

Univerzita Karlova  
Pedagogická fakulta  
Katedra speciální pedagogiky

## BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Pracovní proces osob se sluchovým postižením  
Work process and its specifics for people with hearing impairment

Sabina Krejčí

Vedoucí práce: PhDr. Tereza Hradilová, Ph.D.

Studijní program: Speciální pedagogika

Studijní obor: Speciální pedagogika

Odevzdáním této bakalářské práce na téma Pracovní proces osob se sluchovým postižením potvrzuji, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 16. 4. 2021

Ráda bych poděkovala PhDr. Tereze Hradilové, Ph.D. za její trpělivost, vstřícnost, za podnětné rady a připomínky při vedení mé bakalářské práce.

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se věnuje zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Konkrétně mapuje některé pomůcky, které lze využít při vykonávání práce osobou se sluchovým postižením, dále možnosti zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Podstatnou částí práce jsou výsledky výzkumného šetření, kterého se zúčastnilo přibližně 80 respondentů z řad zaměstnavatelů působících na volném trhu práce. Teoretická část této bakalářské práce mapuje terminologii týkající se osob se sluchovým postižením, dále také klasifikaci a diagnostiku sluchových vad. Následně se věnuje komunikaci a kompenzačním pomůckám určeným osobám se sluchovým postižením. Další části obsahují informace z oblasti osobnostních specifik a vzdělávání osob s postižením sluchu a také zaměstnávání osob se sluchovým postižením, kdy je věnován prostor například chráněnému trhu práce, Národnímu plánu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením pro roky 2021 až 2025 a technickým pomůckám, které mohou zjednodušit osobám se sluchovým postižením provádění práce a umožnit větší uplatnění v rámci volného pracovního trhu. Praktická část práce zjišťuje, jestli jsou zaměstnavatelé na volném trhu práce ochotni zaměstnat osobu se sluchovým postižením a také zda jsou ochotni přizpůsobit pracovní prostředí a způsob komunikace pro zaměstnání osoby se sluchovým postižením a otevření možnostem využití nových technologií a asistenčních služeb pro možnost výkonu práce osobou se sluchovým postižením. Výzkumné šetření proběhlo pomocí online dotazníkového průzkumu na základě, kterého byly zpracovány výsledky praktické části bakalářské práce.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Sluchové postižení, zaměstnávání osob se sluchovým postižením, kompenzační pomůcky pro sluchově postižené

## **ABSTRACT**

The bachelor's thesis deals with the employment of people with hearing impairments. Specifically, it maps some aids that can be used in the performance of work by a person with a hearing impairment, as well as the possibilities of employing people with a hearing impairment. A substantial part of the work is the results of a research survey, which was attended by approximately 80 respondents from among employers operating in the open labor market. The theoretical part of this bachelor thesis maps the terminology related to people with hearing impairment, as well as the classification and diagnosis of hearing impairments. Subsequently, it deals with communication and compensatory aids for people with hearing impairments. Other sections contain information on personality and education for people with hearing impairments, as well as employment of people with hearing impairments, where space is devoted to, for example, the sheltered labor market, the National Plan for Equal Opportunities for People with Disabilities for 2021 to 2025 and technical aids, which can make it easier for people with hearing impairments to do their work and enable them to find more employers in the open labor market. The practical part of the work examines whether employers in the open labor market are willing to employ a person with hearing impairment and also whether they are willing to adapt the work environment and communication for the employment of hearing impaired and open to new technologies and assistance services for hearing impaired. The research was conducted using an online questionnaire survey, based on which the results of the practical part of the bachelor's thesis were processed.

## **KEYWORDS**

Hearing impairment, employment of people with hearing impairment, compensatory aids for the hearing impaired

## Obsah

Úvod .....	7
1 Úvod do problematiky sluchového postižení .....	8
1.1 Základní terminologie .....	8
1.2 Anatomie sluchového orgánu .....	9
1.3 Klasifikace sluchových vad .....	11
1.4 Diagnostika sluchových vad .....	13
2 Kompenzační pomůcky .....	16
2.1 Pomůcky pro usnadnění komunikace .....	16
2.2 Pomůcky pro usnadnění získávání informací .....	19
2.3 Signalizační pomůcky .....	20
3 Komunikace osob se sluchovým postižením .....	21
3.1 Komunikační systémy osob se sluchovým postižením .....	21
4 Osobnost člověka se sluchovým postižením .....	23
4.1 Vliv sluchového postižení na člověka .....	23
5 Vzdělávání osob se sluchovým postižením .....	26
5.1 Primární vzdělávání .....	26
5.2 Sekundární vzdělávání .....	26
5.3 Terciární vzdělávání .....	27
6 Zaměstnávání osob se sluchovým postižením .....	29
6.1 Profesní uplatnění osob se sluchovým postižením .....	29
6.2 Chráněný trh práce .....	30
6.3 Pracovní rehabilitace .....	31
6.4 Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením v oblasti zaměstnávání .....	31

6.5	Kompenzační pomůcky a tlumočnické služby v pracovním prostředí .....	33
6.6	Organizace pomáhající se zaměstnáním osob se sluchovým postižením .....	36
7	Zaměstnávání osob se sluchovým postižením .....	38
7.1	Stanovení výzkumných cílů .....	38
7.2	Metodologie výzkumného šetření .....	38
7.3	Struktura dotazníku .....	39
7.4	Interpretace výzkumného šetření .....	40
7.5	Shrnutí výzkumného šetření .....	58
	Závěr .....	60
	Seznam použitých informačních zdrojů .....	61
	Seznam příloh .....	67

## Úvod

Bakalářská práce se zabývá pracovním procesem osob se sluchovým postižením, aplikací pomůcek, které lze využít pro usnadnění výkonu práce, Národním plánem podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením v oblasti zaměstnávání a obecně problematikou osob se sluchovým postižením. Téma bakalářské práce bylo vybráno s ohledem na rychle se vyvíjejících moderních technologie, možnosti a dostupnosti jejich využití právě při výkonu práce osobou se sluchovým postižením a primárně na problematiku zaměstnávání osob se sluchovým postižením na volném trhu práce.

Cílem práce je zjištění ochoty zaměstnavatelů na volném trhu práce, zaměstnat osobu se sluchovým postižením a případně jí přizpůsobit pracovní prostředí, či upravit způsob komunikace při výkonu práce.

Bakalářská práce je tvořena sedmi kapitolami, z čehož je šest kapitol teoretických a sedmá, závěrečná, kapitola se věnuje výzkumnému šetření. V první kapitole je vymezena základní terminologie. Dále se věnuje anatomii sluchového orgánu a klasifikaci a diagnostice sluchových vad. Druhá kapitola se věnuje komunikačním systémům osob se sluchovým postižením. Ve třetí kapitole jsou popsány kompenzační pomůcky pro osoby se sluchovým postižením. Osobnosti člověka se sluchovým postