné interakce mezi společností a jedincem, kdy se jedinec postupně prostřednictvím interiorizace (zvnitřněním sociálních norem, postojů, hodnot, názorů, návyků) a exteriorizace (určité formy chování, kterými jedinec projevuje interiorizované navenek) začleňuje do společnosti, přijímá sociální role a zaujímá sociální pozice. Výsledkem socializačního procesu by měl být jedinec schopný adaptace, adjustace a sociální dezirability*“ (Trpišovská, Vacínová, 2007, s. 69).

Adaptací je myšlena schopnost přizpůsobit se podmínkám, které na jedince působí a také přizpůsobit své prostředí vzhledem ke svým záměrům.

Adjustace je pak definována jako proces přizpůsobování se společenskému prostředí a dezirabilita představuje pohotovost chovat se sociálně žádoucím způsobem, velmi úzce souvisí s touhou jedince být akceptován druhými lidmi. Koťa, Trpišovská, Vacínová (2013) zmiňují charakteristiky typické pro sociálně zralou osobnost, jsou jimi:

- *Schopnost předvídat důsledky svého chování a jednání a ochota nést za ně odpovědnost*
- *Schopnost aktivní adaptace*
- *Schopnost empatie*
- *Určitá míra altruismu*
- *Schopnost prožívat vinu, existence svědomí*
- *Sebeúcta a sebeakceptace*
- *Schopnost seberealizace*
- *Přiměřená míra autonomie*
- *Odolnost vůči zátěži* (Koťa, Trpišovská a Vacínová, 2013, s. 83, 84)

Solárová (2008) popisuje socializaci jako určité osvojování si způsobů chování a seznamování se s kulturním prostředím, přičemž důležité je osvojení si společenských norem a přizpůsobení se společenskému životu. Výsledkem procesu socializace je získání specificky lidských způsobů psychického reagování, vnímání, myšlení, cítění a konání, které mu umožňují život ve společnosti (Solárová in Výrost, Slaměník, 2008).

Profesor Dennis O'Neil socializaci popisuje jako proces získávání kultur, jako proces učení se jazyku společnosti, do které se rodíme, ale také učení se rolím, které budeme v životě hrát. Ženy zaujímají role dcery, manželky, matky, muži role synů, manželů a otců.

Profesor Dennis O'Neil uvádí vliv socializace na formování osobnosti. V procesu socializace si člověk utváří postoje, názory, získává zkušenosti. Podle O'Neila má úspěšná socializace za následek jednotnost v rámci společnosti. ¹

Buriánek (2008) nevnímá socializaci jako pasivní přizpůsobení se nebo vtěsnání člověka do určitých schémat či sociálních rolí, domnívá se, že socializace vede k akulturaci, tedy osvojení širokého kulturního bohatství. S tím souvisí i osvojení sociálních dovedností a postojů, které se uplatňují ve styku s druhými lidmi. Zmiňuje pojem resocializace, což znamená „*obnovu stavu relativně harmonické adaptace ve vztahu ke společnosti nebo určité sociální skupině*“ (Buriánek, 2008, s. 43).

Osoba, která má v důsledku nemoci nebo úrazu trvalé zdravotní následky, se stává součástí skupiny osob se zdravotním znevýhodněním. Začlenit se mezi zdravé členy majoritní populace není pro takového jedince jednoduchý. Proto je důležité hledat způsoby a vytvářet co nejvíce možností a příležitostí pro integrování osob se zdravotním znevýhodněním do společnosti.

Funkce socializace

Základní funkcí socializace spatřuje Vágnerová (2004) v integrování člověka do společnosti tak, aby v ní dovedl bez obtíží žít, byl společností přijatý a identifikoval se s ní. Nakonečný (2005) zmiňuje, že v procesu socializace člověk prožívá „druhé zrození“, tedy zrození jako společenské individuum. Hovoří o tzv. primární funkci socializace, které zahrnuje tyto záležitosti:

- *Osvojení systému základních kulturních návyků*
- *Osvojování mluvené řeči*
- *Přebírání role svého věku a pohlaví*
- *Orientace v daném systému společenských standardů a hodnot* (Nakonečný, 2005 s. 31.)

¹ Process of socialization. *Socialization* [online]. [cit. 2016-04-04]. Dostupné z: http://anthro.palomar.edu/social/soc_1.htm

Ve formě i obsahu primární socializace se uplatňuje příslušnost k určitému sociokulturnímu prostředí. Sociokulturní podmínky socializace rovněž zahrnují společenské postavení, finanční příjem rodičů, lokalita, v níž rodina žije, případná příslušnost k etnické menšině či jiné skupině např. skupině osob se zdravotním znevýhodněním. Zdravotní znevýhodnění má nepochybně v celé své šíři významný vliv na socializaci. Osoba se zdravotním znevýhodněním může být díky svému handicapu limitována ve výběru střední školy i budoucího profesního zaměření, podstatně jsou tak ovlivněny dva hlavní socializační faktory - škola a zaměstnání.

Primární socializace je realizována v rodině. Na primární socializaci navazuje sekundární socializace. Ta je dle Nakonečného (2005) utvářena prostřednictvím zkušeností, které jedinec získává ve škole, skupinách vrstevníků, organizacích, jichž je členem a ve kterých pracuje.

Socializace je realizována díky socializačním instancím. Mezi hlavní Nakonečný (2008) řadí:

- Výchovná zařízení pro děti v předškolním a školním věku
- Školy (základní, střední, vysoké)
- Sociálně-pedagogické instituce
- Univerzity třetího věku pro vzdělávání seniorů, nestátní vzdělávací instituce
- Podniková a vzdělávací školicí střediska zaměřená především na pracovní kvalifikace

Faktory, které mají vliv na socializaci

Mezi hlavní socializační faktory jsou řazeny:

- 1) rodina
- 2) škola
- 3) práce

Výrost a Slaměník (2008) uvádějí jako prvotního socializačního činitele rodinu, která poskytuje základ hodnot a norem. Dle Výrosta a Slaměníka (2008) právě výchova v rodině seznamuje dítě s určitými kulturními vzorci (tradice, zvyky, mravy, zákony, tabu apod.), jejichž znalost je pro dítě nezbytná a užitečná v budoucím životě. Ve škole nejprve mateřské poté základní a střední se dítě dostává do interakce se svými vrstevníky a rozvíjí své sociální chování, hledá a upevňuje svoji roli ve vrstevnické skupině.

V dospělém věku se stává nejdůležitějším socializačním faktorem zaměstnání. Už jen jeho volba je do jisté míry také volbou příštího sociálního statusu a anticipací životní dráhy.

Výrost a Slaměník (2008) zmiňují nelehkou situaci nového zaměstnance. Práci definují jako určitou organizaci, ve které se člověk potýká s mnoha novými překážkami, které prověřují jeho schopnosti a dovednosti. Noví zaměstnanci čelí po příchodu do práce značným nejasnostem. Mají obavu z toho, zda jejich výkon bude dostačující a jak budou přijati svými kolegy na pracovišti (Výrost a Slaměník, 2008).

1.2 Sociální vývoj člověka v období dospívání a dospělosti

Socializace je vnímána jako proces vývojových změn, těmito změnami je realizováno vrůstání jedince do společnosti, společně se začleňováním do určitých sociálních pozic a odpovídajících sociálních rolí. Člověk se rodí jako bytost biologická, ale zároveň se postupným vývojem stává bytostí společenskou. Socializace probíhá ruku v ruce s vývojem člověka, je procesem celoživotním (Vágnerová, 2012).

Jednotlivá období vývoje člověka jsou propojena s jednotlivými etapami socializace. Jinými slovy s postupujícím životním obdobím vystávají u člověka nové a další socializační faktory. V období adolescence a dospělosti jsou nejvýznamnějšími socializačními faktory škola a zaměstnání (Vágnerová, 2012).

Období dospívání

Vágnerová (2012) rozděluje období dospívání obvykle do dvou fází:

1) Období pubescence – zhruba od 11-15 let se dělí na dvě fáze:

- a) Fáze prepuberty 11 – 12 let
- b) Fáze vlastní puberty 12 – 15 let

2) Období adolescence pak bývá ohraničeno mezi patnáctým a dvacátým druhým rokem života (Vágnerová, 2012).

Období dospívání je obdobím velkých změn a dospívající se dostává do mnoha interakcí s druhými lidmi. Podle Langmeira a Krejčířové (2006) se dospívající musí uvolnit ze závislosti na rodičích a zároveň se učí navazovat diferencovanější vztahy ke svým vrstevníkům.

Ačkoliv různé sociální vztahy provází člověka od útlého dětství, Langmeir a Krejčířová (2006) spatřují klíčovou roli z hlediska socializace právě v dospívání, protože právě socializace v období dospívání je rozhodující pro převzetí pozdějších rolí manželských a rodičovských.

Socializace dospívajícího je charakterizována navazováním nových vztahů a snahou odpoutat se od rodičů. Pro dospívající je důležité vymanit se z přílišné závislosti na rodičích a přemístit své vazby na vrstevníky. Přes touhu po emancipaci si většina dospívajících podrží pozitivní vztah k rodičům. Pro dospívajícího, v případě nějakých citových problémů či jiných obtíží, zůstávají nejdůležitějším zdrojem emoční opory rodiče. Dospívající si většinou ponechávají základní hodnoty a morální postoje, které převzali z rodiny, mění se spíše vnější způsob jejich chování (Langmeier a Krejčířová, 2006).

Z hlediska socializace je pro dospívajícího důležité navazování vztahů s vrstevníky. Tyto vztahy mu poskytují jistotu, kterou ztrácí tím, že se odpoutává od své rodiny. Zároveň jsou velmi důležité, protože ho připravují pro emoční vztahy, které bude navazovat v dospělosti. Langmeier a Krejčířová (2006) zmiňují, že odborníci z řad vývojové psychologie toto rozšiřování vztahů rozdělují do určitých stupňů, které jdou zákonitě po sobě. Zdůrazňují, že tyto stupně vyjadřují spíše obecný trend než obecně platné pravidlo, nenastupují totiž u všech dospívajících ve stejné době ani v přesně stejném pořádku.

Langmeier a Krejčířová (2006) zmiňují pět fází tohoto vývoje:

1) Skupinová izosexuální fáze je charakterizována vznikem skupin stejného pohlaví, které jsou v období puberty stabilnější a výrazněji organizované, než jako tomu bylo v období dětství. V takové skupině jsou rozděleny skupinové role a od jejich členů se vyžaduje loajalita. Na jedince opačného pohlaví se pohlíží s mírným zavržením a kritizují se jeho nedostatky. Skupinu mohou spojovat společné zájmy.

Langmeier a Krečířová (2006) zmiňují, že skupina vystupuje jako kladný a potřebný socializační činitel, ale může mít i špatný vliv na pubescenta v případě tyranizujícího vlivu a vytvoření antisociálního postoje.

2) Individuální izosexuální fáze. U mladého dospívajícího stoupá potřeba intimního párového přátelství. Tato potřeba souvisí s tím, že dospívající je nejistý ve své osobní roli a potřebuje své nejtajnější problémy prohodit s věrohodným přítelem.

3) Třetí fáze bývá též označována jako přechodná etapa, kdy se začíná ohlašovat první zájem o opačné pohlaví. Chlapci a dívky však ještě zůstávají ve skupině, svůj zájem o jedince opačného pohlaví projevují spíše na dálku.

4) Čtvrtá fáze bývá označována jako fáze heterosexuální fáze polygamní. V této fázi jsou prožívány „první lásky“. V tomto navazování prvních důvěrnějších styků jedincem opačného pohlaví převládá zvědavost a přání ujistit se o vlastní ceně a přitažlivosti.

5) Pátá fáze je již charakterizována schopností hluboké vázanosti, oddanosti a hlubšímu porozumění druhé osobě. Bývá rovněž označována jako etapa zamilovanosti.

Důležitým rozhodnutím, které by měl dospívající učinit, je volba profese s přihlédnutím ke svým schopnostem a dovednostem, ale i reálným možnostem budoucího uplatnění. Do začátku pubescence je volba povolání spíše dětskou hrou, předmětem fantazie, nepřihlíží se na vlastní schopnosti ani požadavky práce. Kolem 11. roku ale nastává změna a dítě si uvědomuje, že musí vzít v úvahu své schopnosti, školní úspěšnost, požadavky daného oboru a podmínky pro přijetí na střední školu, gymnázium nebo učební obor. Začíná si všímat osob pracujících v oboru, který je pro ně atraktivní a kterému by se chtěl věnovat a může si je stavět jako model pro svoji budoucí profesi.

Dospívající by se měl ideálně při volbě povolání rozhodovat na základě nejméně dvou aspektů. Prvním z nich je to, aby si zvolil takové povolání, které by mu činilo radost a uplatnil by v něm své schopnosti, dovednosti a zájmy. Z hlediska společnosti je zase klíčové, aby získala takového pracovníka, který svojí pracovní činností přispěje k plnění společenských úkolů, případně k rozvoji společnosti.

V ideálním případě by mělo být výsledkem volby povolání souhra individuálních a společenských zájmů mladistvých. Zvláště zdravotně znevýhodnění mladiství mohou být v některých případech limitováni ve výběru střední školy nebo učebního oboru.

Langmeier a Krejčířová (2006) poukazují na to, že jen malá část dospívajících má tak vyhraněné zájmy a tak vyhraněnou tendenci po seberealizaci. Jejich volba je proto často ovlivněna vnějšími podmínkami. Langmeier a Krejčířová (2006) upozorňují na to, že někteří dospívající volí své povolání bez přihlédnutí ke svým schopnostem, zájmům a přáním.

Langmeier a Krejčířová (2006) uvádějí, jak lze podle německého psychologa Jaideho (1961) třídit dospívající dle způsobu volby povolání:

- 1) Typ A řídí svou volbu zejména podle přání a rozhodnutí rodičů či jiných dospělých. Neřídí se podle svých zájmů a schopností, projevuje pasivní podřízení.
- 2) Typ B je zástupcem střední pozice. Dospívající má určité představy o tom, jak by mělo vypadat jeho budoucí povolání, představy jsou ale často nekonkrétní. Povolání pak může být voleno spíše pod vlivem různého tlaku z okolí.
- 3) Typ C je ideálním typem, volbu povolání řídí podle osobního plánu. Zaměřuje se na to, co by mělo být cílem jeho života a uvědomuje si, že právě volba povolání by měla vycházet z jeho vnitřních potřeb, posouzení vlastních schopností, dovedností a zájmů.

Převažujícím typem mezi mladistvými bývá typ B, to ukazuje na důležitost poradenské pomoci, zejména pokud se jedná o specializované práce. Langmeier a Krejčířová (2006) zdůrazňují, že rozhodnutí ohledně volby povolání přichází v době, kdy je mladistvý zájmově nevyhraněný, navíc není dokončen ani vývoj jeho schopností a charakterových vlastností. Špatná volba povolání může vést k deziluzi a zklamání, které mladiství pociťují již během prvního roku na zvolené střední či vysoké škole. Důležitá je při volbě povolání nejen pomoc a podpora ze strany rodinných příslušníků, ale rovněž pomoc ze strany odborníků z pedagogicko-psychologické poradny.

Kromě volby povolání leží před dospívajícím i jiné obtíže, které musí v tomto náročném životním období řešit. Specifické vývojové problémy dospívajících v dnešní společnosti se podle Langmeiera a Krejčířové (2006) týkají hlavně těchto aspektů:

a) Rozpor mezi fyzickou a sociální zralostí

Autoři zdůrazňují, že „*sekulární akcelerace tělesného růstu a pohlavní zralosti se posunuje stále do nižšího věku, zatímco složitost společenských požadavků a nároky na vzdělání*

a profesionální přípravu oddalují dosažení sociální zralosti. Tak se původně splývající body dosažení fyzické a sociální zralosti stále více navzájem oddalují a vznikají problémy ve společnostech jednodušeji organizovaných neznámé“ (Langmeir a Krejčířová, 2006, s. 164).

b) Rozpor mezi rolí a statusem

Sociální role bývá definována jako určitá pozice ve společnosti, zatímco sociální status je určitý soubor práv a povinností, které určují postavení člověka ve společenské hierarchii. Mezi rolí a statusem vzniká mnohdy větší, či menší rozpor. To se týká zejména dospívajících. Od těch, jenž jsou fyzicky zralí, se očekává vyspělé a odpovědné chování, ač jejich status je často nízký, jinými slovy ukládají se jim stejná omezení jako dětem (Langmeir a Krejčířová 2006 s. 164).

c) Rozpor mezi hodnotami mladé a starší generace.

Starší generace mívá dle Langmeira a Krejčířové (2006) tendenci ulpívat na dřívějších hodnotách, které považují za jediné platné, zatímco mladí odmítají jejich normy, ve kterých spatřují překážku v pokroku.

d) Rozpor mezi hodnotami rodiny a vnější společnosti

Dospívající si již utváří své hodnoty a normy a není tolik vázán na normy a hodnoty svých rodičů. Vytváří si vlastní názor na své rodiče i svět kolem sebe. Klíčovou roli hraje přizpůsobení výchovného přístupu zvláštnostem tohoto náročného období. Jak zdůrazňuje Langmeir a Krejčířová (2006) rodič by měl být trpělivý, empatický, měl se snažit nastolit atmosféru důvěry, porozumění a podpory při hledání základních hodnot, nalezení osobní orientace a životních cílů a spolupodílet se tak na tvorbě zdravého sebepojetí dospívajícího.

Období dospělosti

V sociálním vývoji dospělého člověka hraje klíčovou roli zaměstnání (Langmeier, Krejčířová, 2006). Mladý dospělý člověk se dostává do pracovního kolektivu nebo přichází do pracovního styku s druhými lidmi.

Mladá dospělost je z hlediska pracovní činnosti započata nástupem do prvního zaměstnání, kde jedinec začíná vykonávat profesi, pro kterou se na základě své dřívější volby

připravoval na střední či vysoké škole nebo v učebním oboru. Langmeier a Krejčířová (2006) zmiňují, že v současnosti je spíše výjimkou, aby byla specializovaná pracovní činnost zahájena již v adolescenci a poté by u ní jedinec setrval po celý život. Často se stává, že původně zvolené zaměstnání je vyměněno za jiné s vidinou lepšího finančního ohodnocení. Je to dáno rovněž tím, že v období časně dospělosti si mladý člověk své schopnosti, dovednosti teprve prověřuje v prvním zaměstnání.

V počátcích pracovní kariéry bývají mladí lidé prací méně zaujetí a častěji střídají svá zaměstnání. Zaměstnání vnímají jako prostředek ke zjištění svých schopností k osobnímu růstu a neméně podstatná je pro ně míra zajímavosti práce samé. Langmeier a Krejčířová (2006) vysvětlují, že při výběru každé pracovní činnosti se uplatňují různou měrou a v různé kombinaci 4 základní motivační síly:

- 1) *Motivace získat vnější hmotný prospěch* – jedinci jde primárně o vlastní uživení se a ekonomickou nezávislost a tím zajistit dobrý životní standard pro celou rodinu
- 2) *Motivace pomáhat lidem* – jedinci přináší uspokojení, že je jeho práce prospěšná druhému člověku a tedy i společnosti
- 3) *Motivace uskutečnit v povolání své osobní dispozice* – jedinec v pracovní činnosti uplatní své schopnosti, talent, zájmy, temperamentové a jiné osobnostní předpoklady a seberealizuje se.

Langmeier a Krejčířová (2006) uvádějí, že lidé si volí zaměstnání nejen podle zaměření, ale právě i podle síly výše uvedených motivačních sil. Zaměstnání hraje klíčovou roli v životě dospělého člověka. Činnost prováděná po dlouhá léta formuje člověka, na jedince jsou v práci kladeny různé požadavky, musí se vyrovnat s nelehkými zátěžemi, frustracemi, ale může zažívat i určitá uspokojení. Zaměstnání velkou měrou přispívá k osobnímu růstu člověka.

1.3 Socializace osob se zrakovým postižením

Podle Čálka (1986) každá osoba zaujímá psychologický postoj, nebo-li vztahuje se k nějaké uvědomované skutečnosti. Ztráta zraku významně ovlivní postoj k sobě samému, dochází ke změnám v oblasti sebevnímání. Z hlediska ztráty zraku je vždy důležité vývojové hledisko, tedy v jakém období života člověka došlo ke ztrátě zraku. Velmi záleží na tom, zda ke ztrátě zraku došlo v dospělosti nebo v období dětství a dospívání.

Důležitost toho vývojového hlediska je spatřována zejména v tom, zda ztráta zraku postihla osobu s osobností již plně zformovanou, nebo osobnost, která ještě není plně zformována (Čálek, 1986).

Jak uvádí Opatřilová a Procházková (2011) v pubertě jsou sociální vztahy podmíněny více touhou po soběstačnosti. I dospívající, který přišel o zrak, řeší svůj vztah k rodičům, vytváří si vlastní postoje, hledá svoji identitu a nezávislost, to vše je ztížené tím, že se to uskutečňuje v sociálních podmínkách ekonomické a sociální závislosti na rodičích (Opatřilová, Procházková, 2011).

Arndt, Lieberman a James (2014) zmiňují důležitost podpory sociálního života nevidomých adolescentů. Podle Arndt, Lieberman a James (2014) potřebují mít dostatek příležitostí pro navázání kontaktů, protože často právě kvůli jejich handicapu mají mnohem menší možnosti dostat se do společnosti. Podle Arndt, Lieberman a James (2014) hrají velkou roli v podpoře sociálních vztahů nevidomých studentů učitelé.

Arndt, Lieberman a James (2014) ve svém výzkumném šetření zjistily, že vybrané nevidomé studenty zajímala stejná témata jako jejich vidící vrstevníky. Byla mezi nimi touha mít mnoho přátel ve škole i mimo ni, zvládat dovednosti z každodenního života do té míry, aby nebyli vrstevníkům pro smích. Neméně důležité pro ně byly interakční dovednosti.

Rodiče nevidomých dospívajících uvedli, že se snaží vštěpovat svým dětem zásady slušného chování např., aby se nekývali při hovoru s druhou osobou a byli během hovoru otočení vždy směrem k osobě, se kterou mluví.

Rodiče, kteří byli vybráni pro tuto studii, si podle Arndt, Lieberman a James (2014) uvědomují důležitost sociálních sítí, které umožňují snadnou komunikaci s vrstevníky. Arndt, Lieberman a James (2014) zdůrazňují, že velmi podstatné je, aby se rodiče vyhnuli přehnané kontrole nad společenským životem svých nevidomých potomků a nebrzdili tak jejich příležitosti pro vytváření přirozených sociálních interakcí.

Arndt, Lieberman a James (2014) definují tři základní strategie pro rodiče a učitele nevidomých žáků, které jsou klíčové v podpoře jejich společenského života. První strategií je vyhnout se přehnané kontrole a ochraňování nevidomých.

Rodiče, kteří dbali na dodržování této strategie, umožnili svým nevidomým dětem rozvíjet nezávislost a zároveň jim poskytli mnoho příležitostí pro trávení volného času s přáteli.

Druhou strategií je vštěpování sociálních norem. V této strategii se rodiče zaměřili zejména na chování svého nevidomého dítěte v interakci druhými lidmi. Nevidomé děti učili správnému fyzickému postoji, snažili se je vést k tomu, aby držely hlavu vždy rovně. Těmto neverbálním prvkům věnovali takovou pozornost z toho důvodu, že mnoho signálů v komunikaci je neverbálních a často má právě neverbální komunikace klíčový vliv na sociální interakci.

Dalším důležitým prvkem v rozvoji sociálních vztahů je dle výzkumu přítomnost na sociálních sítích. Rodiče nevidomých se snažili zajistit svým dětem počítač s hlasovým výstupem a braillovým řádkem, protože si uvědomili důležitost kontaktu jejich nevidomých dětí s vrstevníky zejména skrze sociální síť a e-mailovou komunikaci. Přístup k technologiím a sociálním sítím je v současnosti důležitou součástí života adolescentů, a proto tito rodiče nechtěli tento fakt opomenout a uvědomili si, že kdyby svým nevidomým dětem přístup k nim neumožnili, výrazně by je izolovali od jejich vrstevníků.

Třetí strategií bylo vytvoření příležitostí pro socializaci. Rodiče se v co nejvyšší míře snažili o spolupráci s učiteli a podporovali účast jejich dětí na různých školních akcích, výletech a zájmových činnostech, které umožňovaly společenský kontakt s nevidomými, ale i vidícími vrstevníky.

Podle Mohavedi, Mojtahedi a Rarazyani (2011) rozvíjí sociální dovednosti pozorování druhých lidí. Tím, že zrakově postižení nejsou schopni sledovat sociální interakce jsou znevýhodněni ve společenských vztazích. Mohavedi, Mojtahedi a Rarazyani (2011) zmiňují důležitost každodenních aktivit v procesu socializace. Zájmové aktivity dospívajících nevidomých osob jsou důležitým činitelem v procesu socializace. Mohavedi, Mojtahedi a Rarazyani (2011) upozorňují, že některé sociální hry, které by měly pozitivně ovlivňovat sociální interakce, mohou naopak vytvářet pocity frustrace, zlosti, nespokojenosti, méněcennosti spíše než pocity nezávislosti, suverenity a důvěry ve vlastní schopnosti.

Podle Mohavedi, Mojtahedi a Rarazyani (2011) čelí děti i dospívající se zrakovým postižením mnohem větším pocitům izolace, odloučení a trpí nedostatkem příležitostí pro socializaci ve srovnání s vidícími vrstevníky.

Rodiče, kteří chtějí správným způsobem podpořit socializaci svého nevidomého dítěte se podle Mohavedi, Mojtaheidi a Rarazyani (2011) rozhodnou pro zájmovou činnost, která může umožnit rozvíjet jeho sociální učení. Účastí v nějakém zájmovém kroužku se nejen rozvíjí jeho sociální schopnosti a dovednosti, ale rovněž je pozitivně ovlivněna jeho sebeúcta, sebevědomí a sebepojetí, které jsou základními pilíři sociálního učení. Mohavedi, Mojtaheidi a Rarazyani (2011) považují za velmi prospěšnou činnost pro nevidomé dospívající sport, který je socializačním činitelem vytvářejícím pozitivní postoje a posilujícím morální hodnoty. Účast ve sportovních klubech a kroužcích přináší nové sociální kontakty a posiluje sociální soudržnost. Pravidelné tréninky a setkávání vytvářejí hluboká přátelská pouta, která jsou pro nevidomé dospívající velmi cenná. Dle Mohavedi, Mojtaheidi a Rarazyani (2011) jsou sociální interakce vzniklé účastí na sportovních aktivitách velmi důležité. Sportovní činnost usnadní zrakově postiženému začlenění do kolektivu a tím mu přinese i správnou duševní pohodu. Zrakově postižený dospívající posiluje díky účasti v kolektivní sportovní aktivitě svoji sociální identitu a rozvíjí své sociální dovednosti (Mohavedi, Mojtaheidi a Rarazyani 2011).

Scott (1991) zmiňuje, že v procesu socializace osob se zrakovým postižením je klíčové sebepojetí a s ním související postoje a přesvědčení, jakou osobou člověk je. Podle Scotta (1991) není sebepojetí něco daného v okamžiku, kdy se narodíme. Sebepojetí si osvojujeme právě v procesu socializace. Sebepojetí vnímá Scott (1991) jako schopnost pozorně vnímat sebe samého. Každá osoba se dle Scotta (1991) musí učit nahlížet na sebe z úhlů pohledu druhých lidí. Součástí socializace jsou také postoje člověka vůči společnosti, ve které se nachází. Podle Scotta (1991) jsou běžnými zkušenostmi nevidomých osob pochybnosti o tom, co jsou a nejsou schopni dělat, jak jsou odlišní od druhých lidí a v čem se jim naopak podobají apod. Tyhle pochybnosti, postoje, přesvědčení jsou nedílnou součástí sebepojetí nevidomých osob.

Sociální učení nevidomých osob se rozvíjí ve dvou základních stádiích. Prvním z nich je dětství, ve kterém získává nevidomá osoba první sociální zkušenosti zejména z hlediska žití v určité společnosti, ve které se učí postojům, přesvědčením, jak ho vnímá jeho okolí. Zde se podle Scotta (1991) začíná utvářet sociální role nevidomého člověka.

Druhým klíčovým momentem, kdy se rozvíjí tato sociální role, jsou setkání tváří v tvář s cizími vidícími osobami. V tu chvíli mohou být narušeny nebo pozměněny přesvědčení, která získali nevidomí o slepotě a postojích k ní v rodině.

Podle Scotta (1991) je interakce s těmito lidmi pro nevidomého velmi důležitá. Je-li nevidomý vnímán jako někdo bezmocný, neschopný, závislý na druhých lidech a je k němu takto přistupováno, jeho sebepojetí je ovlivněno velmi negativně. Prohlubuje se jeho špatné sebehodnocení a mohou se u něj vytvářet pocity méněcennosti.

Je nutné počítat s tím, že osobnost člověka z hlediska psychologického se vyvíjí po celý život. Velký rozdíl Čálek (1986) spatřuje v postupné, pozvolné ztrátě zraku, která může probíhat i desítky let a náhlé ztrátě zraku. Pozvolná ztráta zraku je velkou psychickou zátěží a může být umocňována tím, je-li stav zraku střídavý.

Jak zmiňuje Čálek (1986) „*ke ztrátě zraku v dospělosti může dojít v různém stupni a formě, ale i různým způsobem. Psychologický dopad ztráty zraku na osobnost je pochopitelně individuálně různý v závislosti na tom, jak se dříve utvářela i v závislosti na aktuálním společenském prostředí, ve kterém se postižená osoba nachází*“ (Čálek, 1986, s. 135-136).

Čálek (1986) rovněž zmiňuje, že existují určitá zobecnění v souvislosti s akceptací, či nonakceptací zrakové ztráty. Náhlá ztráta zraku zahrnuje dle Čálka (1986) tři stádia:

V první stádiu dochází k duševnímu otřesu po sdělení diagnózy o nevratné ztrátě zraku. To se může dále projevit poklesem zájmu o kontakt s prostředím. Toto stádium může trvat několik dní, ale také několik hodin.

Druhé stádium je dle Čálka (1986) obdobím tzv. reaktivní deprese. Začíná se objevovat smutek a truchlení nad životní ztrátou. Toto stádium může být nebezpečné, prožívaná bolest se může stát důvodem k ublížení sobě samému.

Osoba se v tomto období začíná obracet ke svému okolí, může např. hledat “viníka” svého neštěstí. Čálek (1986) uvádí, že tato fáze by se měla nechat volně proběhnout, neboť je důležitou podmínkou pro další úspěšnou rehabilitaci a reorganizaci života.

Třetí stádium se vyznačuje právě reorganizací. Dochází se zde k uvědomění osoby, která přišla o zrak, že není tak bezmocná, jak se zpočátku domnívala. Rovněž se začíná učit základům sebeobsluhy a orientace.

Jak zmiňuje Čálek (1986) možnosti společenského uplatnění těžce zrakově postižených je vždy nutné posuzovat z hlediska jejich postižení, přičemž společenským uplatněním je myšleno, jejich „*plnohodnotná a plnoprávná účast prakticky ve všech sférách života*“

společnosti, tedy v oblasti pracovního uplatnění, ve sféře volného mimopracovního času to vše při současné akceptaci zrakového defektu“ (Čálek, 1986, s. 214).

Oblast společenského uplatnění nadále Čálek (1986) posuzuje na základě problémových okruhů, které se týkají:

- a) Soběstačnosti při obsluze
- b) Samostatnosti v pohybu a prostorové orientaci
- c) Samostatnosti v práci s informacemi

Pracovní uplatnění těžce zrakově postižených

Jak Čálek (1986) zdůrazňuje, pracovním uplatněním zrakově postiženého „*se završuje další úsek celkového uplatnění společenského. Je krokem ke skutečné samostatnosti, soběstačnosti a nezávislosti, zde mj. i ekonomické. Nejde přitom jen o společenské uznání ve formě ekonomické, ale také v podobě morální a subjektivní sebeuposuzování samotného postiženého*“ (Čálek, 1986, s. 218).

Opatřilová a Procházková (2011) zdůrazňují, že žádné zdravotní postižení by nemělo vést ke snížení kvality života, a tedy ani možnosti se vzdělávat a pracovat, pokud však dojde k nějakým omezením v těchto oblastech, na vině jsou nevyužité mechanismy podporující příležitosti a kompenzující překážky.

Dle Procházkové (2009) by tvorba příležitostí a vhodných podmínek pro osoby se zdravotním postižením měla vycházet z konceptu principu normalizace a inkluze.

Koncept úplné integrace vychází dle Opatřilové a Procházkové (2011) z komplexního začlenění osoby se zdravotním postižením do všech oblastí života. Tedy v případě osoby, která přišla o zrak v průběhu dospívání, není důležité usilovat pouze o integraci do vzdělávání, ale je nutné se zajímat rovněž i o začlenění mimo školu, do zaměstnání a pracovního kolektivu, volnočasových aktivit, života společnosti (Opatřilová, Procházková, 2011).

Zdravotní postižení může přinést omezení v určitých popsatečných životních situacích. Velmi záleží na prostředí, ve kterém se osoba se zrakovým postižením nachází, jaké má vytvořené podmínky pro plnohodnotný život.

Zrakově postižená osoba může být ohrožena sociálním znevýhodněním. Hlavním cílem všech podpůrných organizací i státní správy by mělo být minimalizování sociálního znevýhodnění osob se zdravotním znevýhodněním a snaha vytvářet příležitosti a podmínky pro úspěšnou socializaci (Opatřilová, Procházková 2011).

2 Vzdělávání a zaměstnávání osob se zrakovým postižením

2.1 Vzdělávání osob se zrakovým postižením

Vzdělávání dětí, mládeže i dospělých upravuje zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů; dále vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, ve znění pozdějších předpisů; dále vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů.

Formy speciálního vzdělávání žáků se zdravotním postižením jsou dle ustanovení § 3 vyhlášky č. 73/2005 Sb., tyto:

(1) Speciální vzdělávání žáků se zdravotním postižením⁵⁾ je zajišťováno

a) formou individuální integrace,

b) formou skupinové integrace,

c) ve škole samostatně zřízené pro žáky se zdravotním postižením (dále jen "speciální škola"), nebo

d) kombinací forem uvedených pod písmeny a) až c).

(2) Individuální integrací se rozumí vzdělávání žáka

a) v běžné škole, nebo

b) v případech hodných zvláštního zřetele ve speciální škole určené pro žáky s jiným druhem zdravotního postižení.

(3) Skupinovou integrací se rozumí vzdělávání žáka ve třídě, oddělení nebo studijní skupině zřízené pro žáky se zdravotním postižením v běžné škole nebo ve speciální škole určené pro žáky s jiným druhem zdravotního postižení.

Speciální školy pro zrakově postižené jsou dle ustanovení § 5 vyhlášky č. 73/2005 Sb. označeny následovně: mateřská škola pro zrakově postižené, základní škola pro zrakově postižené, střední škola pro zrakově postižené (střední odborné učiliště pro zrakově postižené, odborné učiliště pro zrakově postižené, praktická škola pro zrakově postižené, gymnázium pro zrakově postižené, střední odborná škola pro zrakově postižené), konzervatoř pro zrakově postižené.

Jak uvádí Květoňová (2000) určujícím faktorem pro zařazení dítěte se zrakovým postižením do příslušného typu základní školy, speciální nebo běžné základní je zrakové postižení s ohledem na prognózu zrakové vady. Neméně důležitým hlediskem je i mentální úroveň dítěte. Závěrečné rozhodnutí je na rodičích, kteří celou situaci zváží společně se speciálním pedagogem a psychologem speciálně pedagogického centra.

Vzdělávání je realizováno v souladu s Rámcovým vzdělávacím programem pro základní vzdělávání. Finková, Ludíková, Růžicková (2007) připomínají, že ve všech školách, kde je vzděláván žák se zrakovým postižením, musí být upraveno některé učivo ve vyučovacích předmětech a zároveň musí být do výuky zařazeny některé specifické předměty, jako je např. nácvik prostorové orientace a samostatného pohybu či specifická náplň (např. nácvik podpisu, tyflografika, atp.).

Učební plán je rozšířen o předměty speciální péče, psaní na počítači a práce na počítači. Předměty speciální péče obsahují nácvik prostorové orientace a samostatného pohybu, zrakovou stimulaci, speciální přípravu psaní a čtení Braillova písma a tyflopédickou péči ve smyslu práce s kompenzačními pomůckami (Finková, Ludíková, Růžicková, 2007, s. 74).

V rámci systému speciálního školství jsou zřizovány i střední školy pro zrakově postižené. Studenti jsou přijímáni obdobným způsobem jako studenti středních škol běžného typu. Na tyto školy se mohou hlásit uchazeči, kteří absolvovali základní školu pro zrakově postižené, ale rovněž i žáci, kteří absolvovali běžnou základní školu v rámci integrovaného vzdělávání. Podle Novákové (2004) je jedním z důvodů volby integrovaného vzdělávání zvýšení šancí pro přijetí a absolvování následné vysoké školy. Dalším důvodem může být také ztížená dostupnost středních škol primárně zřízených pro zrakově postižené. Střední školy pro zrakově postižené se nachází pouze ve velkých městech a rodiče tak musí buď volit možnost umístění dítěte na internát, nebo zvolit právě formu integrovaného vzdělávání. Přijetí studenta se zrakovým postižením je v kompetenci ředitele, který by měl dostatečně seznámit ostatní pedagogy s problematikou zrakového postižení. Podle Novákové (2004) je nutností seznámení pedagogů se specifiky vyplývajícími ze zrakového postižení, jako je problematika prostorové orientace, samostatného pohybu, oblast optických a kompenzačních pomůcek, jež se při vzdělávání studentů se zrakovým postižením používají. S touto problematikou může pedagogům velmi často pomoci

speciálně pedagogické centrum pro zrakově postižené. Velmi důležitá je dle Novákové (2004) informovanost učitelů v oblasti metodiky výuky jednotlivých předmětů.

V České republice existuje jediné gymnázium pro zrakově postižené v Praze. Je to Gymnázium pro zrakově postižené a Střední odborná škola pro zrakově postižené v pražských Radlicích. Tato škola nabízí studium v oborech vzdělávání:

- Gymnázium
- Obchodní akademie
- Sociální činnost
- Obchodní škola

Gymnázium je koncipováno jako čtyřleté všeobecné studium, nabízí rozšířenou výuku informační a výpočetní techniky, která se vyučuje 4 roky. Ve čtvrtém ročníku si mohou studenti zvolit předmět programování.

Gymnázium je rozsahem nabízených možností a konceptem vhodné zejména pro ty, kteří se chtějí po maturitě věnovat studiu na vysoké škole, popřípadě na vyšší odborné škole.²

Další možnosti vzdělávání osob se zrakovým postižením se týkají terciálního vzdělávání a celoživotního učení. To je podpořeno a stvrzeno článkem č. 24 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením se píše: „*Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zajistí, aby osoby se zdravotním postižením měly možnost přístupu k obecnému terciálnímu vzdělávání, odborné přípravě na výkon povolání, vzdělávání dospělých a celoživotnímu vzdělávání, vzdělávání bez diskriminace a na rovnoprávném základě s ostatními. Za tímto účelem státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zajistí, aby osobám se zdravotním postižením byla poskytována přiměřená úprava.*“³

V České republice neexistuje síť vysokých škol, které by se primárně zaměřovaly na vzdělávání osob se zrakovým postižením, existují však podpůrná centra při vysokých školách, která nabízejí informace, poradenskou činnost a pomoc studentům s handicapem.

² Gymnázium. *Gymnázium pro zrakově postižené a střední odborná škola pro zrakově postižené* [online]. [cit. 2016-04-20]. z: <https://goa.brailnet.cz/?q=node/36>

³ (ČESKO. Úmluva o právech osob s zdravotním postižením ze dne 28. října 2009, Článek 24 – Vzdělávání. In: ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. MPSV, ©2009 [cit. 2016-04-09]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/12571/CRPD_text.pdf)

2.2 Možnosti vzdělávání, rekvalifikace dospělých osob po ztrátě zraku

Jak zmiňuje Procházková (2011) učení je chápáno jako celoživotní proces. Po absolvování střední školy nebo vysoké školy se může osoba se zdravotním postižením vzdělávat v programu celoživotního vzdělávání nebo může absolvovat rekvalifikaci. Jak uvádí Procházková (2011) „*celoživotní vzdělávání je odpovědí na stále velkou a rozmanitou poptávku po vzdělávacích aktivitách s cílem obnovy, rozšíření a zdokonalení či profesní přeorientace*“ (Procházková 2011, s. 112).

Lidé si mohou díky celoživotnímu vzdělávání doplňovat kvalifikaci v určité oblasti. Krebs (2007) uvádí princip diferenciací, jehož náplní je zajištění širokého spektra vzdělávacích cest, stupňů, oborů, forem a metod studia tak, aby mohl své vzdělávací ambice naplňovat každý člověk.

Palán (2003) dělí vzdělávání dospělých na zájmové, občanské a další profesní vzdělávání.

1) Zájmové vzdělávání

Kultivuje osobnost na základě zájmů. Zájmové vzdělávání dotváří osobnost a její hodnotovou orientaci. Umožňuje smysluplné naplnění volného času. Jeho součástí jsou okruhy kultury, sportu, filozofie, všeobecné vzdělávání, umělecké disciplíny (Palán, 2003).

2) Občanské vzdělávání

Soustřeďuje se na formování vědomí práv a povinností osob a jejich rolí občanských, politických, společenských i rodinných. Součástí občanského vzdělávání je vzdělávání k demokracii, evropanství, rodičovství, ke zdravému životnímu stylu (srov. Palán 2003, Hloušková 2006).

3) Další profesní vzdělávání

Tímto termínem jsou označovány formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu pracovního života. Jeho cílem je rozvíjení postojů, znalostí a schopností nutných pro výkon nějakého povolání. Jeho součástí je kvalifikační vzdělávání, školení a rekvalifikace.

Rekvalifikace je „*získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadě práce*“ (Opatřilová, Záměčnicková, 2005 s. 122).

Podle Ministerstva práce a sociálních věcí zabezpečují rekvalifikaci „*krajské pobočky Úřadu práce na základě písemně uzavřené dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením (soukromé vzdělávací zařízení, podnikové zařízení, škola apod.)*. Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo počáteční vzdělávání. *Propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací (zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání) umožňuje účastníkům rekvalifikačních kurzů získat nejen profesní kvalifikaci, ale i úplnou profesní kvalifikaci.*“⁴

Trh práce se mění a na zaměstnance mohou být kladeny nároky vyžadující nové pracovní znalosti a dovednosti. Jejich získání má zajistit právě rekvalifikace. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce, který sjedná dohodu mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Jak připomíná Procházková (2011), i osoby se zdravotním postižením musí reagovat na změny na trhu práce, přizpůsobit se novým požadavkům, nebo mají zájem o jinou profesní oblast a rozhodnou se pro rekvalifikaci. Úřady práce nabízejí osobám se zdravotním postižením službu s názvem pracovní rehabilitace.

Dle ustanovení § 69 odst. 2 zákona č. 435/2004 je pracovní rehabilitace definována jako „*souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.*“

„*Součástí pracovní rehabilitace je rovněž poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, udržení či změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti*“ (Procházková 2011 s. 114).

„*Cílem pracovní rehabilitace osob se zrakovým postižením je vytvořit komplexní program služeb, které pomohou osobám s těžkým postižením zraku začlenit se do pracovního procesu, dále jim pomoci začlenit se obecně zpět do společnosti a vytvořit potenciál příležitostí, jak tohoto cíle dosáhnout. Důležité je využít osobního potenciálu klienta, aby*

⁴ Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

uměl reálně zhodnotit své možnosti a našel odpovídající a především jemu vyhovující pracovní uplatnění.“⁵

Pracovní rehabilitaci zajišťují kromě úřadů práce i nestátní neziskové organizace, především pak Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR ve spolupráci s některými krajskými TyfloCentry prostřednictvím cílených projektů.

Úřady práce mohou rovněž pro osoby se zdravotním postižením organizovat specializované rekvalifikační kurzy, které pak zpravidla realizují občanská sdružení. Podle Jesenského (2000) je frekvence rekvalifikace handicapovaných o polovinu nižší, než jak je tomu u většinové společnosti.

Pro osoby se zrakovým postižením existuje v České republice Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko Dědina, o.p.s.. Bylo založeno Sjednocenou organizací nevidomých a slabozrakých. Je jediným svého druhu v České republice. „*Umožňuje nevidomým a těžce zrakově postiženým lidem absolvovat intenzivní kurzy v programu sociální rehabilitace, sociálně terapeutických dílen a pracovní rehabilitace, na které navazuje rekvalifikace s následným pracovním uplatněním. Metodou práce je individuální přístup ke klientům a práce v malých skupinách.*“⁶ Rekvalifikace je realizována formou rekvalifikačních programů, dbá se na to, aby byly v maximální míře zohledněny schopnosti klienta i požadavky budoucího zaměstnavatele. Účastníky těchto kurzů jsou zrakově postižení občasné, kteří jsou zaregistrováni na úřadu práce jako nezaměstnaní. Úřad práce na základě dohody tuto rekvalifikaci uhradí. Rekvalifikace může rovněž uhradit zaměstnavatel zrakově postiženého. Dědina o.p.s. nabízí rekvalifikační kurzy zaměřené zejména manuální práci. Jsou jimi: nevidomý slabozraký masér, pomocné práce v keramické dílně, košíkář výroba z proutí a pedigu, obsluha osobního počítače, ruční tkadlec/tkadlena, pracovník v kartonážní výrobě, drážník/drátenice.⁷

⁵ KAZDOVÁ, H. BUBENÍČKOVÁ, H. Pracovní rehabilitace pro osoby se zrakovým postižením. TyfloCentrum Brno, o.p.s. [online]. 2011, [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <http://www.centrumpronevidome.cz/doc/metodika-pracovni-rehabilitace.pdf>

⁶ Úvodní strana. Dědina [online]. [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <http://www.dedina.cz/>

⁷ Rekvalifikace. Dědina [online]. [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <http://www.dedina.cz/barva/rekva.html>

2.3 Trh práce ve vztahu k osobám se zrakovým postižením

Jestliže se v současné společnosti hovoří o integraci osoby se zdravotním znevýhodněním do společnosti, pak do ní podle Procházkové (2011) zcela jistě patří integrace do světa práce. Procházková (2011) uvádí, že právo na zaměstnání osob bylo nejdříve zmíněno v Evropské sociální chartě z roku 1961, kterou vydala rada Evropy. Právě tato charta poukázala na to, že existují skupiny osob, které vyžadují v některých oblastech zvláštní ochranu. Procházková (2011) zmiňuje některá zásadní práva a principy, které vychází z Evropské sociální charty rady Evropy:

- 1) *Každý musí mít příležitost získat prostředky ke svému živobytí prací, kterou si svobodně zvolí.*
- 2) *Všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky, na spravedlivou odměnu, která zajistí jim a jejich rodinám slušnou životní úroveň.*
- 3) *Osoby zdravotně postižené mají právo na odborný výcvik, rehabilitaci a sociální readaptaci, bez ohledu na původ a povahu jejich postižení.*⁸

„Zaměstnanost je v České republice legislativně vymezena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Třetí část tohoto zákona definuje podmínky a pravidla zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ (Procházková, 2011, s. 107).

Dle ustanovení § 67 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb. fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Procházková (2011) připomíná, že v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním znevýhodněním *„se dříve hovořilo o „občanech se sníženou či změněnou pracovní schopností“* (Procházková, 2011, s. 104).

Nyní se dle Procházkové (2011) *„hovoří o osobách se zdravotním postižením, kterým je na trhu práce poskytována zvýšená ochrana. Za osoby se zdravotním postižením jsou v tomto zákoně pro účely zaměstnanosti od počátku roku 2010 považovány osoby invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením), osoby invalidní v prvním a druhém stupni a osoby zdravotně znevýhodněné“* (Procházková, 2011 s. 104).

⁸ European Supported Employment Toolkit [online], European Union of Supported Employment, euse.org [cit. 27.února 2011]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.euse.org/supported-employment-toolkit-2>>

„Dalším relevantním dokumentem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění, který řeší pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli“ (Procházková, 2011, s. 107).

Procházková (2011) připomíná, že hlavní roli v politice zaměstnávání osob se zdravotním postižením má Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Velmi důležitou podporu při začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce rovněž poskytují neziskové organizace, občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti.

Snaha integrovat zdravotně postižené do majoritní společnosti je realizována i skrze integraci do světa práce. Tomu napomáhají i zákonné povinnosti, které stanovují, že *„zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru mají zákonnou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tento podíl je 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelé mají podle zákona další možnosti plnění této povinnosti, a to buď odebrání výrobků, nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají víc než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, či zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům. Třetí možnost je odvod do státního rozpočtu. Výše tohoto odvodu je 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za každou osobu, která měla být zaměstnána“* (Procházková, 2011, s. 108).

I přes veškerá tato opatření ve státní politice musí osoba se zrakovým postižením překonávat mnoho překážek při vstupu na trh práce. Snahou státních institucí je usnadnit osobám se zrakovým postižením vstup na trh práce.

Masarykova univerzita v Brně představila v roce 2002 projekt s názvem Integrované poradenství pro osoby s postižením na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce.

„Projekt spočívá v prosazení podpůrných opatření pro integraci postižených osob na první (otevřený) trh práce. To se děje vývojem podmínek pro přístup na trh práce pro osoby, které mají těžkosti při integraci a reintegraci na trh práce.“⁹

⁹ PIPEKOVÁ, Jarmila, VÍTKOVÁ Marie, BARTOŇOVÁ Miroslava.. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi* [online]. s. 26-31 [cit. 2016-06-20] Dostupné na: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/908/kniha4.pdf>

Projekt je zaměřen na posílení předprofesní a profesní přípravy v poradenském systému s cílenými metodami a formami. Všechna opatření v projektu se zaměřují na zlepšení podmínek pro přechod ze školy do zaměstnání a na podporu osob se zdravotním postižením na počátku jejich profesní dráhy. Poradenští pracovníci poskytují žákům ve speciálních školách v Brně poradenství v oblasti přechodu ze školy do zaměstnání.

Procházková (2005) ve svém příspěvku popisuje rakouský systém podpory a doprovodu osob se zdravotním postižením na trh práce, jenž je detailně propracován a mohl by být v některých aspektech inspirací pro Českou republiku.

Procházková (2005) uvádí 3 podpůrné systémy pro osoby se zdravotním postižením, které fungují v Rakousku.

1) Clearing

„Clearing je službou, která má za cíl: naznačit postiženým mladým lidem jejich perspektivy vzhledem k jejich budoucímu profesnímu životu a připravit rozhodující podklady pro další reálné kroky, které by měly vést k jejich integraci do pracovního života.“¹⁰

Clearing funguje od roku 2001 a je určena pro mladé lidi se speciálními vzdělávacími potřebami mezi 13. a 24. rokem.

Pracovníci clearingu zjišťují a prověřují předpoklady a schopnosti mladého člověka s postižením, poskytují mu pomoc a poradenství v souvislosti s budoucími profesními kroky. Pracovníci clearing vytváří tzv. vývojový plán. Klíčové je, aby pracovníci clearingu navázali kontakt se všemi lidmi, kteří jsou pro tento proces důležití (rodiče, učitelé, pečovatelé). Podstatné je také navázání kontaktu s relevantními institucemi, úřady a zařízeními (úřad práce, úřady mládeže, magistráty, školy, zařízení s nabídkami pro mládež s postižením apod.).

¹⁰ PROCHÁZKOVÁ, Lucie a (eds.). *Podpora a doprovod lidí s postižením při integraci do zaměstnání v Rakousku*. In: PIPEKOVÁ, Jarmila, VÍTKOVÁ Marie, BARTOŇOVÁ Miroslava.. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi* [online]. s. 26-31 [cit. 2016-06-20] Dostupné na: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/908/kniha4.pdf>

Clearing umožňuje mladistvým různá poznávací praktika a oni tak mají možnost nahlédnout do světa práce. Na základě výsledku celého procesu je vytvořen individuální plán kariéry (Procházková 2005).

2) Pracovní asistence

Má dva hlavní cíle: získání a udržení pracovních míst pro postižené jedince.

Pracovní asistenti poskytují pomoc a podporu osobám se zdravotním postižením a rovněž se snaží odbourávat předsudky zaměstnavatelů vzhledem k postižením lidem. Pomáhají při vyjasňování problémů, které by mohly vést k předčasnému ukončení pracovní činnosti. Jsou nápomocni při vyhledávání kontaktů na zaměstnavatele, oslovují veřejnost a usilují o všestrannou spolupráci. Tato služba je oboustranně prospěšná, nejenže pomáhá osobám se zdravotním postižením na trhu práce, ale pracovní asistenti poskytují poradenství v otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením i zaměstnavatelům. Informují o možnostech zaměstnávání zdravotně postižených, připravují je na úskalí, která mohou nastat a mají snahu ukázat, že zaměstnávání osob s postižením nemusí nutně znamenat pouze obtíže (Procházková, 2005).

3) Job coaching

Je služba, která je zaměřená na podporu integrace osoby s postižením do zaměstnání. Zaměřuje se na zaškolení pracovníka s postižením na pracovišti a napomáhá s úpravou pracovního prostředí. Job coachové mají za úkol objasnit s vedením firmy konkrétní činnosti nového pracovníka a následně provést jeho zaškolení přímo na pracovišti. To, do jaké míry job coach doprovází zdravotně postiženého, závisí na přání zaměstnance, zaměstnavatele a stupni postižení.

Úkoly „job coachů“ lze rozdělit do dvou skupin:

1. Pracovně-technická opatření ke kvalifikaci

Job coachové provádí zaškolování zaměstnanců se zdravotním postižením a napomáhají při jejich zapracování v novém zaměstnání. Nacvičují s nimi pracovní úkony krok za krokem. Napomáhají v oblasti zlepšení rámcových podmínek.

2. Sociální integrace

Job coachové nabízejí poradenství s cílem zlepšení sociálních kompetencí zaměstnance se zdravotním postižením. Zaměřují se na pomoc a podporu při jednáních s kolegy a zaměstnavatelem a to i v krizových situacích, které by mohly vést ke ztrátě jejich zaměstnání.¹¹

Podpoře osob se zrakovým postižením je oproti minulosti věnováno mnohem více pozornosti. Stále však existují skutečnosti, kvůli kterým jsou osoby se zdravotním postižením na trhu práce znevýhodňovány.

Procházková (2011) popisuje některé důvody, které mohou být příčinou nízké zaměstnanosti osob s postižením.

Prvním z nich je skutečnost, že současný trh práce vyžaduje zejména vysoce kvalifikované a výkonné pracovní síly. Předsudky v tomto ohledu vychází z předpokladu, že osoba se zdravotním postižením požadovanou kvalifikaci nemá, nebo že práci nezvládne. Je nutné přitom pamatovat na skutečnost, že existuje celá řada zaměstnání, kde vysoká kvalifikace není zapotřebí.

Předsudky tvoří samostatně velkou překážku při vstupu osob se zdravotním postižením na trh práce. Na takové osoby dle Procházkové (2011) bývá pohlíženo jako na ty, kteří pracovat nemohou, nechtějí, nebo nebudou schopni podat takový výkon, který dané zaměstnání požaduje.

Třetí výraznou překážkou je neznalost zaměstnavatelů v otázce pracovně-právních vztahů. Zaměstnavatelé totiž mívají mylnou představu, že pokud si nechají v podniku člověka se zdravotním postižením i po zkušební době a zaměstnají ho natrvalo a v budoucnu ho budou nuceni z oprávněných důvodů propustit, nebude to možné. V tomto případě jde pouze o to, že zaměstnavatel musí informovat úřad práce, který posoudí, zda se nejedná o diskriminaci. Tyto překážky vznikají často vlivem nedostatku informací jak ze strany

¹¹ PROCHÁZKOVÁ, Lucie a (eds.). *Podpora a doprovod lidí s postižením při integraci do zaměstnání v Rakousku*. In: PIPEKOVÁ, Jarmila, VÍTKOVÁ Marie, BARTOŇOVÁ Miroslava. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi* [online]. s. 26-31 [cit. 2016-06-20] Dostupné na: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/908/kniha4.pdf>

zaměstnavatele, tak ze strany zdravotně postiženého, kterému mohou chybět informace o tom, jaké má práva, kde se o ně může hlásit, kde hledat práci, pomoc a podporu při vstupu na pracovní trh (Procházková, 2011, s. 108, 109).

Přijetí zrakově postiženého do zaměstnání je podstatně ovlivněno postoji zaměstnavatele vůči osobám se zrakovým postižením.

McDonall, Crudden, O'Mally (2014) se ve své studii zaměřily na postoje zaměstnavatelů vůči zrakově postiženým zaměstnancům. Negativní postoje byly dlouho považovány za překážku v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. McDonall, Crudden, O'Mally (2014) ve svých studiích zjistily, že zaměstnavatelé mají vůči zrakově postiženým zaměstnancům negativnější postoje než vůči zaměstnancům s jiným zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé mají stále značné obavy přijmout do svého pracovního kolektivu osobu se zrakovým postižením a to zejména proto, že stále příliš nedůvěřují jejich pracovním schopnostem a pracovní výkonnosti. Nedávné studie z roku 2013 podle McDonall, Crudden, O'Mally (2014) ukázaly, že zaměstnavatelé mají stále negativní postoje vůči zrakově postiženým osobám a ty pak musí čelit nepříjemným názorovým bariérám ze strany zaměstnavatele. Podle McDonall, Crudden, O'Mally (2014) studie ukázaly, že zaměstnavatelé měli pozitivnější postoje vůči těm zrakově postiženým zaměstnancům, kteří byli do zaměstnání umístěni za podpory odborných organizací zaměřených na zaměstnávání zrakově postižených nebo přes program podporovaného zaměstnávání.

McDonall, Crudden, O'Mally (2014) zdůrazňují, že postoje jsou založené na kombinaci vlivu, chování a poznávání. Postoje jsou tvořeny myšlenkami a emocemi. Jak ukázala jejich studie, lepší postoje mají zaměstnavatelé, kteří mají více znalostí o zakovém postižení. McDonall, Crudden, O'Mally (2014) zmiňují, že zaměstnavatelé často nechtějí podstoupit riziko, které pro ně přijetí zrakově postiženého zaměstnance představuje. Řešením jsou tzv. odborné praxe, ve kterých si zrakově postižení vyzkouší pracovní úkony, které by po nich byly v zaměstnání vyžadovány a zaměstnavatelé tak mohou zjistit, zda zrakově postižený na danou práci stačí, či nikoliv. Podle zjištění McDonall, Crudden, O'Mally (2014) jsou zaměstnavatelé mnohdy překvapeni, jak účinně jsou zrakově postižení schopni vykonávat svoji práci. Těmito odbornými praxemi se zvyšuje potencionální pravděpodobnost přijetí zrakově postiženého do zaměstnání.

Výsledky studie také ukázaly, že více než polovina dotazovaných zaměstnavatelů neměla tušení o tom, jakou škálu pracovních úkonů jsou schopní zrakově postižení zaměstnanci zvládnout. Postoje zaměstnavatelů vůči přijetí zrakově postižených do zaměstnání se zlepšily, poté co byli více informováni o možnostech úpravy pracovního prostředí, formách podpůrné technologie a kompenzační techniky, která umožňuje zrakově postiženým zaměstnancům dosahovat stejně kvalitních výsledků, jako dosahují jejich kolegové.

Zaměstnavatel, který se rozhodne přijmout do zaměstnání osobu se zrakovým postižením, musí vhodně upravit pracovní prostředí. Jiná bude úprava pracovního prostředí pro osobu slabozrakou a jiná pro osobu nevidomou. Jak uvádí Kavalírová (2012) u slabozrakých je důležité zaměřit se na vhodné světlo v pracovním prostředí, při práci s dokumenty je důležité zvětšené písmo, velký kontrast, barevné zvýraznění.

Kavalírová (2012) zdůrazňuje, že nevidomí se ve svém životě spoléhají především na hmat a sluch. Zvláště při prostorové orientaci hraje významnou roli sluch. Díky hlasovým výstupům mohou pracovat s internetem, přijímat, číst e-maily. Jestliže je nevidomá osoba přijata do zaměstnání, které vyžaduje práci s počítačem, hlasový výstup je nezbytností stejně jako počítače s braillovými řádky. Podle Kavalírové (2012) jsou nevidomí schopni používat běžné softwarové vybavení s doplňkovými programy, které jsou upraveny pro nevidomé uživatele. Nevidomí nejčastěji používají ozvučené programy, ty ohlašují, co se právě děje na obrazovce, jaké programy jsou otevřeny, ve které části textu se nachází kurzor.

Pro nevidomé zaměstnance, kteří potřebují pracovat s textem, existují braillové řádky, tedy zařízení, která se připojí k počítači a v Braillově písmu zobrazují text napsaný na obrazovce.

Kavalírová (2012) uvádí: *„Díky počítačům mohou zrakově postižení digitalizovat běžné tištěné dokumenty a následně s nimi pracovat jako s textem – předlohu oskenují a pomocí rozpoznávacího programu převedou na text, který mohou vytisknout ve zvětšeném písmu na běžné tiskárně, v Braillově písmu pomocí braillové tiskárny, nebo jej nechají přečíst počítačovým hlasovým výstupem. S pomocí výše zmíněného softwarového vybavení mohou zrakově postižení využívat běžné počítačové programy (MS Office, elektronická pošta,*

práce s internetem, sociální sítě). Mohou tak lépe komunikovat s vidící společností, což přispívá k jejich začleňování a propojování obou skupin“ (Kavalírová, 2012, s. 13).

Zpřístupnit pracovní prostředí lze podle Kavalírové (2012) instalací zvukového majáku u vstupu do budovy, který pomůže vyhledat vstupní dveře, nebo poskytne jiné důležité informace.

Při úpravě prostředí pro nevidomého zaměstnance by zaměstnavatel podle Kavalírové (2012) neměl zapomínat na vodící linie, které jsou určitými orientačními prvky označující určitá místa na trase, nebo vedou nevidomého k cíli. V interiéru jsou těmito umělými vodícími liniemi zejména zdi a zábradlí a další prvky, díky kterým si nevidomý kontroluje, zda je na správné cestě. Zaměstnavatel může vytvořit odlišné vodící linie za pomoci odlišných dlaždic, může užít různá madla a zábradlí. Na podlahy mohou být umístěny různé druhy koberců nebo lišt (Kavalírová 2012).

Pokud se společnost, v níž je nevidomá osoba zaměstnána, nachází ve větší budově s mnoha patry, na místě je zcela jisté i označení pater budovy. To může být zajištěno nalepovacími reliéfními prvky např. přilepením příslušného počtu hmatových prvků lze označit číslo patra. Samozřejmě by mělo být označení dveří i tlačítek výtahu Braillovým písmem. Zaměstnavatel by se dle Kavalírové (2012) měl pokusit odstranit další nástrahy, které by mohly být pro nevidomého zaměstnance nebezpečné, jako jsou např. vyvýšená místa bez zábradlí a označených okrajů, skříňky, věšáky, okna otevřená dovnitř budovy a další předměty v úrovni hlavy (Kavalírová, 2012).

Před rokem 1989 měla dle Kavalírové (2012) většina nevidomých profesí masér či telefonista. To neznamenal, že by jiné profese nezvládli, jen měli omezené možnosti, které měly svůj počátek už ve školách, protože integrace do škol běžného typu byla něčím jen těžko představitelným.

Podle Kavalírové (2012) je dnes situace zcela odlišná. Nevidomí mají možnost být integrováni do běžného typu základní i střední školy, rozšiřuje se jim výběr budoucí profese.

Díky integraci do běžného typu střední školy se některým z nich mohou zvýšit šance přijetí na vysokou školu, kde bývá nevidomému k dispozici podpůrné centrum. Vše je oproti minulosti usnadněno rozvojem informační technologie, která je velmi nápomocna ve

vzdělávání nevidomého člověka. Podle Kavalírové (2012) je v současnosti možné potkat se se zrakově postiženými programátory, právníky, překladateli, pedagogy (obvykle na vyšších stupních škol), ale také maséry, košíkáři, keramiky. Jak uvádí Kavalírová (2012) někteří odvážní nevidomí se pouští do samostatného podnikání.

Kavalírová (2012) zmiňuje, že někteří zaměstnavatelé příliš nechtějí zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, neboť mají strach, že kdyby je propustili, mohli by čelit nařčení z diskriminace. To je pochopitelně svízelná situace, neboť propuštění zdravotně postiženého zaměstnavatelem bude majoritní společností vždy vnímáno negativněji než propuštění zdravého zaměstnance. Ačkoliv se dle zákona i na zdravotně postižené vztahuje zkušební lhůta, během níž si může zaměstnavatel ověřit, zda má zrakově postižený schopnosti k vykonávání práce.

Jak uvádí Kavalírová (2012) u kvalifikovaného zrakově postiženého se zvyšují šance na získání pracovního místa. Problémem nízké kvalifikace zrakově postiženého je i fakt, že většinu nekvalifikovaných prací tvoří manuální činnosti, které mnohdy vyžadují zrakovou kontrolu a nevidomí takové práce nemohou vykonávat prakticky vůbec. Zrakově postižení absolventi středních škol mohou nalézt pracovní uplatnění za určitých podmínek a úpravě pracovního prostředí. Mohou se věnovat některým kancelářským pracím, ekonomickým činnostem, mohou působit v sociálních službách i ve školství. Dle Kavalírové (2012) je úspěšnost při hledání zaměstnání vyšší u slabozrakých osob.

Nevidomí nebo slabozrací absolventi vysokých škol mohou dle svého zaměření vykonávat i odborné profese (programátor, pedagog, výzkumný pracovník, právník, ekonom, vedoucí pracovník, metodik, personalista). Podle Kavalírové (2012) získání zaměstnání v těchto oborech závisí zejména na schopnosti zrakově postiženého prosadit se a rovněž hraje roli skutečnost, jak umí pracovat s PC. V tomto ohledu se však většinou předpokládá, že již během studia na vysoké škole studoval nevidomý či slabozraký s podporou počítačového vybavení. Zrakově postižení se mohou uplatnit také ve státní správě, neziskovém sektoru i komerční sféře. Jiní volí cestu samostatně výdělečné činnosti či práci pro svépomocná sdružení a spolky. I když podle Kavalírové (2012) vypadá vše vcelku jednoduše, míra nezaměstnanosti osob se zrakovým postižením je stále velmi vysoká. Kavalírová (2012) spatřuje chybu na straně zaměstnavatelů i samotných zrakově postižených. Zaměstnavatelé nevytvářejí dostatek příležitostí pro zaměstnávání zrakově postižených. U zrakově postižených mohou být překážkou nedostatečné sociální a komunikační dovednosti.

Zaměstnavatel by měl být připraven na skutečnost, že zrakově postižený bude preferovat práci na částečný úvazek, protože pracovní činnost pro něj může být více náročná a únavná i z toho důvodu, že kromě soustředění na práci ještě musí být pozorní při orientaci v prostoru a také některé činnosti s kompenzačními pomůckami mohou být více náročné. Podle Kavalírové (2012) je koncepce částečných úvazků žádoucí i z hlediska evropské politiky zaměstnanosti.

Kazdová a Bubeníčková (2011) ve spolupráci s TyfloCentrem Brno, o.p.s. definovaly největší problémy na straně zrakově postiženého zájemce o zaměstnání a na straně zaměstnavatele.

Problémy ze strany zaměstnance

- *Obava o ztrátu důchodu*
- *Zaměstnavatel chce zrakově postiženého zaměstnat bez pracovní smlouvy*
- *Možnost pracovat na půl úvazku*

Problémy ze strany zaměstnavatele

- *Neschopnost vytvořit pracovní místo pro osobu se zrakovým postižením*
- *Představa, že práce osob se zrakovým postižením je vhodná pouze pro nižší pozice*
- *Neznalost v otázkách možnosti zaměstnat osobu se zrakovým postižením*
- *Představa o komplikovanosti zaměstnání osoby se zrakovým postižením*
- *Obava z časté nemocnosti, nemožnosti pracovat na plný úvazek¹²*

V České republice existuje síť TyfloCenter, které se mimo jiné věnují podpoře pracovního uplatnění zrakově postižených. V rámci podpory se TyfloCentra zaměřují nejen osoby, které mají vrozené zrakové postižení, ale i osoby, které přišly o zrak v průběhu života. Ty v počátku zařazují do procesu sociální rehabilitace, ve kterém se zrakově postižený naučí:

- *Zvládat sebeobslužné činnosti*
- *Zvládat samostatnou chůzi a orientaci na vyznačených trasách*

¹² KAZDOVÁ, H. BUBENÍČKOVÁ, H. Pracovní rehabilitace pro osoby se zrakovým postižením. TyfloCentrum Brno, o.p.s. [online]. 2011, [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <http://www.centrumpronevidome.cz/doc/metodika-pracovni-rehabilitace.pdf>

- *Zvládat specifické způsoby komunikace (čtení, psaní, zpracování a získávání informací*
- *Zvládat dalších nezbytné dovedností bez kontroly zrakem*¹³

TyfloCentra se ve svých kurzech zaměřují zejména PC gramotnost, která je považována za zcela nezbytnou při návratu do pracovního procesu.

TyfloCentra nabízí:

- *Pracovně právní poradenství*
- *Poradenství při výběru vhodných kompenzačních pomůcek pro výkon zaměstnání*
- *Diagnostika dovedností a schopností*
- *Pomoc při hledání pracovního místa*
- *Pracovní asistence*
- *Pracovní rehabilitace*
- *Posouzení vhodnosti a poradenství s úpravou pracoviště*
- *Pomoc s udržením pracovního místa*
- *Zážitkové kurzy pro zaměstnance na téma "jak spolupracovat se zrakově postiženým kolegou"*¹⁴

Snahou TyfloCenter je podpora klienta se zrakovým postižením do té míry, aby byl kvalitně připraven na vstup na trh práce a rovněž je snahou „*podporovat zaměstnavatele tak, aby přijetí a zapracování zrakově postiženého nevyžadovalo větší časovou a finanční náročnost než přijetí a zapracování zaměstnance bez zdravotního postižení.*“¹⁵

Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých rovněž organizuje projekty zaměřené na podporu zrakově postižených na trhu práce.

¹³ Podpora pracovního uplatnění zrakově postižených. *TyfloCentrum Brno, o.p.s.* [online]. [cit. 2016-06-23]. Dostupné z: <http://www.centrumpronevidome.cz/pracovni-uplatneni/>

¹⁴ Podpora pracovního uplatnění zrakově postižených. *TyfloCentrum Brno, o.p.s.* [online]. [cit. 2016-06-23]. Dostupné z: <http://www.centrumpronevidome.cz/pracovni-uplatneni/>

¹⁵ Podpora pracovního uplatnění zrakově postižených. *TyfloCentrum Brno, o.p.s.* [online]. [cit. 2016-06-23]. Dostupné z: <http://www.centrumpronevidome.cz/pracovni-uplatneni/>

Aktuálně posledním byl projekt s názvem Příprava osob se zrakovým postižením pro vstup na trh práce v Praze, který byl realizován v období od 1. února 2015 - 31. října 2015. Osoby se zrakovým postižením byly vzdělávány v obsluze výpočetní techniky. Součástí vzdělávání v oblasti výpočetní techniky bylo vzdělávání v tzv. sociálních dovednostech, které bylo zaměřené na osoby se zrakovým postižením. „*Prostřednictvím zdokonalování v neverbální komunikaci, způsobech prezentace vlastních výstupů, zvládání trémy, asertivním jednání, určování priorit, řízení časových možností a znalostí vlastních práv a povinností se pak osoby se zrakovým postižením snadněji a efektivněji vypořádají s požadavky kladenými ze strany zaměstnavatelů.*“¹⁶

¹⁶ Projekt Příprava osob se zrakovým postižením pro vstup na trh práce v Praze. *Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých* [online]. 2015 [cit. 2016-06-26]. Dostupné z: <http://www.sons.cz/projekty/opa-tyflokabinet>

3 Vlastní výzkum

V této kapitole jsou popsány cíle výzkumného šetření včetně techniky sběru dat, dále je popsán průběh výzkumného šetření a jsou zde uvedeny stručné informace o respondentech. V závěru kapitoly jsou analyzovány a interpretovány výsledky výzkumného šetření.

3.1 Vymezení cíle, úkolů

Cílem kvalitativního výzkumu je popis sociální skutečnosti, která je platná pro určitého jedince či společenství. Kvalitativní výzkumné šetření by mělo vést k porozumění zkoumaného fenoménu (Olecká, Ivanová, 2010).

Cílem výzkumného šetření je získání informací o problematických oblastech vzdělávání a zaměstnávání zrakově postižených a dále získání poznatků o tom, jakou roli hraje zaměstnání u osoby, která přišla o zrak v průběhu života. To znamená pokusit se objasnit důležitost zaměstnání z hlediska sociálních kontaktů osoby se zrakovým postižením i z hlediska její pozice ve společnosti. Výzkumné šetření si neklade za cíl vytvářet obecně platné závěry, snahou je pokusit se zprostředkovat subjektivní pohled respondentů na problematiku vzdělávání s ohledem na budoucí profesní uplatnění a zprostředkování jejich zkušeností se zaměstnáváním zrakově postižených. Závěr výzkumného šetření je zaměřen na zjištění role zaměstnání pro zrakově postižené z hlediska socializace.

Na základě cílů práce je výzkumné šetření rozděleno na tyto tematické okruhy:

- 1) Ztráta zraku a její vliv na vzdělávání
- 2) Vzdělávání pro osoby se zrakovým postižením
- 3) Možnosti uplatnění po dokončení střední školy
- 4) Vstup osoby se zrakovým postižením do zaměstnání
- 5) Osoba se zrakovým postižením v zaměstnání
- 6) Přínos zaměstnání pro zrakově postiženého z hlediska socializačního i psychologického

3.2 Metoda sběru dat – kvalitativní přístup

Kvalitativním výzkum je podle Hendla (2012) široké označení pro rozdílné přístupy. Jeho přesná definice není snadná, existuje mnoho vymezení.

Významný metodolog Creswell (1998) definoval kvalitativní výzkum jako „proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách“ (Creswell in Hendl, 2012, s. 50).

Jak zmiňuje Hendl (2012) na začátku vybírá kvalitativní výzkumník téma a určí základní výzkumné otázky. Otázky pak může modifikovat nebo doplňovat v průběhu výzkumu, během sběru a analýzy dat. Dle Hendla (2012) nevznikají v průběhu výzkumu jen výzkumné otázky, ale i nová rozhodnutí týkající se modifikace výzkumného plánu. Hendl (2012) definuje principy kvalitativního výzkumu:

- *Získává podrobný popis a vhled při zkoumání jedince, skupiny, události, fenoménu.*
- *Zkoumá fenomén v přirozeném prostředí.*
- *Umožňuje studovat procesy.*
- *Umožňuje navrhnout teorie.*
- *Dobře reaguje na místní situace a podmínky.*
- *Hledá lokální příčinné souvislosti.*
- *Pomáhá při počáteční exploraci fenoménů.* (Hendl, 2012, s. 50)

Švaříček a Šed'ová (2007) zmiňují čtyři základní kritéria kvalitativního výzkumu:

1) Důvěryhodnost

Toto kritérium je podobné kritériu potvrditelnosti a autenticity. Těmto třem kritériím odpovídá starší koncept validity. Jak připomíná Švaříček a Šed'ová (2007), validita je silnou stránkou kvalitativního výzkumu.

2) Přenositelnost

Tento pojem bývá označován také jako aplikovatelnost.

Přenositelnost a aplikovatelnost odpovídá staršímu konceptu vnější validity, která vypovídá o tom, do jaké míry mohou být výsledky zobecněny na širší populaci. To bývá v kvalitativním výzkumu obtížné a právě z toho důvodu se hovoří o přenositelnosti aplikovatelnosti. Podle Švaříčka a Šed'ové (2007) by se měl badatel pokusit o popsání typické situace a zjistit, jak ji lze srovnat s jinými kontexty.

3) Autenticita

Tento pojem by měl odpovídat důvěryhodnému, přesnému, validnímu, konstruktivistickému či fenomenologickému zkoumání.

Součástí autenticity je nestrannost, což podle Švaříčka a Šed'ové (2007) znamená, že badatel se přiznává k tomu, jakým hlasem hovoří on a jakým hlasem hovoří účastníci jeho výzkumu. Dalšími principy autenticity je ontologická a výchovná autenticita, která se vztahuje ke zvýšení momentu uvědomění a výzkumník se stává moudřejším. Posledním principem je katalytická a taktická autenticita, která se vztahuje k aktivní změně ve výzkumu. Podle Švaříčka a Šed'ové (2007) si v této fázi klade výzkumník otázku: „*Změnil jsem díky výzkumu nějakou oblast? Motivoval mě výzkum k nějaké aktivitě?*“ (Švaříček a Šed'ová 2007 s. 39)

4) Spolehlivost

Závěrečné kritérium výzkumu navazuje na starší koncept reliability, tedy spolehlivostí se podle Švaříčka a Šed'ové (2007) rozumí měření, které při opakované aplikaci dává shodné výsledky. Reliabilita v kvalitativním výzkumu je nízká, protože ne všechny metody jsou standardizované. Podle Švaříčka a Šed'ové (2007) bychom vysokou reliabilitu mohli zajistit sestavením přesně strukturovaných otázek pro rozhovor, které by byly stejné pro každého dotazovaného jedince.

K účelům výzkumu byl užit polostrukturovaný rozhovor. Švaříček (2007) definuje rozhovor jako nestandardizované dotazování jednoho účastníka výzkumu zpravidla jedním badatelem pomocí několika otevřených otázek. Rozhovor umožňuje zachytit výpovědi v jejich přirozené podobě, což je jeden ze základních principů kvalitativního výzkumu. Polostrukturovaný rozhovor dle Miovského (2006) vyžaduje, aby si tazatel vytvořil určité schéma, které je pro tazatele závazné. Toto schéma specifikuje okruhy otázek, na které se bude tazatel ptát účastníka rozhovoru.

Jak zmiňuje Miovský (2006), pořadí otázek lze upravovat v závislosti na průběhu rozhovoru. Podle Miovského (2006) je u polostrukturovaného rozhovoru žádoucí užití tzv. *inquirů*, tedy upřesnění a vysvětlení odpovědi účastníka rozhovoru. Znamená to tedy, že si necháváme vysvětlit, jak danou věc účastník rozhovoru myslí. Podle Miovského (2006) by si měl tazatel ověřit, zda odpovědi správně pochopil a případně by měl klást různé doplňující otázky a téma rozpracovat do hloubky, do jaké je to možné vzhledem k cílům a definovaným otázkám.

U polostrukturovaného rozhovoru by měl mít tazatel vždy definované tzv. jádro interview, tj. minimum otázek a témat, které bude tazatel s účastníkem rozhovoru probírat. Podle Miovského (2006) se na toto jádro „*nabaluje množství doplňujících témat a otázek, které se tazateli jeví jako vhodně rozšiřující původní zadání. Obvykle se doplňující otázky ukazují být velmi užitečné a přinášejí mnoho kontextuálně vázaných informací, které nám mohou pomoci mnohem lépe uchopit problém, který nás zajímá*“ (Miovský, 2006, s. 160).

U každého výzkumu je rovněž nutností dodržení etických zásad. Hendl (2012) vymezuje základní etické zásady výzkumu:

1) *Soukromí musí být zachováno, pouhá anonymita není řešením.*

Je třeba změnit určité skutečnosti, pokud to nenaruší vyznění zprávy.

2) *Informovaný souhlas*

Hendl (2012) připomíná, že v kvalitativním výzkumu nelze vždy predikovat všechny události. Proto je nutné, aby informovaný souhlas obsahoval zmínku o tomto faktu.

3) *Emoční bezpečí*

V kvalitativním výzkumu se podle Hendla (2012) běžně stává, že se účastník musí vyjádřit k emočně citlivé záležitosti. Výzkumník by tedy neměl klást otázky bez přechodu a přípravy. Výzkumník by měl dát účastníkovi dostatek času a prostoru pro uvolnění a vysvětlení svých pocitů (Hendl, 2012, s. 154).

3) Zatajení cílů a okolností výzkumu

Podle Hendla (2012) by se mnoho studií neuskutečnilo, aniž by výzkumníci nezatajili zkoumaným osobám větší či menší část pravdy. Hendl nabízí možnosti (2012) jak v této situaci postupovat:

- *Kdykoliv je to možné, má výzkumník použít postup, který nevyžaduje zatajení skutečností.*
- *Jestliže nelze použít alternativní metody, výzkumník se rozhoduje o zatajení podle vědecké a aplikované hodnoty výsledku studie.*
- *Jestliže výzkumník musí něco zatajit, pak o tom informuje účastníky dostatečným způsobem, jakmile to bude možné.* (Hendl, 2012, s. 154)

4) Reciprocita

Kvalitativní výzkum je založen na vytvoření dlouhodobějšího osobního vztahu. Výzkumník získává množství údajů a má potřebu recipročně reagovat, např. poté může iniciovat akci pro zlepšení životních podmínek účastníků. (Hendl, 2012 s. 154.)

3.2.1 Případová studie

Případovou studii lze dle Sedláčka (2007) popsat jako „empirický design“, jehož smyslem je zkoumání a porozumění jednomu nebo několika málo případů. První fází případové studie je určení výzkumného tématu a definování otázek bádání. V této fázi badatel vytyčuje problematický jev, událost apod. Druhým krokem je výběr zkoumaného případu a paralelně s tím je i definování etických kritérií výzkumu případu. Další fází tvoří sběr dat, analýza a interpretace. Smyslem analýzy je dle Sedláčka (2007) „*dávat případu smysl, ozřejmovat souvislosti, vysvětlovat, interpretovat a také dokládat naše zjištění o příčinách a okolnostech dotýkajících se zkoumaného případu*“ (Sedláček in Šed'ová, Švaříček, 2007, s. 109).

Pro případovou studii nejsou vyvinuty čistě analytické procedury, při analýze dat je možno čerpat z analytických postupů etnografického designu. Využívány jsou také interpretační techniky vyvinuté v rámci zakotvené teorie, přičemž mohou být užity všechny její interpretační techniky nebo pouze některá část. Nejpropracovanější návrh analytického přístupu uplatňovaného v případové studii předložili Miles a Huberman

(1994). Základem jejich pojetí je kvalitativní kategorizace. „*Data jsou na základě systematického porovnávání a hledání pravidelností segmentována do systému kategorií*“ (Sedláček in Šedřová, Švaříček, 2007, s. 109).

3.3 Výzkumný vzorek

Pro účely výzkumného šetření byly osloveny dvě dospělé osoby se zrakovým postižením, které přišly o zrak v průběhu života.

Respondent – žena

Devěťadvacetiletá respondentka přišla o zrak v osmnácti letech. Lékaři ji v patnácti letech diagnostikovali závažné onemocnění, v jehož důsledku začala postupně přicházet o zrak. Respondentka ve své dosavadní profesní kariéře vystřídala tři zaměstnání. V současnosti je na mateřské dovolené. Má dvouletou zcela zdravou dcerku. Žije v jedné domácnosti společně se svým manželem, který je rovněž nevidomý.

Respondent- muž

Osmadvacetiletý respondent přišel o zrak ve dvanácti letech vlivem závažného onemocnění. Žije v domácnosti se svojí nevidomou ženou a dvouletou dcerkou. Od počátku své profesní kariéry se věnuje stále stejné profesi. Nikdy nebyl zaměstnán, věnuje se soukromému podnikání.

3.4 Průběh výzkumného šetření

Kvalitativní výzkumné šetření probíhalo v domácnosti respondentů. Respondenti vyjádřili svůj souhlas s nahráváním jejich odpovědí a jejich užitím k účelům výzkumného šetření.

Respondenti odpovídali na předem připravené otázky, které byly během rozhovoru upraveny či rozšířeny o doplňující otázky v závislosti na odpovědích a reakcích respondentů. Celý rozhovor byl nahrán na diktafon. Během rozhovoru byly pozorovány i neverbální projevy respondentů. Výpovědi účastníků rozhovoru byly poté přepsány a vznikl základní materiál. Poté proběhlo tzv. kódování, jehož výsledkem je vznik kategorií (okruhů). Dále byly analyzovány a interpretovány jednotlivé výpovědi a byly vybrány nejzajímavější odpovědi.

3.5 Výsledky, jejich analýza a interpretace

Ztráta zraku znamená pro každého člověka obrovskou psychickou zátěž. Nutně s sebou tato ztráta přináší i značnou psychickou zátěž. Osoba, jež ztratí zrak, může projít třemi fázemi reagujícími na ztrátu zraku, jak uvádí Kimplová (2010):

- 1) fáze šoku
- 2) fáze deprese
- 3) fáze adaptace

V poslední fázi usiluje nevidomý o zmenšení závislosti na druhých. Uvědomuje si, že není tak bezmocný, jak si zpočátku myslel. Musí se naučit ovládat všechny činnosti, které dělal dříve, nyní však bez svého zraku. V této fázi by mělo dojít k pozitivnímu obratu - nevidomý má motivaci k budoucím činnostem a začíná uvažovat o tom, čeho je nyní reálně schopen, tomu uzpůsobuje své studijní i profesní kroky (Kimplová, 2010).

3.5.1 Okruh – Ztráta zraku a její vliv na vzdělávání

Oba respondenti přišli o zrak v období, kdy si dospívající volí své profesní zaměření a tomu uzpůsobuje i výběr střední školy. Ztráta zraku významně ovlivnila výběr studijního zaměření a oba respondenti se museli smířit se skutečností, že nebudou moci studovat svůj vysněný studijní obor. Respondent uvedl, že jeho vysněnou profesí byl veterinář nebo architekt. Onemocnění, v jehož důsledku začal přicházet o zrak, jej postihlo ve dvanácti letech. O zrak začal přicházet postupně. Díky velké podpoře ze strany školy, rodiny a pomoci poradenských pracovišť ve škole a mimo školu dokončil běžnou základní školu. Poté se přihlásil na Gymnázium pro zrakově postižené v Praze. Jak uvedl, celé studium bylo koncipováno jako všeobecné vzdělávání. V rámci studia byl i blok ekonomicky zaměřených předmětů, jehož součástí byla i práce na počítači, což zpětně hodnotil jako užitečné.

Studium na Gymnáziu pro zrakově postižené poskytovalo zejména všeobecný přehled a bylo koncipováno jako příprava pro studium na vysoké škole. Respondent se rozhodl ve

studiu na vysoké škole již dále nepokračovat, neboť v tom nespatořoval reálný smysl vzhledem ke svému budoucímu profesnímu uplatnění:

„Já mám kamarády, kteří mají tu vysokou, nakonec stejně skončili u toho masérského lehátka. Já jsem si tehdy řekl, že si nebudu tři roky přidělovat starosti vysokou školou, která by mě nebavila, tak jsem to vzal zkratkou.“

Respondentka uvedla, že ztráta zraku velmi podstatně ovlivnila výběr střední školy. V patnácti letech jí lékaři sdělili diagnózu, která znamenala, že přijde o zrak. Lékaři ovšem nebyli schopni přesně určit, jak dlouho to bude trvat. Tuto zprávu se dozvěděla až po přijímacích zkouškách na střední školu. Z toho důvodu nastoupila na vytouženou střední školu a začala studovat obor Ekologie a ochrana krajiny. Na konci prvního ročníku z důvodu postupující ztráty zraku přestoupila na Gymnázium pro zrakově postižené v Praze. Během rozhovoru vyjádřila pochybnosti nad svým tehdejším rozhodnutím.

„Dodneška nevím, tak úplně, jestli to byla dobrá volba, když mi bylo 16 let, ještě jsem měla zbytky zraku, s pomůckami a zvětšeným písmem bych tu teorii ve škole zvládla, ale ta škola byla zaměřená hodně i na praxi v té ekologii, takže sbírání různých vzorků a tak. Oni mi řekli, že člověka těžce slabozrakého, což já jsem do té doby byla, by tam zvládli. Oni tam měli různé pomůcky, ale na úplně nevidomého nebo prakticky nevidomého tam zařízení nebyli a vlastně ani ten obor není na takového člověka zařízený. Je dost málo věcí, které bych mohla dělat, i když by mě tedy hodně bavily, ale to už vedlejší věc.“

Vedení střední školy, na které studovala respondentka původně, bylo velmi vstřícné a ochotné poskytnout ji pomoc a podporu včetně zajištění potřebných pomůcek, které by umožnily její vzdělávání. Respondentka si však byla vědoma toho, že i kdyby tento studijní obor dokončila, nemohla by se mu v budoucnu věnovat.

Shrnutí

Oba respondenti shodně uvedli, že ztráta zraku měla vliv na výběr střední školy. Respondent vystudoval Gymnázium pro zrakově postižené v Praze. Respondentka přestoupila na toto Gymnázium z jiné střední školy v prvním ročníku, ačkoliv se jí vedení i celý učitelský sbor na předchozí střední škole snažil maximálně vyjít vstříc v jejím studiu.

Oba respondenti shodně uvedli, že při výběru střední školy museli uvažovat realisticky a vzít v potaz omezení, která zrakové postižení přináší. Přesto chtěli získat kvalitní vzdělání, a proto pro ně bylo studium na Gymnáziu pro zrakově postižené tou správnou volbou.

3.5.2 Okruh - Vzdělávání osob se zrakovým postižením

V České republice mohou osoby se zrakovým postižením získat středoškolské vzdělání na pěti školách primárně zřízených pro zrakově postižené, z nichž čtyři se nacházejí v Praze a jedna v Brně. Jediné gymnázium pro osoby se zrakovým postižením je v Praze. Nabízenými obory na středních odborných školách jsou nejčastěji sportovní a rekondiční masér, obchodní akademie a sociální činnost a textilní výtvarnictví. Středoškolské vzdělání v umělecké oblasti nabízí Konzervatoř Jana Deyla, kde mohou zrakově postižení získat i střední odborné vzdělání v oborech Ladění klavírů a příbuzných nástrojů.¹⁷

Střední vzdělání s výučním listem mohou zrakově postižení získat v oborech: Rekondiční a sportovní masér, Pečovatelské služby, Textilní a oděvní výroba, Obchodní škola, Hudebně kulturní činnost, Ladění klavírů, Zpracovatel přírodních pletiv.¹⁸

Respondent považuje kvalitu středních škol za dostačující. Slabinu spatřuje v množství škol a zejména jejich nerovnoměrném rozložení po České republice.

Respondentka považuje množství středních škol pro zrakově postižené za nedostačující, ale zároveň si uvědomuje, že to není jen o množství studijních oborů, ale spíše o jejich obsahu. Domnívá se, že střední školy pro zrakově postižené by měly nabízet takové obory, se kterými se absolvent uplatní na trhu práce. Je toho názoru, že zrakově postižený by měl výběr střední školy podřídít reálným možnostem uplatnění na trhu práce.

¹⁷ O studiu. *Konzervatoř Jana Deyla* [online]. [cit. 2016-06-23]. Dostupné z: <https://www.kjd.cz/index.php?pg=o-studiu>

Studijní obory. *Gymnázium pro zrakově postižené a Střední odborná škola pro zrakově postižené* Radlická 115, Praha 5 [online]. [cit. 2016-06-23]. Dostupné z: <https://goa.brailnet.cz/>

Školní vzdělávací programy. *Střední škola, základní škola a mateřská škola pro zrakově postižené Brno, Kamenomlýnská 2* [online]. [cit. 2016-06-23]. Dostupné z: http://www.sss-ou.cz/index.php?ID_front_menu=66&s=ss

¹⁸ Integrace a formy alternativního vzdělávání u žáků se zrakovým postižením. *Šance dětem* [online]. [cit. 2016-06-23]. Dostupné z: <http://www.sancedetem.cz/cs/hledam-pomoc/deti-se-zdravotnim-postizenim/vzdelavani-deti-se-specialnimi-potrebami/vzdelavani-deti-se-zrakovym-postizenim/integrace-a-formy-alternativniho-vzdelavani-u-zaku-se-zrakovym-postizenim.shtml>

„Na co bude někdo studovat nějakou střední školu, která ho na něco připraví, ale pak to prostě nebude moct dělat, protože tu práci prostě není možné dělat s tím handicapem, nebo ti zaměstnavatelé ti to nepřizpůsobí tak, aby to bylo možné. Znáám i takové lidi, kteří právě studují nějakou střední, ale i vysokou školu, ale na co, když pak nemají uplatnění.“

Zrakově postižení musí, dle jejího názoru, při výběru střední školy vzít v potaz nejen uplatnění na trhu práce, ale rovněž reálně zvažovat omezení vyplývající ze zrakového postižení.

„Takhle jsem třeba přemýšlela i v těch 15 letech, říkala jsem si, že nevím, jak dlouho to bude trvat, než definitivně o ten zrak přijdu. Říkala jsem si prostě, co budu dělat potom, až oslepnu, i kdybych třeba oslepla potom, co budu mít dostudováno, ale budu mít tu ekologii, ta škola mi na nic nebude a budu se stejně muset vzdělávat nějak dál a třeba se překvalifikovat na něco jiného, proto jsme zvolila Gymnázium pro zrakově postižené.“

Shrnutí

Ve vnímání kvality středoškolského vzdělávání se respondenti zcela neshodují. Respondent uvedl, že kvalita vzdělávání je dostačující, ale rozložení škol po republice je nerovnoměrné. Respondentka se domnívá, že kvalita některých studijních oborů je sice dobrá, nicméně to nic nemění na skutečnosti, že některé studijní obory nemají žádné uplatnění na trhu práce. Respondentka považuje uplatnění a návaznost studijního oboru na trh práce za klíčový faktor při výběru střední školy a domnívá se, že podřídit výběr školy jen touze po získání maturitního vysvědčení, k ničemu nevede.

3.5.3 Okruh - Možnosti uplatnění po dokončení střední školy

Zrakově postižení mohou po absolvování střední školy pokračovat ve studiu na vysoké škole, kde jim v jejich studiu poskytuje pomoc síť podpůrných center. V současnosti je jim v jejich studiu velmi nápomocná moderní technologie, zejména počítače s hlasovým výstupem a braillovým řádkem.¹⁹

Zrakově postižený, který získá všeobecné vzdělání na gymnáziu nebo odborné vzdělání na střední škole a nemá zájem o studium na vysoké škole, může absolvovat rekvalifikační

¹⁹ Vzdělávání zrakově postižených -minulost a současnost. *Okamžik* [online]. 2014 [cit. 2016-06-18]. z: http://www.nevidomimezinami.cz/main/nmn/Texty/Cestovani/Skoly_pro_zrakove_postizene.html

kurz, díky kterému si rozšíří své znalosti a získá nové dovednosti, které může využít na trhu práce.

Oba respondenti se po studiu Gymnáziu pro zrakově postižené rozhodli absolvovat rekvalifikační kurz Nevidomý a slabozraký masér v Pobytovém, rehabilitačním a rekvalifikačním středisku pro nevidomé Dědina, o.p.s. Ačkoliv jsou rekvalifikační kurzy koncipovány tak, aby byl zrakově postižený po jejich absolvování co nejlépe připraven na určité zaměstnání, vždy budou oblasti, ve kterých se musí zrakově postižený rozvíjet sám např. organizační a řídicí dovednosti, které jsou vyžadované při vedoucích pozicích.

„Na Dědině nás připravovali na to, co nás bude čekat, až budeme pracovat, co to povolání obnáší, ale jinak člověk přišel a zjistil, že některé věci jsou úplně jiné, na to vás nikdo nepřipraví. Já jsem si všechno zařídil sám a nebylo to jednoduché starat se sám o sebe, nikdo mi s tím nepomáhal, ale za to já jsem rád. Rád si dělám věci po svém.“

Respondentka usilovala po absolvování kurzu o zaměstnání v nějaké společnosti či firmě.

„Já jsem se potom snažila nechat se zaměstnat, ať už na pozici maséra nebo v oblasti telemarketingu. Já nejsem úplně typ, co by se pustil do samostatného podnikání, naopak se ráda nechám zaměstnat a taky kolem sebe potřebuji kolektiv lidí, určitě mě neláká pracovat sama na sebe a nemít kolem sebe své kolegy.

Získat zaměstnání v tomto oboru i jiném bylo dle slov respondentky nelehké.

„Začátky s hledáním zaměstnání pro mě byly velmi těžké. Vycítíte, když Vás někde nechtějí přijmout kvůli Vašemu handicapu a ještě Vám to ani neřeknou narovinu, ale snaží se to nějak zaobalit. Upřímnost bych v tomhle ohledu ocenila více.“

Shrnutí

Absolventi středních škol, kteří chtějí rozšířit své pracovní dovednosti a zvýšit tak svoje šance pro uplatnění na trhu práce, mohou absolvovat rekvalifikační kurzy. Dědina o.p.s. je jediným střediskem svého druhu v České republice. Osoby se zrakovým postižením se mohou rekvalifikovat celkem v sedmi oborech, které jsou zaměřené zejména na manuální práce²⁰

²⁰ Rekvalifikace. Dědina [online]. [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <http://www.dedina.cz/barva/rekva.html>

Respondenti absolvovali kurz nevidomý a slabozraký masér a ačkoliv vyjádřili kladné hodnocení kurzu, přiznali, že na všechny obtíže, kterým musí zrakově postižení při snaze o získání zaměstnání čelit, rekvalifikační kurz připravit nemůže. Úspěšnost v získání zaměstnání je tak do značné míry ovlivněna vlastní snahou, množstvím iniciativy, v jistých případech i kontakty na osoby, které mohou v hledání práce pomoci. Neméně důležitými jsou v hledání práce i osobní charakteristiky. I přes veškerou snahu a vlastní iniciativu se může osoba se zrakovým postižením setkat s neochotou ze strany zaměstnavatele, který v některých případech má, i vinou neinformovanosti, obavu zaměstnat osobu se zrakovým postižením. Neupřímné jednání ze strany zaměstnavatele, který není ochoten jednat s nevidomou osobou narovinu, může v nevidomém člověku umocňovat nepříjemné pocity frustrace.

3.5.4 Okruh -Vstup osoby se zrakovým postižením do zaměstnání

Přechod ze školy do zaměstnání je pro každého člověka velkou změnou. Ze sociální role student získává novou roli zaměstnanec a jako takový se musí vyrovnat s překážkami, které ho na trhu práce mohou potkat (Langmeier, Krejčířová, 2006).

První respondent uvedl, že přechod ze školy do zaměstnání pro něj takový šok nebyl, neboť se do zaměstnání těšil. I když ho všichni lidé v jeho okolí považovali spíše za studijní typ, on se těšil do zaměstnání i proto, že bude mít možnost poznat nové lidi a naučit se nové věci, to vše z vlastní iniciativy.

Po absolvování kurzu se rozhodl věnovat profesi, ve které se kvalifikoval. Vždy měl vizi, že si svoji pracovní činnost chce řídit sám, a proto zvolil podnikání. Jak uvedl, dávalo mu to potřebný pocit nezávislosti na druhých a svobodu v rozhodování.

Velmi obtížným byl přechod ze školy do zaměstnání pro respondentku, která dlouhou dobu po dokončení školy a absolvování rekvalifikačního kurzu nemohla sehnat práci.

„Bylo to složité, každý přechod bývá těžký, je to něco úplně jiného, ale spíš jde o to, že já jsem dlouho po dodělání školy, nemohla to zaměstnání najít. To bylo to psychicky náročné, když chodíš na pohovory a kolikrát Tě odmítnou z takového důvodu, že se jim nechce a ty to prostě cítíš, že se jim nechce. Ty víš, že ta práce je pro tebe, že by jsi jí mohla dělat za nějakých určitých podmínek, oni se ani nepokusí Ti to nějak přizpůsobit a řeknou Ti, že to

nepůjde. Musím přiznat, že po tom více než roce hledání práce už jsem byla vážně zoufalá. To bylo takové, že jsem si říkala, že už vážně žádnou práci nenajdu.“

Respondentka se při pracovních pohovorech často setkávala s neochotou a jak sama uvedla hlavně s neinformovaností zaměstnavatele o možnostech zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Dlouhé období marné snahy o získání zaměstnání mělo negativní vliv na její sebehodnocení a přinášelo s sebou nepříjemné pocity méněcennosti.

Při výběru zaměstnání hraje roli několik základních faktorů jako je finanční ohodnocení, délka pracovní doby, pracovní prostředí, náplň práce apod. Pro některé lidi může práce znamenat pouhý zdroj financí bez uspokojení potřeb seberealizace a pocitu spokojenosti nad vykonanou prací. Někteří lidé touží získat zaměstnání, ve kterém se budou moci seberealizovat, rozvíjet své dovednosti, pro jiné může být rozhodujícím faktorem volby povolání to, v jaké míře se budou v zaměstnání setkávat s druhými lidmi.

Oba respondenti hledali zaměstnání, díky kterému by byli v kontaktu s lidmi. Respondent si chtěl svoji práci zařídit tak, aby byl v nejvyšší míře nezávislý, samostatný a mohl si o všem rozhodovat dle vlastní vůle.

„Pro mě byl nejdůležitější asi právě ten faktor nezávislosti, svobody. Že budu podnikat, jsem věděl od začátku.“

Zaměstnání a míra úspěšnosti v něm podstatně ovlivňuje náhled člověka na sebe sama. Respondent vždy toužil po zaměstnání, ve kterém bude naplněna jeho touha po svobodě, a proto se od počátku snažil jít za svým podnikatelským snem. Byl si jist, že jenom tak může být spokojen sám se sebou.

Respondentka uvedla, že zpočátku měla určitou představu o svém zaměstnání, s přibývajícimi neúspěchy u pracovních pohovorů bylo vše založené spíše na tom, sehnat vůbec nějaké zaměstnání.

„U prvního zaměstnání to bylo vůbec o tom něco sehnat, v té době bych brala téměř cokoliv, ten stav byl vážně zoufalý, v tu chvíli, kdy o sobě začínáte tolik pochybovat, byste vzali jakoukoli práci. Kdybych teď hledala práci, důležitým faktorem by pro mě vzhledem k rodině byla časová flexibilita.“

Začátky v prvním zaměstnání jsou obvykle náročné. Každý člověk se musí přizpůsobit nárokům, které jsou na něj na pracovišti kladeny. Musí prokázat vysokou míru odolnosti, snahy, pečlivosti a píle k dosažení uspokojivých pracovních výsledků. Oba respondenti měli od počátku přání věnovat se zaměstnání, ve kterém budou přicházet do kontaktu s lidmi.

Respondent, který si zařídil soukromý masážní salon, uvedl, že zpočátku pocítoval velkou nervozitu při kontaktu se svými klienty. Na Dědině v rámci kurzu už nějaké osoby masíroval, ovšem ve svém salónu byl ve zcela jiné pozici. Jak uvedl, v začátcích bylo důležité získat si důvěru klientů a ukázat se jako schopný masér, ke kterému se budou klienti rádi vracet a jenž si vybuduje dobré jméno.

Podle respondenta se osoba se zrakovým postižením a v podstatě každá osoba se zdravotním znevýhodněním musí při nástupu do nového zaměstnání počítat s různými přístupy ze strany zaměstnavatele i kolegů na pracovišti.

„Myslím si, že každá postižená osoba musí rozhodně bojovat s tím, že bude v tom kolektivu bud' velmi podceňovaná, anebo naopak nechci říct přeceňovaná, možná spíše kolikrát zbytečně zvýhodňovaná. To je to, co by mi vadilo, že by mě ten kolektiv bral trochu jinak, než bych si přál.“

Respondent se rovněž domnívá, že dalším problematickým aspektem může být komunikace ostatních zaměstnanců se zrakově postižením. Dle jeho názoru může někdy obava o to, jak komunikovat se zrakově postiženým, druhého člověka natolik svázat, že se může chovat nuceně a poté působí nepřírozeně. Jak uvedl, ze své pozice vždy více uvítá upřímnost, přirozené chování a rovné zacházení.

Lidé, kteří nemají zkušenosti s komunikací se zrakově postiženým, z ní mohou mít zpočátku značné obavy. Dávají častěji pozor na to, jaké výrazy mohou v komunikaci se zrakově postiženým použít. Jak uvedl respondent, nemá vůbec žádný problém s tím, pokud někdo, s kým komunikuje, použije výrazy typu podívej, dívej, sleduj. Chápe to jako přirozenou součást jeho aktivní slovní zásoby.

Respondentka se domnívá, že při vstupu do zaměstnání je významným rozdílem skutečnost, zda zrakově postižený začne pracovat ve firmě se zdravými zaměstnanci, nebo se zaměstnanci se zdravotním postižením.

„Něco jiného je, když pracovní kolektiv kolem Tebe je zdravý, něco jiného je, když je tvořený osobami se zdravotním postižením. Třeba v posledním zaměstnání byli kolegové nevidomí nebo těžce slabozrací, přístup zde byl úplně jiný než v předchozím zaměstnání, kde byla šéfová zdravá, sice měla vcelku sociální citění. Vzpomínám si, že ke konci jsem řídila i paní uklízečky, které byly sluchově postižené a musím říct, že kombinace sluchového a zrakového postižení dohromady, to je tedy něco, protože komunikace je velmi složitá, občas. No ale dá se to.“

Komunikace s druhými lidmi byla hlavní náplní prvního zaměstnání respondentky. Ta se po absolvování rekvalifikačního kurzu začala věnovat aktivnímu telemarketingu v neziskové firmě, která se zaměřovala na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pracovní tým tehdy tvořila pouze ona, šéfová a externí pracovníci. Věnovala se vyhledávání a komunikaci s firmami, které by mohly využít služby personální agentury. Jak uvedla, komunikace s nimi nebyla vždy jednoduchá.

„Pracovní agentura se právě zaměřovala na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tudíž já o tom vím mnoho. Tato firma se snažila dostat na trh osoby s různým zdravotním postižením a byla to práce opravdu těžká, ti zaměstnavatelé jsou dost často neochotní něco dělat.“

Zpočátku pociťovala respondentka velkou nejistotu a strach z neznámého.

„Člověk má ještě ve škole nějaké představy o tom, jak to zaměstnání bude vypadat, ale to se potom úplně neshoduje s tou realitou, ale nakonec jsem to, myslím, docela zvládla, ačkoliv nejsem zrovna dravý typ, který většinou ten aktivní telemarketing vyžaduje.“

Náplní aktivního telemarketingu byly hovory s různými zaměstnavateli, dle slov respondentky nebyly vždy příjemné. Své první zaměstnání zpětně hodnotí jako velmi psychicky náročné, ale zároveň je vděčná za mnoho zkušeností, které díky této práci získala. V té době navíc byla ráda, že po dlouhém hledání konečně získala práci, nicméně s druhými lidmi byla pouze v telefonickém kontaktu.

Shrnutí

Osoba se zrakovým postižením při vstupu do zaměstnání setkává s různými situacemi, které do jisté míry ovlivňují její sebevnímání a sebehodnocení. Velmi podstatnou skutečností se stává to, jak je zrakově postižená osoba vnímána zaměstnavatelem a kolegy. Zaměstnavatelé mohou k osobě se zrakovým postižením zaujímat různé postoje. Mohou zrakově postižené osobě nepřiměřeně ulevovat, podceňovat jí, nebo ji mohou naopak přeceňovat, či ji nepřiměřeně zvýhodňovat.

Spokojenost každého člověka v zaměstnání je ve velké míře ovlivněna pracovním kolektivem. V tomto případě hraje velkou roli, je-li zrakově postižený začleněn v kolektivu zdravých zaměstnanců, či jsou jeho kolegy osoby se zdravotním postižením.

Jiná bude komunikace a míra vcítění se při rozhovoru zdravého člověka se zdravotně postiženým a jiná při rozhovoru zdravotně postiženého člověka s jiným zdravotně postiženým člověkem. Komunikace se zrakově postiženou osobou by se měla v maximální míře vyznačovat otevřeností a upřímností. Zaměstnanci bez zdravotního znevýhodnění mohou být v komunikaci se zrakově postiženým kolegou ovlivněni svými předsudky o zrakově postižených. Jak vyplynulo z vyprávění respondentky, takové jednání a zacházení, ovlivněné předsudky či neznalostí o zrakově postižených ze strany komunikujícího, vždy zrakově postižená osoba vycítí.

3.5.5 Okruh – Osoba se zrakovým postižením v zaměstnání

Podporu a pomoc v zaměstnávání osob se zrakovým postižením poskytují různé nestátní a neziskové organizace, z nichž nejznámější je Sjedená organizace nevidomých a slabozrakých. Ve větších městech se nacházejí Tyflocentra, která mimo jiné vytváří různé projekty na podporu zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Neziskové organizace nabízejí rovněž rekvalifikační kurzy a v jejich rámci nabízejí podporu při vstupu zrakově postiženého na trh práce. Respondenti, jež absolvovali rekvalifikační kurz v neziskové organizaci Dědina, vypověděli, že po skončení kurzu jim byla ze strany neziskové organizace poskytnuta pomoc při hledání zaměstnání. Respondentka byla vděčná za pomoc, ale zároveň uvedla, že člověk musí projevit zejména vlastní snahu a vytrvalost.

„Nějaké tipy na zaměstnání jsem dostala v Dědině, poté jsem sama aktivně vyhledávala na internetu, chtěla jsem se však spolehnout hlavně sama na sebe a vyvíjela jsem hodně vlastní iniciativy.“

Respondentka se ve svých profesních začátcích věnovala aktivnímu telemarketingu. Vždy si přála mít zaměstnání, díky němuž budu v kontaktu s lidmi, což se jí v této práci podařilo pouze částečně. Jak zmínila, zpočátku byli součástí neziskové organizace pouze dva zaměstnanci, neměla jiné spolupracovníky a s druhými lidmi byla pouze v telefonickém kontaktu.

„Často jsem pracovala z domova, to znamenalo odříznutí od lidí, bez osobního lidského kontaktu, navíc mi ta práce zabrala tolik času, že jsem za těmi lidmi nemohla jít ve volném čase, který nebyl.“

Tato pracovní pozice vyžadovala vysokou dávku zodpovědnosti, pohotovosti, diplomatického přístupu, vytrvalosti a organizačních i řídicích schopností.

„Nejsem zrovna dravý typ, který většinou ten aktivní telemarketing vyžaduje, ale zvykla jsem si. Já jsem se potom vypracovávala dál a dál, dělala jsem i jiné věci v této firmě a poté jsem se od aktivního telemarketingu přesunula k pasivnímu telemarketingu, tzn. místo toho, abych vyhledávala příležitosti, jsem poté už přijímala objednávky a nakonec jsem dělala i time management zaměstnancům, které jsme potom už měli. Pracovala jsem na rozdělení práce a začala jsem být už takovým manažerem.“

Respondentka uvedla, že v zaměstnání zastávala mnoho práce. Tím, že se před svojí šéfovou ukázala jako schopná zaměstnankyně, jí bylo ukládáno nepřiměřené množství práce. Respondentka pociťovala radost ze svých pracovních úspěchů, zároveň si však uvědomovala, že šéfová možná až příliš zneužívá její pracovní výkonnosti a stále navyšuje její pracovní povinnosti.

„Ta práce začala být už vážně od nevidím do nevidím. Ačkoliv jsem měla volnou pracovní dobu, volná byla tak, že jsem prakticky pracovala tak 15 hodin denně, ti lidé s objednávkami nebo i zaměstnanci mi byli schopní volat nepřetržitě.“

Respondentka si byla vědoma toho, že není jednoduché získat zaměstnání, situace v této firmě začala být neúnosnou, a proto jsem se rozhodla pro změnu zaměstnání.

„Bylo to psychicky náročné i velmi špatně finančně ohodnocené. Já jsem za to dostávala ani né minimální mzdu, když jsem zjišťovala, kolik bych za takovou práci dostala v jiné neziskovce, tam se ty platy pohybovaly úplně někde jinde. A přitom já jsem byla opravdu loajální zaměstnanec. Jelikož práce na moji osobu stále přibývalo a šéfová mi odmítala dát k ruce pomocnou ruku, navíc ani moje finanční ohodnocení se nezměnilo, změnila jsem práci.“

Jak již bylo zmíněno, zrakově postižená osoba se může setkat s různými postoji ze strany zaměstnavatele. Kromě zbytečného podceňování, zvýhodňování může být rovněž přeceňována, nebo vzhledem k prokázané vysoké pracovní výkonnosti i využívána. Požadavky, které byly na respondentku kladeny v tomto zaměstnání, byly neúměrné vzhledem k finančnímu ohodnocení. V zaměstnání trávila tolik času, že neměla čas na téměř žádný osobní život, což mělo neblahý vliv na její psychiku.

Respondent měl od začátku jasno v tom, že chce podnikat, a proto si zařídil soukromý masážní salón. Profese maséra nebyla jeho vysněným povoláním, ale vzhledem k jeho možnostem a omezením to byla ta nejschůdnější varianta.

„Já jsem původně tuhle práci dělat nechtěl, mě to nelákalo, jenže jsem zjistil, že ono moc možností, čím se žít, není. Bud' se nechám zaměstnat od některé neziskovky a budu dělat třeba průvodce, nebo budu někde přepisovat texty, nebo skenovat nějaké knížky, nebo se budu věnovat aktivnímu telemarketingu. To mě moc nelákalo, to masírování mi z toho přišlo nejschůdnější, takže nakonec jsem to zkusil a zatím jsem u toho zůstal a už se tomu věnuji 6 let.“

Respondent si byl vědom zodpovědnosti a množství starostí, které s sebou podnikání přináší, přesto ho to neodradilo od toho, splnit si alespoň jeden ze svých cílů, kterým bylo být nezávislým a svobodným v rozhodování týkajícího se pracovních záležitostí. Respondent přiznal, že jeho zaměstnání není přesně tím, v čem by se seberealizoval, ale je vděčný za to, že tato práce mu umožnila být samostatným a získat důležité zkušenosti. Do budoucna se určitě nebrání i jiné práci, ve které by mohl rozvíjet svého podnikatelského ducha.

„Tohle jsem si udělal sám na sebe a baví mě to. Samozřejmě ne vždycky, ale to je stejné u každé práce. Upřímně jsou chvíle, kdy bych šel nejrady dělat něco jiného, ale bohužel

moc možností nemám, takže tohle je pro mě nejschůdnější cesta, něco dělat musím a tohle je prozatím ta nejschůdnější varianta.“

Jak vyplývá ze zkušeností respondenta, nabídka pracovních pozic pro zrakově postižené je stále poměrně malá. Respondent si je vědom toho, že omezení vyplývající ze zrakového postižení podstatně zužují výběr pracovních pozic. Respondent oceňuje snahu neziskových organizací podporovat a pomáhat zrakově postiženým při získávání zaměstnání a považuje si i snahu neziskových organizací informovat intaktní populaci o problematice života zrakově postižených.

„Dokonce si myslím, že poslední dobou je snaha ukázat nevidomé tak, že jsou to normální lidi, tudíž hodně nevidomých co znám, pracuje v nějaké neziskovce, která seznamuje vidící občany s tím, jak žijí nevidomí např. Neviditelná výstava, Kavárna POTMĚ.“

V současnosti hodně neziskových organizací věnuje svoji pozornost snahám přiblížit život zrakově postižených intaktní populaci. Snahou těchto neziskových organizací je zprostředkovat většinové společnosti informace o zrakovém postižení, o potřebách, možnostech a vnímání okolního světa osob se zrakovým postižením. Tyto snahy jsou určitě chvályhodné a jak respondent přiznal, změnu k lepšímu v postojích některých lidí v tomto ohledu pocítuje.

Posun k lepšímu vzhledem k minulosti lze spatřovat také v záležitostech podpory státu v zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Dle názoru respondenta je systém podpory, založený na snaze integrovat osoby se zdravotním postižením do firem a společností se zaměstnanci bez zdravotního postižení, dobře řešený. Respondent se domnívá, že jedna z oblastí, do které by se případně mohlo více investovat, je úprava počítačovým programů pro nevidomé. Se zpřístupněním některých programů a nástrojů počítače by se mohly zvýšit šance na pracovní uplatnění zrakově postižených.

„Mě velmi zajímá ekonomika a všechno co se týká financí. Ted' aktuálně mě třeba baví sledovat, co se děje na burze a občas i něco investuju. Problém je ten, že ty nástroje, které umožňují investovat, jsou tak grafické a ten hlasový výstup si s tím neumí poradit, takže jsou vlastně pro mě nepřístupné, takže když obchoduju s akciemi, musím s bráchou, protože potřebuji někoho, kdo mi na to bude klikat, protože vše je to udělané v počítačových animacích, tudíž já nemám dost informací. Já ale zkrátka výrobce toho softwaru nepřesvědčím, protože to je dělané takto i z důvodu nějaké bezpečnosti. To není

tolik o neochotě, je to spíše technický problém. Toto mě totiž dost omezuje, já bych se tomuhle chtěl věnovat moc.“

Respondent si je vědom toho, že v některých případech ani přísun financí do úpravy programů a nástrojů počítače pro nevidomé nepomůže k tomu, aby měla osoba se zrakovým postižením možnosti jako každý jiný člověk. Systém některých počítačových nástrojů je koncipován graficky z bezpečnostních důvodů a není možné jej měnit.

Investice v této oblasti by však do budoucna mohly být ku prospěchu navýšení pracovních příležitostí a možností pro osoby se zrakovým postižením. Jak přiznal respondent, investice v této oblasti však nejsou pouze otázkou ochoty investovat, ale zejména je důležité, aby byl vypracován určitý koncept úpravy tak, aby byl výsledek maximálně efektivní.

Respondent uvedl, že více než těmito technickými nedostatky je znepokojen neochotou a nepříjemným jednáním v situacích, které jsou řešitelné.

„Jsou oblasti, kdy je to o ochotě konkrétních lidí, např. jednou jsem kontaktoval člověka, který měl internetový obchod, šlo tam jenom o kontakt se zákazníkem, řešit s ním reklamace, odpovídat na dotazy zákazníků, já jsem tam neviděl jedinou věc, která by se bez zraku nedala zvládnout, ale ten člověk, protože nikoho se zrakovým postižením pravděpodobně ani neznal a připadalo mu, že by to bylo zbytečně složité, tak mi odpověděl, že si nedokáže představit, jak bych zvedal telefony a vyřizoval reklamace i třeba přes e-mail, tak jsem odpověděl e-mailem, že bych je vyřizoval stejně, jako teď odepisuju jemu. To je celé, kde není ochota, je těžká jakákoliv domluva.“

Respondentka se v mnohém ztotožňuje s názory respondenta.

„Není tolik možností co dělat, často je to o neochotě nebo spíše neinformovanosti zaměstnavatelů o zrakovém postižení.“

Jak zmiňuje respondentka, trvajícím problémem je neinformovanost zaměstnavatelů o zrakovém postižení. Domnívá se, že rozhodnutí některých zaměstnavatelů o tom, zda přijmou, nebo nepřijmou do svého kolektivu osobu se zrakovým postižením, je podmíněno jejich ochotou přizpůsobit pracovní prostředí. To pochopitelně může představovat určité finanční vydání a ne každý zaměstnatel je ochoten do úpravy pracovního pro zrakově postiženého investovat. Podle respondenta vždy záleží na ochotě toho konkrétního

zaměstnavatele, firmy nebo společnosti, zda je pro ně výhodné či nevýhodné přizpůsobit pracovní prostředí zrakově postiženému.

„Záleží na jedincích z toho soukromého sektoru v těch konkrétních firmách, jak moc chtějí to prostředí tomu zrakově postiženému přizpůsobit, aby to bylo přístupné pro ten jeho software, který používá, protože je třeba možné pracovat v pojišťovně, ale když jste na pozici, kde potřebujete ke své práci počítač a mají tam nějaký interní systém, který máte ovládat, tak je potřeba, aby ten systém byl přizpůsobený pro práci s hlasovým výstupem. Když ten software přizpůsobený není, je potřeba ho nějak upravit. Je samozřejmě otázka, kolik to bude stát a zda se to vůbec tomu zaměstnavateli vyplatí, pro toho jednoho člověka ten systém přizpůsobovat, jelikož to znamená ten program nějak graficky předělat, to mohou být i sta tisícové investice pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel na něco může žádat příspěvek. Potom samozřejmě záleží na vůli zaměstnavatele, jestli se tím vůbec chce zabývat, protože on má dvě možnosti, buď prostředí pro toho zaměstnance přizpůsobí, nebo řekne: „Je nám líto, ale vy tady prostě pracovat nemůžete, protože my nejsme schopni Vám tohle zajistit, tedy zajistit takové prostředí, které by Vám vyhovovalo.“

Některé profese, které by mohly vykonávat zrakově postižené osoby, vyžadují důkladnější a zejména finančně nákladnější úpravu pracovního prostředí. Mezi takovéto profese se řadí zejména ty, jejichž náplní je jakákoliv činnost s počítačem, který je třeba upravit pro zrakově postiženého.

Jak zmiňuje respondent, zaměstnavatel může žádat od úřadu práce příspěvek na zřízení pracovního místa pro zrakově postiženého.

„Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.“²¹

²¹ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ . MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. MPSV, ©2004 [cit. 2016-05-08. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016.PDF)

Další oblastí, která by si vyžadovala větší pozornost, je otázka bezbariérovosti aplikací na internetu a to zejména u soukromých zřizovatelů internetových stránek.

„Na internetu se občas objeví věci, které jsou pro zrakově postiženého těžko stravitelné. Jsou tam informace, které jsou nedostupné. Co se týče státního sektoru, tam si myslím, že se dělá maximum proto, aby ty internetové stránky a ty aplikace, které vyvíjí stát, aby byly maximálně ohleduplné a přístupné pro lidi se zdravotním postižením. Potom je soukromý sektor a tam už záleží na jedincích z toho soukromého sektoru v těch konkrétních firmách, jak moc chtějí to prostředí tomu zrakově postiženému přizpůsobit, aby to bylo přístupné pro ten jeho software, který používá.“

Respondent se domnívá, že státní sektor v tomto ohledu dělá maximum pro to, aby veškeré informace byly přístupné i osobám se zrakovým postižením. V soukromém sektoru záleží opět na ochotě konkrétní společnosti, firmy a zaměstnavatele, jakým způsobem umožní zpřístupnění počítačových aplikací zrakově postiženému.

Shrnutí

Osoba se zrakovým postižením má možnost získat zaměstnání v chráněných dílnách, ve kterých se věnuje zejména manuálním činnostem. Zrakově postižení mohou být rovněž zaměstnání v běžné firmě, společnosti, organizaci. Zaměstnavatel obvykle musí přizpůsobovat pracovní prostředí zrakově postiženému. To obnáší nejen úpravu okolního prostředí, ale i úpravu zařízení, která jsou nutná k výkonu zaměstnání. V závislosti na typu pracovního nástroje jsou tyto úpravy více či méně nákladné. V současnosti je práce v mnoha firmách a společnostech založená na práci s počítačem. Nejčastějšími úpravami je tedy přizpůsobení počítačového zařízení pro zrakově postiženého. Tyto úpravy jsou velmi finančně nákladné.

Určitý finanční příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce. Rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí či nepřijetí zrakově postiženého do zaměstnání, na které má odpovídající kvalifikaci i dovednosti, je ovlivněno mírou jeho ochoty přizpůsobit pracovní prostředí. Problematickou oblastí dle respondentů stále zůstává neinformovanost zaměstnavatelů o možnostech zaměstnávání zrakově postižených. V některých případech mohou sehrát svou roli i předsudky zaměstnavatele o zrakově postižených.

3.5.6 Okruh - Přínos zaměstnání z hlediska socializačního i psychologického

Zaměstnání je důležitou součástí společenského života. V zaměstnání je člověk obvykle součástí pracovního kolektivu. Pracovní kolektiv tvoří skupina osob, která má obvykle společné pracovní cíle. V pracovním kolektivu se tvoří sociální vazby, jsou-li pozitivní, pak se i míra spokojenosti v zaměstnání zvyšuje. Člověk je v zaměstnání v sociální interakci nejenom se svými kolegy a zaměstnavatelem, ale i druhými lidmi, zákazníky, klienty. Díky těmto interakcím má každý člověk možnost rozvíjet a posilovat své sociální kompetence. Vytváření sociálních vazeb a posilování sociálních kompetencí je pro každého člověka důležité (Nakonečný, 2000).

Člověk, který vykonává povolání, jehož náplní je pomoc druhým lidem, může pociťovat určitou užitečnost. Poskytuje-li radu a pomoc osoba se zdravotním postiženým jiným zdravotně postiženým osobám, pak i míra vcítění se je mnohem větší.

„Mně to přinášelo hlavně radost, že něco dělám, že jsem nějak užitečná společnosti. Ze začátku v té první firmě to bylo to, že jsem pomáhala jiným zdravotně postiženým, protože jsem sama dobře věděla, jak těžké je tu práci najít. To mi dělalo radost, že jsem jim pomáhala se na trhu práce usadit.“

Respondentka se ve své profesní kariéře věnovala zaměstnáním, která se týkala osob se zdravotním znevýhodněním. V prvním zaměstnání to byla pomoc osobám se zdravotním postižením při uplatnění na trhu práce. Dle jejího vyprávění bylo její nasazení a entuziasmus v tomto zaměstnání velký nejenom proto, že sama je součástí této skupiny osob, ale zejména proto, že měla osobní zkušenost s tím, jak je psychicky náročné být nezaměstnaný. Ve svém druhém zaměstnání působila v neziskové organizaci, která se zaměřovala na zprostředkování informací o zrakově postižených lidech, o životě bez světla a podávala informace o tom, jak je možné nevidomým spoluobčanům pomoci, nebo jak se k nim chovat.

„V té druhé práci mě naopak velmi bavilo, že jsem předávala druhým lidem tu zkušenost, že nevidomý člověk není hloupý, není divný, že jsme lidé jako každý jiný, akorát máme holt trochu jiné potřeby občas, ale že každý z nás je osobnost. Tohle zprostředkovávání mě

naplňovalo. Důležitý pro mě byl samozřejmě i sociální kontakt s návštěvníky i kolegy a kolegyněmi. “

Respondentka pociťovala v tomto zaměstnání naplnění i proto, že mohla druhým lidem zprostředkovávat své osobní zkušenosti ze života nevidomého člověka. Jak uvedla, byla ráda za to, že tuto neziskovou organizaci navštěvovali zejména lidé, kteří se skutečně chtěli dozvědět více informací o životě lidí se zrakovým postižením. Komunikace s nimi byla v mnohém jednodušší, než jak tomu bylo v jejím předchozím zaměstnání, kde se věnovala aktivnímu telemarketingu, ve kterém se setkávala i s neochotou a nepříjemným jednáním ze strany druhých osob.

V aktuálním zaměstnání se respondentka věnuje masážím.

„Když masíruji, tak je pro mě důležité zase setkávání s klienty. Když se ohlídnu zpátky, mám ráda tu pestrost, že teď pomáhám naopak relativně zdravým lidem, ale zase jinak. Ráda pracuju s lidmi. Nejsem ten typ člověka, který by mohl pracovat s nějakým strojem, kontakt s lidmi v práci je pro mě moc důležitý. “

Jak zmínila respondentka, na některých lidech, kteří ji navštíví v masážním salonu, je znát nejistota a nervozita, protože se poprvé blíže setkávají s nevidomou osobou. To se však většinou brzy změní po prvních návštěvách.

I přes různé překážky, které musela respondentka, zejména v prvním zaměstnání, překonávat, na žádné z nich nevzpomíná ve zlém. Jak uvedla, díky všem překážkám, které musela překonat, se stala silnějším, odhodlanějším a odvážnějším člověkem.

„Na každé z předchozích dvou zaměstnání vzpomínám v dobrém, je hrozně moc důležité mít zkušenosti a ty zkušenosti díky těmto pracím mám a tím pádem mi to pomohlo v sebe-rozvoji, měla jsem sebe-otrkání se a teď třeba vím, že bych zvládla pracovat sama na sebe, např. i podnikat i když ne úplně tak, že bych musela být sama na tom pracovním poli, protože já ten pracovní kolektiv potřebuji, ale že zkrátka nad sebou nemusím mít nutně šéfa. “

Největší přínos zaměstnání spatřuje respondentka v možnosti navazování nových kontaktů. Setkání s druhými lidmi jsou pro ni velmi důležitá, zvláště ve chvílích, když na ni doléhá tíha životního údělu osoby se zrakovým postižením.

„Za největší přínos zaměstnání považuji určitě to, že s sebou přináší kontakt s okolím, samozřejmě znám lidi, kteří tu práci nemají, nechtějí, nebo pracovat nemůžou, protože mají ten handicap tak těžký, že by to nešlo. Já bych však bez toho žít nemohla. Ten kontakt s klienty, zákazníky nebo i kolegy je prostě potřeba a když budu sedět doma a v uvozovkách se budu kývat u rádia, žádné sociální vazby nezískám a pro nějakou vlastní sebeúctu člověka je to hrozně moc důležité.“

Jednoznačně pozitivní přínos spatřuje respondentka ve zlepšení náhledu na sebe samou. Je-li osoba se zrakovým postižením zaměstnána a je-li v zaměstnání spokojena, dovede se mnohem lépe vyrovnat s různými těžkostmi, které ji potkají. Stává se silnějším, odolnějším a z jejího pohledu užitečným členem společnosti.

„Velký vliv to má pak samozřejmě na sebe-vnímání a sebedůvěru a určitě i sebeurčení ve společnosti. Necítíš se jen jako parazit společnosti na sociálních dávkách, ale jsi zkrátka plnohodnotný člen společnosti a něco pro ni děláš a znamenáš, stejně jako ona něco dělá a znamená pro tebe.“

Respondent se od počátku své profesní kariéry věnuje soukromému podnikání. Vždy si přál být v zaměstnání nezávislý. Profese v masážním salonu mu umožňuje setkání s různými lidmi, která jsou pro něj velmi cenná.

„Díky práci se setkávám se spoustou zajímavých lidí, třeba i těch, kteří hodně cestují a tyhle lidi to obohacuje a získávají nadhled. Zjišťuju, jak je důležité obohacovat se ve všech směrech, poznávat kulturu a tímhle vlastně poznávám i více různých typů lidí a i za tohle jsem vděčný, to díky této práci.“

Respondent měl od počátku jasnou představu o tom, že chce mít zaměstnání, ve kterém bude přicházet do kontaktu s druhými lidmi. Zároveň však nechtěl být zaměstnán a chtěl si svoje zaměstnání uzpůsobit dle svých představ. Neměl ambice zakládat velkou firmu či společnost, ale chtěl si zřídit pouze malý masážní salon, ve kterém by působil on a jeho nevidomá partnerka. Ve svém zaměstnání sice přichází do kontaktu se svými klienty, ale to není totéž, jako mít kolem sebe kolegy, se kterými by mohl sdílet radosti i starosti pracovního dne.

„Na jednu stranu se tu někdy cítím osamělý, mám sice spoustu klientů, kteří za mnou chodí, ale to není úplně ono, nemáte s kým sdílet tu práci a ty problémy a starosti s ní

spojené. To, že máte nějaké kolegy, se kterými můžete jít večer někam posedět a probrat tu práci, zanádat si společně na šéfa, to já zkrátka nezažívám. Já si něco nějak naplánuji a udělám si to podle sebe. Já jsem tu v určité specifické roli, já jsem masér a lidé co za mnou chodí moji klienti, ale popovídat si s kolegy je něco jiného.“

Respondent uvedl, že z práce živnostníka vyplývá mnoho povinností a starostí, ale zároveň díky ní mnohdy posiluje své volní vlastnosti.

„Když člověk pracuje na volné noze, což já tak mám, je pánem svého času, což je ale o nějakém sebeovládání, sebevůli. Je potom na člověku, aby nezpohodlněl, aby se donutil k té práci. Člověk si musí říct a o to je to těžší.“

Zaměstnání tvoří klíčovou složku společenského života respondenta. Jak uvedl, v běžném životě je kvůli zrakovému postižení velmi nesnadné navazovat nové kontakty. Zrakově postižený, dle jeho názoru, nemůže navazovat nové kontakty stejně jako člověk bez postižení.

„V běžném životě, když člověk nevidí, nemá takový kontakt s lidmi a člověku to zkrátka chybí. Uvedu příklad. Jde zdravý muž po ulici a projde kolem hezká holka a on se po ní otočí, to já můžu taky, ale mám z toho kulový. To není jenom o tomhle, ale o všem možným. Projevuje se to v různých oblastech, je to prostě součást společenského života a ty masáže a to setkávání s lidmi, to mi to nahrazuje, alespoň částečně. Já se seznamuji s lidmi, které bych normálně potkával na ulici a mohl bych s nimi povídat, ale tím, že člověk nevidí, je vlastně nevnímá nebo kolem nich projde, ale není možnost je oslovit. Tak tohle je způsob, jak si s nimi popovídat.“

Nevidomí lidé mají kvůli svému postižení ztížené podmínky pro navazování nových kontaktů. V cizím prostředí je seznamování obtížnější a často řízené spíše osobami, které s nimi chtějí navázat kontakt.

„V nějakém podniku bude zajímavá slečna, já jí však neoslovím, protože ji nevidím, pokud ona neosloví mě. To je to, co mi vadí, že to seznamování nemám pod kontrolou, jako na ulici, tam také nevím, kdo mě osloví. Mohou Tě oslovit lidé, které ani poznat nechceš.“

Navíc je pro nevidomého nesnadné odhadnout, do jaké míry se s ním chtějí cizí lidé seznamovat na ulici nebo jinde z toho důvodu, že chtějí tuto osobu skutečně poznat, či ji osloví jen proto, že vůči ní cítí lítost.

„To zase souvisí s tím, že oni vidí nevidomého s bílou holí a někteří z nich Tě mohou oslovovat i jen z nějakého soucitu, nebo mě osloví z pocitu nějaké povinnosti, nabídky pomoci, protože si třeba myslí, že ji potřebuji, což nevnímám negativně, ale už je to zase to seznamování se nebo setkávání s lidmi nepřírozené, z nějakých těchto pohnutek.“

Respondent spatřuje největší přínos zaměstnání v tom, že mu umožňuje přirozené setkávání a seznamování se s druhými lidmi a obohacuje tak jeho společenský život.

„Právě v té mojí práci, za mnou přijdou klienti za účelem primárně nějaké služby, potom si začneme někdy nevázaně povídat, oni mě mohou vnímat jako člověka, ne jako postiženého člověka v tu chvíli, já mám takový pocit, a jsou to mnohdy zajímavá setkání a rozhovory a to je to, co mě obohacuje nejvíc.“

Shrnutí

Zaměstnání a míra úspěchu v něm významně ovlivňuje sebevnímání a sebehodnocení, zvyšuje, či snižuje zdravé sebevědomí osoby se zrakovým postižením. Úspěšné zvládání profese často vyžaduje vysokou úroveň volných vlastností. Ty jsou v zaměstnání často prověřovány, zejména smysl pro odpovědnost a vytrvalost (Vágnerová, 2012).

Sociální život osob se zrakovým postižením je obohacován právě díky zaměstnání, které umožňuje přirozené setkávání zrakově postižených s klienty, zákazníky a kolegy v práci.

3.6 Závěry výzkumného šetření

Na počátku výzkumného šetření byl stanoven cíl práce, který měl být naplněn po analyzování výzkumných otázek. Z výzkumných otázek byly sestaveny okruhy, které se zaměřovaly na tyto oblasti:

- 1) Ztráta zraku a její vliv na vzdělávání
- 2) Vzdělávání pro osoby se zrakovým postižením
- 3) Možnosti uplatnění po dokončení střední školy

4) Vstup osoby se zrakovým postižením do zaměstnání

5) Osoba se zrakovým postižením v zaměstnání

6) Přínos zaměstnání pro zrakově postiženého z hlediska socializačního i psychologického

Z analýzy výzkumných otázek zaměřených na oblast Vzdělávání zrakově postižených s ohledem na budoucí profesní uplatnění vyplynulo, že nabídka středoškolských oborů pro zrakově postižené je dostačující, v některých případech lze však pochybovat o jejich užitečnosti. Zejména respondentka se domnívá, že studium oborů, po jejichž absolvování nemá zrakově postižený uplatnění na trhu práce, je vcelku zbytečné. Podle respondentů je třeba zamyslet se nad reálnými možnostmi uplatnění zrakově postižených po absolvování těchto studijních oborů. Na úkor kvantity by v ideálním případě měla převážet kvalita a zejména využitelnost studijních oborů na trhu práce.

V oblasti zaměstnávání osob se zrakovým postižením byla pozornost věnována přístupu zaměstnavatelů a kolegů na pracovišti k osobám se zrakovým postižením. Zrakově postižená osoba se může v zaměstnání setkat s podceňováním, nepřiměřenými úlevami ze strany zaměstnavatele, nebo může být, při prokázání vysoké pracovní výkonnosti, nepřiměřeně zatěžována pracovními povinnostmi.

Jak vyplynulo z výpovědí respondentů, nejvíce vždy ocenili upřímnost a rovné zacházení ze strany zaměstnavatele i kolegů. Ze zkušeností respondentů dále vyplynulo, že zaměstnavatelé jsou poměrně často neinformovaní v záležitostech týkajících se zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Někteří zaměstnavatelé mají obavu zrakově postiženého zaměstnat, poněvadž mají zažitě představy o tom, že zrakově postižený danou práci nezvládne vykonávat. Jak zmínil respondent, takové odmítnutí ze strany zaměstnavatele často nastává v situaci, kdy zaměstnavatel neprojevuje žádnou snahu zjistit si víc informací o zrakovém postižení a možnostech, jak lze zrakově postiženého zaměstnávat a jakým způsobem lze upravit pracovní prostředí.

Z okruhu Osoba se zrakovým postižením v zaměstnání vyplynulo, že velmi důležitá je vhodná úprava pracovního prostředí. Úprava pracovního prostředí je obvykle finančně náročnou záležitostí. Zaměstnavatel může od úřadu práce žádat příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. Zrakově postiženému je nutné upravit nejen jeho okolní

pracovní prostředí, ale také nástroje nezbytně nutné k výkonu povolání. Vzhledem k tomu, že většina administrativních, ale i jiných zaměstnání v současnosti vyžaduje práci s počítačem, jedná se zejména o úpravu počítačových programů, aplikací a nástrojů.

Poslední zkoumanou oblastí byl přínos zaměstnání pro zrakově postiženého. Ten lze spatřovat v oblasti rozvoje sociálních dovedností a obohacení sociálního života zrakově postižených. Jak vyplynulo ze zkušenosti respondentů, díky zaměstnání se setkávají s novými lidmi a navazují nové kontakty, přátelské nebo pracovní, což velmi pozitivně působí na jejich sebevnímání. Zaměstnání jim přináší vědomí toho, že jsou užitečnými členy společnosti.

4 Diskuze

Záměrem diplomové práce bylo analyzovat vzdělávání zrakově postižených vzhledem k budoucímu profesnímu uplatnění, dále zkoumání problematických oblastí v zaměstnávání osob se zrakovým postižením a jejich působení na trhu práce. Snahou rovněž bylo pokusit se získat informace o tom, jaká je funkce zaměstnání z hlediska socializačního. Výzkumné šetření bylo zaměřeno na nabídku studijních oborů vzhledem k požadavkům na trhu práce, vstup do zaměstnání, působení v něm, zkušenosti zrakově postižených se zaměstnavateli a přínos zaměstnání pro osobu se zrakovým postižením z hlediska socializačního.

Vzhledem k velmi malému počtu respondentů nebylo záměrem práce vytvářet obecně platné závěry, snahou bylo spíše zprostředkování zkušeností osob, které přišly o zrak v průběhu dospívání a jejich postižení významně ovlivnilo jejich studijní i profesní dráhu.

První diskutovanou oblastí, která vyplynula z výzkumného šetření, je nabídka studijních oborů vzhledem k požadavkům na trhu práce. Jeden z respondentů se o kvalitě studijních oborů vzhledem k požadavkům na trhu práce vyjádřil kladně, ale byl toho názoru, že množství není dostačující. Respondentka byla toho názoru, že to není jen o nabídce studijních oborů, ale spíše o jejich návaznosti na trh práce a reálném uplatnění na něm. Dle jejího mínění, osoby se zrakovým postižením často vystudují nějaký obor, ale na trhu práce nenaleznou uplatnění, protože práci v tomto oboru nelze dobře vykonávat se zrakovým handicapem. Jak přiznala, v mnohých případech to není jen o tom, zda mohou danou práci vykonávat, ale také o ochotě zaměstnavatele.

Druhou problematickou oblastí, která vyplynula z výzkumného šetření, jsou postoje zaměstnavatelů vůči osobám se zrakovým postižením. Respondenti shodně uvedli, že v minulosti se setkali s negativními postoji zaměstnavatele, které byly způsobené zejména neinformovaností o možnostech úpravy pracovního prostředí pro zrakově postiženého nebo nedůvěrou a předsudky o schopnostech osoby se zrakovým postižením. V odborné literatuře se o této problematice zmiňuje Květoňová (2003): *„Předsudky jsou často mylně považovány za výsledek minulých negativních zkušeností se zaměstnáváním zdravotně postižených.“*

*Výzkumy však tento závěr vyvrací, neboť naprostá většina zaměstnavatelů nejen že považuje zaměstnávání zdravotně postižených za společensky prospěšné, ale jejich zkušenosti se zaměstnáváním zdravotně postižených jsou kladné.*²²

Jak bylo uvedeno, záměrem práce není vytvářet obecně platné závěry a už v této oblasti se nachází mírný rozpor ve zkušenostech respondentů s výsledky výzkumu, který ve svém příspěvku zmiňuje Květoňová (2003). Je třeba připomenout, že v této práci se jedná o velmi malý vzorek respondentů a jejich názory na zaměstnavatele jsou do značné míry ovlivněny jejich negativními zkušenostmi.

Závěrečnou zkoumanou oblastí byl přínos zaměstnání pro osobu se zrakovým postižením z hlediska socializačního. Při stanovení této výzkumné otázky bylo zřejmé, že nebude objeveno něco nového. Skutečnost, že zaměstnání rozvíjí sociální dovednosti a obohacuje společenský život díky kontaktu s kolegy, zákazníky a klienty, patří mezi obecně známé pravdy. Snahou tedy bylo zjistit, v čem tkví důležitost zaměstnání pro osobu se zrakovým postižením z hlediska začlenění do společnosti a jeho působení v ní. Jak ukázalo výzkumné šetření, respondenti spatřovali důležitost zaměstnání zejména v tom, že jim umožňuje setkávání s druhými lidmi a navazování nových kontaktů mnohem přirozeněji, než jak je tomu v jiném prostředí.

²² KVĚTOŇOVÁ, Lea a (eds.). Možnosti a podmínky pracovního uplatnění osob s těžkým zrakovým postižením. In: PIPEKOVÁ, Jarmila a Marie VÍTKOVÁ. *Znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 60-66 [cit. 2016-06-22]. Dostupné z: http://www.ped.muni.cz/wsedu/mu.old/equal/sborniky/eq1/text/svecova_cz.htm

5 Závěr

Diplomová práce se zabývala uplatněním a působením zrakově postižených na trhu práce a vlivem zaměstnání na jejich socializaci. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je stále diskutovaným tématem.

Zaměstnání je stěžejní součástí života každého člověka a významným socializačním činitelem, neboť se díky němu člověk začleňuje do společnosti, jejíž nedílnou součástí je práce (Výrost a Slaměník, 2008). Zároveň se člověk může díky zaměstnání dostávat do interakce s druhými lidmi a posilovat tak své sociální kompetence, důležité pro jeho působení ve společnosti.

V diplomové práci jsem na základě uvedené literatury vymezila charakteristiku socializace, její funkci a faktory mající vliv na socializaci. Dále jsem popsala sociální vývoj člověka v období dospívání a dospělosti vzhledem k tomu, že výzkumné šetření bylo zaměřené na osoby, které přišly o zrak v období dospívání a nastupující dospělosti. Další podkapitola byla věnována socializaci osob se zrakovým postižením, akceptaci zrakové vady a vlivu zrakového postižení na vztah s druhými lidmi.

Druhá kapitola byla věnována vzdělávání a zaměstnávání osob se zrakovým postižením. Ve stručnosti byly popsány možnosti středoškolského vzdělávání osob se zrakovým postižením i možnosti následné rekvalifikace. Více pozornosti bylo věnováno rekvalifikačnímu, pobytovému a rehabilitačnímu středisku Dědina, které navštěvovali oba respondenti. Závěr kapitoly byl věnován zaměstnávání osob se zdravotním postižením, možným úpravám pracovního prostředí pro zrakově postiženého a více pozornosti bylo věnováno možným postojům zaměstnavatele ke zrakově postiženému.

Cílem diplomové práce bylo vymezení problematických oblastí ve vzdělávání zrakově postižených vzhledem k budoucímu profesnímu uplatnění, dále zmapování problematiky zaměstnávání osob se zrakovým postižením a rovněž byla zkoumána role zaměstnání v procesu socializace osoby se zrakovým postižením.

Dle názorů respondentky nemají některé studijní obory příliš velké uplatnění na trhu práce, respektive není možné danou profesi vykonávat se zrakovým handicapem.

Z názorů respondentů vyplynulo, že trvajícím problémem v zaměstnávání osob se zrakovým postižením je neinformovanost zaměstnavatelů o možnostech zaměstnávání zrakově postižených, do jisté míry mohou v některých případech hrát roli i negativní postoje zaměstnavatele vůči osobám se zrakovým postižením nebo neochota přizpůsobit pracovní prostředí zrakově postiženému.

Ze závěrečné zkoumané oblasti vyplynulo, že zaměstnání rozvíjí sociální dovednosti zrakově postižených, umožňuje jim přirozenější navazování sociálních vazeb a dává jim pocity plnohodnotnosti a užitečnosti.

6 Seznam použitých informačních zdrojů

BOUDON, Raymond. *Sociologický slovník*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2004. ISBN 80-244-0735-3.

BURIÁNEK, Jiří. *Sociologie: uvedení do základů sociologie pro gymnázia, vyšší odborné školy a neborové vysokoškolské studium*. Vyd. 3., upr. Praha: Fortuna, 2008. ISBN 978-80-7373-028-4.

CALHOUN, Craig J., Donald LIGHT a Suzanne Infeld KELLER. *Sociology*. 7th ed. New York: McGraw-Hill, c1997. ISBN 00-703-8069-

ČÁLEK, Oldřich. *Vývoj osobnosti zrakově těžce postižených*. Praha: SPN, 1986. ISBN 17-209-85

FINKOVÁ, Dita, Libuše LUDÍKOVÁ a Veronika RŮŽIČKOVÁ. *Speciální pedagogika osob se zrakovým postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. ISBN 978-80-244-1857-5

HELUS, Zdeněk. *Psychologické problémy socializace osobnosti*. 2.vyd. Praha: SPN, 1973.

HELUS, Zdeněk. *Sociální psychologie pro pedagogy*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2015. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4674-6.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0219-6.

JANOUSEK, Jaromír. *Sociální psychologie*. Praha: SPN, 1998

JESENSKÝ, Ján. *Andragogika a gerontagogika handicapovaných*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-718-4823-9

KAVALÍROVÁ, Kateřina. *Nevidomý ve vaší firmě*. Praha: Okamžik, 2012. ISBN 978-80-86932-29-3.

KIMPLOVÁ, Tereza. *Ztráta zraku: úvod do psychologické problematiky*. Ostrava: Pedagogická fakulta, Ostravská univerzita v Ostravě, 2010. ISBN 978-80-7368-917-9

KOŤA, Jaroslav, Dobromila TRPIŠOVSKÁ a Marie VACÍNOVÁ. *Sociální psychologie: vybrané kapitoly*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2013. ISBN 978-80-7452-029.

KREBS, V. *Sociální politika*. 4. přeprac. a aktualizované vyd. Praha: ASPI Publishing. S.r.o. 2007. ISBN 80-903598-1-7.

KVĚTOŇOVÁ-ŠVECOVÁ, Lea. *Oftalmopedie*. 2. dopl. vyd. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-859-3184-2

LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1284-9

MILES, Matthew B. a A. M. HUBERMAN. *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. 2nd ed. Thousand Oaks: SAGE, c1994. ISBN 08-039-5540-5

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada, 2005. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0577-X.

NOVÁKOVÁ, Z. Integrace, inkluze, Škola pro všechny. In VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Integrativní speciální pedagogika. Integrace školní a sociální*. Brno: Paido, 2004, 2. rozšířené a přepracované vydání. ISBN 80-7315-071-

OLECKÁ, Ivana., IVANOVÁ, Kateřina. *Případová studie jako výzkumná metoda ve vědách o člověku*. EMI, 2010, roč. II, č. 2. ISSN 1804-1299

OPATŘILOVÁ, Dagmar a Dana ZÁMEČNÍKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3718-0.

OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0

PALÁN, Zdeněk a Jaroslava DURDISOVÁ. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003. ISBN 80-867-2303-8

POL, M., HLOUŠKOVÁ, L. *Občanské vzdělávání dospělých v České republice*. In. *Studia paedagogica*. Brno: Masarykova univerzita, 1996. ISBN 1211-6971

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-647-6

SCOTT, Robert A. *The making of blind men: a study of adult socialization*. New Brunswick, N.J.: Transaction Books, 1981. ISBN 08-785-5687-7

SOLLÁROVÁ, Eva. *Socializace*. In VÝROST, Ivo, SLAMĚNÍK, Ivan. *Sociální psychologie: 2., přepracované a rozšířené vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 408 s. ISBN 978-80-247-1428-8

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0

TRPIŠOVSKÁ, Dobromila a Marie VACÍNOVÁ. *Sociální psychologie: vybraná témata*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-30-

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. Vyd. 2., dopl. a přeprac. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2153-1

VÁGNEROVÁ, Marie. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 978-80-246-0841-9

VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. *Sociální psychologie*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1428-8

Elektronické zdroje:

ARNDT, Katrina, Lauren LIEBERMAN a Alisa JAMES. Supporting the Social Lives of Adolescents Who Are Blind: Research to Practice. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*. 2014, **87**(2), 69-74. DOI: 10.1080/00098655.2013.848179. ISSN 0009-8655. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00098655.2013.848179>

ČESKO. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením ze dne 28. října 2009, Článek 24 – Vzdělávání. In: ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV:

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. MPSV, ©2009 [cit. 2016-04-09]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/12571/CRPD_text.pdf

European Supported Employment Toolkit [online], *European Union of Supported Employment*, euse.org [cit. 2016-03-01] Dostupné na World Wide Web: <http://www.euse.org/supported-employment-toolkit-2>

Gymnázium. *Gymnázium pro zrakově postižené a střední odborná škola pro zrakově postižené* [online]. [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <https://goa.brailnet.cz/?q=node/36>

KAZDOVÁ, H. BUBENÍČKOVÁ, H. *Pracovní rehabilitace pro osoby se zrakovým postižením*. TyfloCentrum Brno, o.p.s. [online]. 2011, [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <http://www.centrumpronevidome.cz/doc/metodika-pracovni-rehabilitace.pdf>

KAZDOVÁ, H. BUBENÍČKOVÁ, H. *Pracovní rehabilitace pro osoby se zrakovým postižením*. TyfloCentrum Brno, o.p.s. [online]. 2011, [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <http://www.centrumpronevidome.cz/doc/metodika-pracovni-rehabilitace.pdf>

MCDONNALL, Michelle Capella, Adelle CRUDEN a Jamie O'MALLY. Predictors of employer attitudes toward people who are blind or visually impaired as employees. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2014, (42), 1-11. ISSN 1052-2263 Dostupné také z: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=3fe2066f-22d6-4a45-84d1-7c985c5f8859%40sessionmgr105&vid=1&hid=120>

MOVAHEDI, Ahmadreza, Hossein MOJTAHEDI a Fateh FARAZYANI. Differences in socialization between visually impaired student-athletes and non-athletes. *Research in Developmental Disabilities*. 2011, 32(1), 58-62. DOI: 10.1016/j.ridd.2010.08.013. ISSN 08914222. Dostupné také z: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0891422210001952>

O'NEIL, Denis. Socialization. In: *PROCESS OF SOCIALIZATION: How We Acquire Our Cultures, World Views, and Personalities* [online]. California: Behavioral Sciences, 2008 [cit. 2016-06-27]. Dostupné z: http://anthro.palomar.edu/social/soc_1.htm

Podpora pracovního uplatnění zrakově postižených. *TyfloCentrum Brno, o.p.s.* [online]. [cit. 2016-06-23]. Dostupné z: <http://www.centrumpronevidome.cz/pracovni-uplatneni/>

PROCHÁZKOVÁ, Lucie a (eds.). *Podpora a doprovod lidí s postižením při integraci do zaměstnání v Rakousku*. In: PIPEKOVÁ, Jarmila, VÍTKOVÁ Marie, BARTOŇOVÁ Miroslava. . In: PIPEKOVÁ, Jarmila a Marie VÍTKOVÁ. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi* [online]. s. 26-31 [cit. 2016-06-20] Dostupné na: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/908/kniha4.pdf>

Projekt Příprava osob se zrakovým postižením pro vstup na trh práce v Praze. *Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých* [online]. 2015 [cit. 2016-06-26]. Dostupné z: <http://www.sons.cz/projekty/opa-tyflokabinet>

Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

Úvodní strana. *Dědina* [online]. [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <http://www.dedina.cz/>

Právní předpisy:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů

7 Seznam příloh

Respondent: muž

1) V kolika letech jste přišel o zrak?

V deseti.

2) Ovlivnilo Vaše zdravotní znevýhodnění Váš výběr střední školy/studijního zaměření?

Určitě, já jsem chtěl být veterinář nebo architekt.

3) Jakou jste vystudoval střední školu?

Gymnázium pro zrakově postižené. V rámci studia jsme měli blok ekonomicky zaměřených předmětů a volitelným předmětem byla, tuším, práce na počítači. Vše bylo však spíš obecné a po dokončení studia se počítalo s tím, že budeme pokračovat na vysoké škole, anebo si uděláme rekvalifikační kurz, spíš se však počítalo s vysokou školou. Ovšem, co já mám kamarády, kteří mají tu vysokou, nakonec stejně skončili u toho masérského lehátka. Já jsem si tehdy řekl, že si nebudu tři roky přidělovat starosti vysokou školou, která by mě nebavila, tak jsem to vzal zkratkou.

4) Jaký máte názor na výběr středních škol a kvalitu vzdělávání pro osoby se zrakovým postižením v České republice?

Já myslím, že kvalita je dostačující. Ovšem co se týče množství škol, není toho mnoho. V Praze je toho nejvíce. Vím, že je tam hudební konzervatoř, pak střední škola pro maséry, obchodní akademie, sociálně - právní škola, Gymnázium pro zrakově postižené. Ono totiž není na co se tam moc zaměřit. Všechny jsou, kromě gymnázia, hodně zaměřené na manuální práce.

5) Vzpomínáte si, jaký byl pro Vás přechod ze školy do zaměstnání?

No já jsem začal hned podnikat. To bylo docela náročné, spousta nových věcí a bylo toho docela dost. Nechtěl bych být nikdy zaměstnaný, nejsem typ zaměstnanec. Mám rád svobodu. Ale pro mě ten přechod ze školy do práce zase takový šok nebyl. Já jsem se do zaměstnání těšil. Nikdy mě moc nebavilo sedět ve škole. Všichni mě považovali za studijní typ, to jsem možná i byl, ale ne tou formou, která je obvyklá. Mně učení šlo, ale nebavilo

mě, bylo to pro mě za trest, učit se něco, co se učit nechci. Rád poznávám nové věci z vlastní iniciativy. Takže zaměstnání pro mě bylo dobré.

6) Kdo, popřípadě jaká organizace Vám pomohla s hledáním a získáním prvního zaměstnání?

Já jsem po střední škole šel na masérský kurz na Dědinu – rekvalifikační a rehabilitační středisko a tam jsem si udělal tento kurz. Tam nás připravovali na to, co nás bude čekat, až budeme pracovat, co to povolání obnáší, ale jinak člověk přišel a zjistil, že některé věci jsou úplně jiné, na to vás nikdo nepřipraví. Já jsem si všechno zařídil sám a nebylo to jednoduché starat se sám o sebe, nikdo mi s tím nepomáhal, ale za to já jsem rád. Rád si dělám věci po svém.

7) Kde jste získal informace o nabídce zaměstnání?

Já jsem nikde moc zaměstnání nesháněl, já jsem měl od začátku vizi, že chci podnikat a vydělávat si sám na sebe. Byl jsem chvíli v evidenci úřadu práce, ale jen proto, abych dostal dotaci na ten rekvalifikační kurz, to byla podmínka.

8) Jaký faktor byl pro Vás rozhodující při hledání zaměstnání?

Zpočátku asi právě ten faktor nezávislosti, svobody. Že budu podnikat, jsem věděl od začátku. Já jsem původně tuhle práci dělat nechtěl, mě to nelákalo, jenže jsem zjistil, že ono moc možností, čím se žít, není. Bud' se nechám zaměstnat od některé neziskovky a budu dělat třeba průvodce nebo budu někde přepisovat texty nebo skenovat nějaké knížky nebo se věnovat aktivnímu telemarketingu. To mě moc nelákalo, to masírování mi z toho přišlo nejschůdnější, takže nakonec jsem to zkusil a zatím jsem u toho zůstal a už se tomu věnuju 6 let.

9) Jaké bylo Vaše první zaměstnání?

Masér, ještě na střední jsem si sice udělal kurz telemarketingu, tehdy jsme tam měli nějakou praxi. Pak jsem si zkoušel hledat práci v téhle oblasti, ale nabízet např. internet staré babičce, to opravdu není nic pro mě.

10) Jaké jste prožíval pocity po nástupu do prvního zaměstnání?

Obrovská nervozita, když přijde první klient. I když to není úplně první klient, protože v rámci toho kurzu jsme už lidi masírovali. Tohle je ale něco jiného, je to první klient v tvé soukromé praxi, ten pocit té zodpovědnosti, tréma samozřejmě, nervozita. Pár lidí a bylo to pryč.

11) Jaká spatřujete úskalí v nástupu do nového zaměstnání u osoby se zrakovým postižením?

Nenapadá mě úplně konkrétně s čím zrovna zrakově postižená osoba musí při nástupu do nového zaměstnání bojovat, ale myslím si, že každá postižená osoba musí rozhodně bojovat s tím, že bude v tom kolektivu buď velmi podceňovaná, anebo naopak nechci říct přeceňovaná, možná spíše kolikrát zbytečně zvýhodňovaná. To je to, co by mi vadilo, že by mě ten kolektiv bral trochu jinak, než bych si přál. Je to i o tom, že zpočátku mohou mít druzí na pracovišti problém, jak komunikovat se zrakově postiženým.

12) Máte zkušenosti s některými neziskovými organizacemi, které se věnují podpoře zaměstnávání a pořádání rekvalifikačních a vzdělávacích kurzů pro osoby se zrakovým znevýhodněním?

Zatím pouze Dědina.

13) Jaký je váš názor na nabídku pracovních míst pro osoby se zrakovým postižením v ČR?

Ono není moc oblastí a oborů, kde by se Ti zrakově postižení mohli uplatnit, nějaká nabídka je. Dokonce si myslím, že poslední dobou je snaha ukázat nevidomé tak, že jsou to normální lidi, tudíž hodně nevidomých co znám, pracuje v nějaké neziskovce, která seznamuje vidící občany s tím, jak žijí nevidomí např. Neviditelná výstava, Kavárna po tmě a tak, což ale mě z hlediska pracovní pozice neláká. No potom se občas někdo shání na pozici masér/masérka, no ale jak říkám, tohle jsem si já udělal sám na sebe a baví mě to. Samozřejmě ne vždycky, ale to je stejné u každé práce. Upřímně jsou chvíle, kdy bych šel nejraději dělat něco jiného, ale bohužel moc možností nemám, takže tohle je pro mě nejschůdnější cesta, něco dělat musím a tohle je prozatím ta nejschůdnější varianta.

14) Jaký je Váš názor na systém zabezpečení a podporu státu k osobám se zrakovým postižením v otázkách zaměstnávání?

Systém podpory je různý, jednak zaměstnavatelé mají podporu, když zaměstnávají zdravotně postižené, jsou tam daňové úlevy. To není nic zaměřené na zrakově postižené jako spíš obecně zdravotně postižené, pak je, tuším, nějaké finanční zvýhodnění a možnost žádat o nějaké dotace na zaměstnávání. Poté když firma zaměstnává více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, pak má vlastně statut chráněná dílna. A tím pádem jsou výrobky i její odběratelé daňově zvýhodnění. To jsou však spíše obecné věci. Co se týká zrakově postižených, nemyslím si, že je tam nějaké specifikum nebo nějaké

zvýhodnění. Systém podpory je tedy v tomhle ohledu dobrý, možná by bylo dobré investovat více financí do možnosti úprav počítačových programů pro nevidomé a osvětu zaměstnavatelů v otázkách zaměstnávání zrakově postižených.

15) Uvažoval jste o nějakém rekvalifikačním kurzu?

Mě velmi zajímá ekonomika a všechno co se týká financí. Ted' aktuálně mě třeba baví sledovat, co se děje na burze a občas i něco investuju. Problém je ten, že ty nástroje, které umožňují investovat jsou tak grafické a ten hlasový výstup si s tím neumí poradit, takže jsou vlastně pro mě nepřístupné. Takže když obchoduju s akciemi, musím s bráchou, protože potřebuji někoho, kdo mi na to bude klikat, protože vše je to udělané v počítačových animacích, tudíž já nemám dost informací. Já ale zkrátka výrobce toho softwaru nepřesvědčím, protože to je dělané takto i z důvodu nějaké bezpečnosti. To není tolik o neochotě, je to spíše technický problém. Toto mě totiž dost omezuje, já bych se tomuhle chtěl věnovat moc, na rozdíl od jiných možností, které mám, zde je alespoň vyšší přísun financí zajištěn. Jsou však i oblasti, kdy je to o ochotě konkrétních lidí, např. jednou jsem kontaktoval člověka, který měl internetový obchod, šlo tam jenom o kontakt se zákazníkem, řešit s ním reklamace, odpovídat na dotazy zákazníků. Já jsem tam neviděl jedinou věc, která by se bez zraku nedala zvládnout, ale ten člověk, protože nikoho se zrakovým postižením pravděpodobně ani neznal a připadalo mu, že by to bylo zbytečně složitý, tak mi odpověděl, že si nedokáže představit, jak bych zvedal telefony a vyřizoval reklamace i třeba přes e-mail. Tak jsem odpověděl e-mailem, že bych je vyřizoval stejně, jako ted' odepisuju jemu. To je celé, kde není ochota, je těžká jakákoliv domluva.

16) Myslíte si, že jsou v České republice vytvořeny dobré podmínky pro zaměstnávání osob se zrakovým postižením?

Myslím si, že vhodná by určitě byla větší finanční podpora bezbariérových aplikací. I na internetu se občas objeví věci, které jsou pro zrakově postiženého těžko stravitelné. Jsou tam informace, které jsou nedostupné. Co se týče státního sektoru, tam si myslím, že se dělá maximum pro to, aby ty internetové stránky a ty aplikace, které vyvíjí stát, aby byly maximálně ohleduplné a přístupné pro lidi se zdravotním postižením. Potom je soukromý sektor a tam už záleží na jedincích z toho soukromého sektoru v těch konkrétních firmách, jak moc chtějí to prostředí tomu zrakově postiženému přizpůsobit, aby to bylo přístupné pro ten jeho software, který používá. Je třeba možné pracovat v pojišťovně, ale když jste na pozici, kde potřebujete ke své práci počítač a mají tam nějaký interní systém, který máte

ovládat, tak je potřeba, aby ten systém byl přizpůsobený pro práci s hlasovým výstupem. Když ten software přizpůsobený není, je potřeba ho nějak upravit. Je samozřejmě otázka, kolik to bude stát a zda se to vůbec tomu zaměstnavateli vyplatí, pro toho jednoho člověka ten systém přizpůsobovat, jelikož to znamená ten program nějak graficky předělat, to mohou být i sta tisícové investice pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel na něco může žádat příspěvek. Potom samozřejmě záleží na vůli zaměstnavatele, jestli se tím vůbec chce zabývat, protože on má dvě možnosti, buď prostředí pro toho zaměstnance přizpůsobí, nebo řekne: „Je nám líto, ale vy tady prostě pracovat nemůžete, protože my nejsme schopní Vám tohle zajistit, tedy zajistit takové prostředí, které by Vám vyhovovalo.“

17) Co Vám přináší zaměstnání?

Díky práci se setkávám se spoustou zajímavých lidí, třeba i těch, kteří hodně cestují a tyhle lidi to obohacuje a získávají nadhled. Pak se také samozřejmě setkávám se spoustou lidí, kteří byli nejdále za rohem a mají na všechno svůj názor, který si vyčetli někde v bulvárním plátku. Zjišťuji, jak je důležité obohacovat se ve všech směrech, poznávat kulturu, ale tímhle vlastně poznávám i více různých typů lidí a i za tohle jsem vděčný, to díky této práci.

18) Nelákalo Vás někdy vyzkoušet si práci v pracovním kolektivu?

To mě lákalo hodně, protože já občas jezdím masírovat i někam jinam, mezi jiné maséry a do jiného prostředí, např. jsem takto jel masírovat na celý den do jedné firmy. Na jednu stranu se tu někdy cítím osamělý, mám sice spoustu klientů, kteří za mnou chodí, ale to není úplně ono, nemáte s kým sdílet tu práci a ty problémy a starosti s ní spojené. V té firmě mě tehdy nadchla právě ta práce v kolektivu. To, že máte nějaké kolegy, se kterými můžete jít večer někam posedět a probrat tu práci, zanádat si společně na šéfa, to já zkrátka nezažívám. Uvědomuji si ale, že ani v tom kolektivu to nebývá vždy růžové, že tam jsou určité neshody, každý může mít jiný pohled na řešení problémů a pak může docházet k určitým konfliktním situacím, to u mě nehrozí. Já si něco nějak naplánuji a udělám si to podle sebe. Já jsem tu v určité specifické roli, já jsem masér a lidé co za mnou chodí moji klienti, ale popovídat si s kolegy je něco jiného. Když člověk pracuje na volné noze, což já tak mám, je pánem svého času, což je ale o nějakém sebeovládání, sebe-vůli, je potom na člověku, aby nezpohodlněl, aby se donutil k té práci. Člověk si musí říct a o to je to těžší. Každému však, co se práce týče, vyhovuje něco jiného. Já kdybych byl v kolektivu a bylo by nás na tu práci, co dělám, více, tak by nebyl problém, měl bych více času, protože někdy bych v případě potřeby nějakou práci mohl přehrát na někoho jiného. Pak bych mu to

vrátil, teď je na mě spousta věcí, které z pozice živnostníka vyplývá, od nájmu až po placení faktur, který musí živnostník dělat ve svém volném čase. Za to odměnou je časová flexibilita. Nikdo za živnostníka nic neudělá a ten čas si tvoří sám, ačkoliv zde je to spíše iluze, musím se přizpůsobit svým klientům. Zkrátka má to své výhody i nevýhody.

19) V čem je pro Vás vaše zdravotní znevýhodnění v práci nejvíce omezující?

Já jsem si práci přizpůsobil práci tak, aby mě maximálně neomezovala, takže mě tam omezuje jen minimum věcí. Teď budeme mít provozovnu někdy jinde než v bytě, řeším teď aktuálně, jak to udělat s diářem, kalendářem objednávek masáží, nejlépe nějaký kalendář, diář, který by byl sdílený, takže by se mi hodil někdo z oblasti IT, který by mi pomohl takovou aplikaci vytvořit.

20) Čeho si na své práci nejvíce vážíte?

Často přemýšlím nad tím, co mi ta práce dává nejvíce. Asi kontakt s lidmi, protože v běžném životě, když člověk nevidí, nemá takový kontakt s lidmi, člověku to zkrátka chybí. Uvedu příklad. Jde zdravý muž po ulici a projde kolem hezká holka a on se po ní otočí, to já můžu taky, ale mám z toho kulový. To není jenom o tomhle, ale o všem možném. Projevuje se to v různých oblastech, je to prostě součást společenského života a ty masáže a to setkávání s lidmi mi to nahrazují alespoň částečně. Já se seznamuji s lidmi, které bych normálně potkával na ulici a mohl bych s nimi povídat, ale tím, že člověk nevidí, je vlastně nevnímá nebo kolem nich projde, ale není možnost je oslovit, tak tohle je způsob, jak si s nimi popovídat. Opět příklad z minulosti. V nějakém podniku byla zajímavá slečna, já ji však neoslovil, protože jsem ji neviděl, pokud ona neoslovila mě. To je to, co mi vadí, že to seznamování nemám pod kontrolou, jako na ulici, tam také nevím, kdo mě osloví. Mohou Tě oslovit lidé, které ani poznat nechceš, to zase souvisí s tím, že oni vidí nevidomého s bílou holí a někteří z nich Tě mohou oslovovat i jen z nějakého soucitu, nebo mě osloví z pocitu nějaké povinnosti, nabídky pomoci, protože si třeba myslí, že ji potřebuji, což nevnímám negativně, ale už je to zase to seznamování se nebo setkávání s lidmi nepřírozené, z nějakých těchto pohnutek. Zato právě v té mojí práci za mnou přijdou klienti za účelem primárně nějaké služby, přitom si začneme někdy nevázaně povídat, oni mě mohou vnímat jako člověka, ne jako postiženého člověka v tu chvíli, já mám takový pocit, a jsou to mnohdy zajímavá setkání a rozhovory a to je to, co mě obohacuje nejvíc.

21) Je tedy, dle Vašeho názoru, zaměstnání v kontextu socializace klíčové?

Určitě, teď potkávám spoustu lidí na ulici, kteří k nám chodí. Lidi nás tak nějak více berou, říkají o nás, že jsme šikovní maséři. Určitě v tomhle kontextu ano, jinak než pro to setkávání by mě tahle práce nebavila. Mě by jinak práce s počítačem asi bavila více, ale ten kontakt s lidmi je pro mě tak důležitý, i když je práce s lidmi náročná, ale člověk má pocit, že je k něčemu, že jeho bytí má nějaký smysl.

Děkuji za rozhovor

Respondent: žena

1) V kolika letech jste přišla o zrak?

V osmnácti letech.

2) Ovlivnilo Vaše zdravotní znevýhodnění Váš výběr střední školy/ studijního zaměření?

Ano, velmi.

3) Jakou jste vystudovala střední školu?

Já jsem vystudovala Gymnázium pro zrakově postižené v Praze a to proto, že já jsem od patnácti začala přicházet o zrak a to je zrovna to období, kdy si člověk musí vybírat střední školu. Doktoři mi dali takovou prognózu, že dříve nebo později neuvidím vůbec nic, akorát mi nebyli schopní říct, kdy a jak rychle to půjde, takže jsem měla jistotu, že dřív nebo později to bude. Já jsem však už dříve byla přihlášena na jinou školu na obor Ekologie a ochrana krajiny. Tím, že jsem se dozvěděla tento verdikt těsně po tom, co jsem se dostala na tento obor, tak už jsem na tuto školu nastoupila. Potom jsem ale na konci prvního ročníku přestoupila právě na to Gymnázium pro zrakově postižené. Dodneška nevím, tak úplně, jestli to byla dobrá volba, když mi bylo 16 let, ještě jsem měla zbytky zraku, s pomůckami a zvětšeným písmem, bych tu teorii ve škole zvládla. Ta škola však byla zaměřená hodně i na praxi v té ekologii, takže sbírání různých vzorků a tak a oni mi řekli, že člověka těžce slabozrakého, což já jsem do té doby byla, by tam zvládli. Oni tam měli různé pomůcky, ale na úplně nevidomého, nebo prakticky nevidomého tam zařízení nebyli, a vlastně ani ten obor není na takového člověka zařízený, je dost málo věcí, které bych mohla dělat, i když by mě tedy hodně bavil, ale to už vedlejší věc...

1) Jaký máte názor na výběr středních škol a kvalitu vzdělávání pro osoby se zrakovým znevýhodněním v České republice?

Ten výběr je hrozně špatný, jenže ono to není jen o výběru té střední školy. Na co budeš studovat nějakou střední školu, která Tě na něco připraví, ale pak to prostě nebudeš moct dělat, protože tu práci prostě není možné dělat s tím handicapem, nebo Ti zaměstnavatelé Ti to nepřizpůsobí tak, aby to bylo možné. Zním i takové lidi, kteří právě studují nějakou takovou střední, ale na co, když potom nemají uplatnění. Já jsem si v těch 15 letech říkala, že nevím, jak dlouho to bude trvat, než definitivně o ten zrak přijdu, ale říkala jsem si

prostě, co budu dělat potom, až oslepnu, i kdybych třeba oslepla potom, co budu mít dostudováno, ale budu mít tu ekologii, ta škola mi na nic nebude a budu se stejně muset vzdělávat nějak dál a třeba se překvalifikovat na něco jiného.

5) Vzpomínáte si, jaký byl pro Vás přechod ze školy do zaměstnání?

Bylo to samozřejmě složité, každý přechod bývá těžký. Je to něco úplně jiného, ale spíš jde o to, že já jsem dlouho po dodělení školy nemohla to zaměstnání najít. To bylo to psychicky náročné, když chodiš na pohovory a kolikrát Tě odmítnou z takového důvodu, že se jim nechce a ty to prostě cítíš, že se jim nechce. Ty víš, že ta práce je pro tebe, že by jsi jí mohla dělat za nějakých určitých podmínek, oni se ani nepokusí Ti to nějak přizpůsobit a řeknou Ti, že to nepůjde. Musím přiznat, že po tom více než roce hledání práce už jsem byla vážně zoufalá. To bylo takové, že jsem si říkala, že už vážně žádnou práci nenajdu.

6) Kdo, popřípadě jaká organizace Vám tehdy pomohla s hledáním, získáním prvního zaměstnání?

Po škole jsem absolvovala masérský rekvalifikační kurz, byla jsem na Dědině. Ten trval půl roku a já jsem se potom snažila nechat se zaměstnat ať už na pozici maséra nebo v oblasti telemarketingu, protože tento kurzu jsem absolvovala. Já nejsem úplně typ podnikatel, naopak se ráda nechá zaměstnat a taky kolem sebe potřebuji kolektiv lidí, určitě mě nelákalo pracovat sama na sebe a nemít kolem sebe své kolegy.

7) Kde jste získala informace o nabídce zaměstnání?

Nějaké tipy na zaměstnání jsem dostala v Dědině, poté jsem sama aktivně vyhledávala na internetu, chtěla jsem se však spolehnout hlavně sama na sebe a vyvíjela jsem hodně vlastní iniciativy. Začátky s hledáním zaměstnání pro mě byly velmi těžké. Jak už jsem uvedla, vycítíte, když Vás někde nechtějí přijmout kvůli Vašemu handicapu a ještě Vám to ani neřeknou na rovinu, ale snaží se to zaobalit. Upřímnost bych v tomhle ohledu ocenila více.

8) Jaký faktor byl pro Vás rozhodující při hledání zaměstnání?

U toho prvního zaměstnání to bylo vůbec o tom něco sehnat, v té době bych brala téměř cokoliv, ten stav byl vážně zoufalý, v tu chvíli, kdy o sobě začínáte tolik pochybovat, byste vzali jakoukoli práci. Kdybych teď hledala práci, důležitým faktorem by pro mě vzhledem k rodině byla časová flexibilita.

9) Jaké bylo Vaše první zaměstnání?

Mé první zaměstnání bylo aktivní telemarketing v jedné neziskové firmě, která začínala v době, kdy já jsem na této pozici začínala, byla jsem jeden ze dvou zaměstnanců, z toho jeden byla šéfová a k tomu tam byli nějakí externí pracovníci. Moje pracovní pozice byla aktivní telemarketing. To byla personální agentura a já jsem vyhledávala firmy, které by služby té personální agentury mohly potřebovat a ta personální agentura se právě zaměřovala na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tudíž já o tom vím mnoho. Tato firma se snažila dostat na trh osoby s různým zdravotním postižením a byla to práce opravdu těžká. Ti zaměstnavatelé jsou dost často neochotní něco dělat.

10) Jaké jste prožívala pocity po nástupu do prvního zaměstnání?

Určitě nejistota a strach co to bude obnášet, jestli to zvládnu. Člověk má ještě ve škole nějaké představy o tom, jak to zaměstnání bude vypadat, ale to se potom úplně neshoduje s tou realitou, ale nakonec jsem to, myslím, docela zvládla, ačkoliv nejsem zrovna dravý typ, který většinou ten aktivní telemarketing vyžaduje. Já jsem se potom vypracovávala dál a dál, dělala jsem i jiné věci v této firmě a poté jsem se od aktivního telemarketingu přesunula k pasivnímu telemarketingu, tzn. místo toho, abych vyhledávala příležitosti, jsem poté už přijímala objednávky a nakonec jsem dělala i time management zaměstnancům, které jsme potom už měli. Pracovala jsem na rozdělení práce a začala jsem být už takovým manažerem, ale ta práce začala být už vážně od nevidím do nevidím. Ačkoliv jsem měla volnou pracovní dobu, volná byla tak, že jsem prakticky pracovala tak 15 hodin denně, ti lidé s objednávkami nebo i zaměstnanci mi byli schopní volat nepřetržitě. Bylo to psychicky náročné i velmi špatně finančně ohodnocené. Já jsem za to dostávala ani né minimální mzdu, když jsem zjišťovala, kolik bych za takovou práci dostala v jiné neziskovce, tam se ty platy pohybovaly úplně někde jinde. A přitom já jsem byla opravdu loajální zaměstnanec. Jelikož práce na moji osobu stále přibývalo a šéfová mi odmítala dát k ruce pomocnou ruku, navíc ani moje finanční ohodnocení se nezměnilo, změnila jsme práci a začala jsem pracovat na Neviditelné výstavě. Zde bylo za méně hodin více peněz. U předchozího zaměstnání jsem navíc pracovala z domova, to znamenalo odříznutí od lidí, bez osobního kontaktu, navíc mi ta práce zabrala tolik času, že jsem za těmi lidmi nemohla jít osobně ve volném čase, který nebyl. Na žádné z těchto zaměstnání nevzpomínám ve zlém, je moc důležité mít zkušenosti a ty zkušenosti díky těmto pracím mám.

11) Jaká spatřujete úskalí v nástupu do nového zaměstnání u osoby se zrakovým postižením?

Největší úskalí je ve vnímání zrakově postiženého tím zaměstnavatelem i kolektivem jako takovým. Něco jiného je, když pracovní kolektiv kolem Tebe je zdravý, něco jiného je, je-li tvořen osobami se zdravotním postižením. Třeba na Neviditelné výstavě byli kolegové nevidomí nebo těžce slabozrací, přístup zde byl úplně jiný než v předchozím zaměstnání, kde byla šéfová zdravá, sice měla vcelku sociální citění. Vzpomínám si, že ke konci jsem řídila i paní uklízečky, které byly sluchově postižené a musím říct, že kombinace sluchového a zrakového postižení dohromady, to je tedy něco, protože komunikace je velmi složitá občas. No ale dá se to, největší problém je zpočátku s tou komunikací. Pro nevidomého je nejdůležitější přizpůsobení pracovního prostředí, např. přizpůsobení počítačových programů apod. a samozřejmě to jak Tě vnímají a jak s tebou komunikují kolegové a šéf.

12) Máte zkušenosti s některými neziskovými organizacemi, které se věnují podpoře zaměstnávání a rekvalifikačních kurzů pro osoby se zrakovým znevýhodněním?

Určitě s Dědinou a i neziskovkou, kde jsem pracovala, která se věnovala zaměstnávání osob se zdravotním postižením, rekvalifikací pro zdravotně postižené i poradenstvím pro firmy, s tímto mám tedy zkušenosti velmi bohaté, ale bohužel né zrovna dobré.

13) Uvažoval jste o nějakém rekvalifikačním kurzu?

Uvažovala a uvažuji stále, nemám úplně představu v čem. Chci se ale dál vzdělávat, člověk má potom větší nadhled a rozšiřuje mu to možnosti.

14) Jaký je váš názor na nabídku pracovních míst pro osoby se zrakovým postižením v ČR?

Souhlasím s Petrem, není tolik možností co dělat, často je to o neochotě, nebo spíše neinformovanosti zaměstnavatelů o zrakovém postižení. Pochopitelně hraje roli právě i přizpůsobení pracovního prostředí. A co se týče možností vzdělávání, na co studovat něco, v čem potom v praxi nenaleznu uplatnění.

15) Jaký je Váš názor na systém zabezpečení a podporu státu k osobám se zrakovým znevýhodněním v otázkách zaměstnávání?

Myslím si, že ze strany státu je vše podporováno dostatečně i finančně, tam spíše občas schází ochota zaměstnavatelů.

16) Vnímáte profesi jako specifickou sociální roli?

Určitě, vždy vstupujete do vztahu s klientem, zákazníkem v nějaké pozici. Ted' při masírování mě někteří lidé zpočátku vnímají jako nevidomou masérku, od které očekávají masérskou službu, pokud navážeme přátelskou komunikaci, často zjistí, že jsem člověk, který kromě toho má na spoustu věcí svůj názor, že mám své potřeby, sny, cíle a že ke mně nemusí přistupovat jen jako k nevidomé masérce, kterou litují. Pokud navážeme příjemný rozhovor, jsem ráda, že třeba i díky mě mohou někteří lidé pohlížet na nevidomé trochu jinak, bez zaběhlých stereotypů.

17) V čem je pro Vás vaše zdravotní znevýhodnění v práci nejvíce omezující?

Předchozí zaměstnání tím, že bylo zaměřené ne zprostředkování informací o zrakově postižených, bylo přizpůsobená až moc, mnohdy se stávalo, že s námi vedení jednalo ve stylu: „Vy jste pouze zaměstnanci, vy do toho nemáte co moc mluvit.“ Ani žádné návrhy na zlepšení, i když jsme jich dávaly skutečně hodně, protože tam bylo co zlepšovat, tak se do dneška neudělaly, co vím od kolegů. Tam byla tedy trochu škoda, že byla chyba v té zpětné vazbě, která tam chyběla, nebo tedy nebyla vyslyšena. Současná pozice masérky a prostřední kolem je uzpůsobená tak, aby pro mě můj handicap nebyl v ničem omezující.

18) Co Vám přináší zaměstnání?

Mně to přinášelo hlavně radost, že něco dělám, že jsem nějak užitečná společnosti. Ze začátku v té první firmě to bylo to, že jsem pomáhala jiným zdravotně postiženým, protože jsme sama dobře věděla, jak těžké je tu práci najít. To mi dělala radost, že jsem jim pomáhala se na trhu práce usadit. V té druhé práci mě naopak velmi bavilo, že jsem předávala druhým lidem tu zkušenost, že nevidomý člověk není hloupý, není divný, že jsme lidé jako každý jiní, akorát máme holt trochu jiné potřeby občas, ale že každý z nás je osobnost. Tohle zprostředkovávání mě naplňovalo. Podstatný pro mě byl samozřejmě i sociální kontakt s návštěvníky i kolegy i kolegyněmi. Nyní když masíruji, tak je pro mě důležité zase setkávání s klienty. Mám ráda tu pestrost, že ted' pomáhám naopak relativně

zdravým lidem, ale zase jinak. Velmi ráda pracuju s lidmi. Nejsem ten typ člověka, který by mohl pracovat s nějakým strojem, kontakt s lidmi v práci je pro mě moc důležitý.

19) Máte nějaké návrhy, kterak by mohlo dojít k rozšíření pracovních nabídek a možností pro osoby se zrakovým postižením?

Nenapadá mě teď žádná díra na trhu práce. Možná, že s rozvojem informačních technologií by se už také spousta věcí dala dělat. Největší problém je stále neinformovanost zaměstnavatelů o zrakovém postižení a největší důraz by se měl klást na osvětu. Vždy to bude o lidech a bude to záležet na zaměstnavatelích, protože skutečně spousta věcí se dá dělat, ale musí být ochota a informovanost. Spousta zaměstnavatelů se toho bojí a nechce se do zaměstnávání osob se zrakovým postižením pouštět a zde právě hraje roli ta neinformovanost o možnostech a dovednostech zrakově postižených. Proto si myslím, že jsou velmi důležité právě takové neziskovky, jako je Neviditelná výstava, zde se konají různé teambuildingy a chodí sem lidé z různých firem a ti mohou vidět, že nevidomý člověk spousta věcí umí, zvládne, tak to je strašně moc důležité.

20) Čeho si na svém zaměstnání nejvíce vážíte, v čem Vás nejvíce obohacuje?

Na každé z předchozích dvou zaměstnání vzpomínám v dobrém, je hrozně moc důležité mít zkušenosti a ty zkušenosti díky těmto pracím mám a tím pádem mi to pomohlo v sebe-rozvoji, měla jsem sebe-otrkání se a teď třeba vím, že bych zvládla pracovat sama na sebe, např. i podnikat i když ne úplně tak, že bych musela být sama na tom pracovním poli, protože já ten pracovní kolektiv potřebuji, ale že zkrátka nad sebou nemusím mít nutně šéfa. Za největší přínos zaměstnání považuju určitě to, že s sebou přináší sociální kontakt s okolím. Samozřejmě znám lidi, kteří tu práci nemají, nechtějí, nebo pracovat nemůžou, protože mají ten handicap tak těžký, že by to nešlo. Já bych však bez toho žít nemohla. Ten kontakt s klienty, zákazníky nebo i kolegy je prostě potřeba a když budu sedět doma a v uvozovkách se budu kývat u rádia, žádné sociální vazby nezískám a pro nějakou vlastní sebeúctu člověka je to hrozně moc důležité. Velký vliv to má pak samozřejmě na sebe-vnímání a sebedůvěru a určitě i sebeurčení ve společnosti, necítíš se jen jako parazit společnosti na sociálních dávkách, ale jsi zkrátka plnohodnotný člen společnosti a něco pro ni děláš a znamenáš, stejně jako ona něco dělá a znamená pro tebe.

Děkuji za rozhovor.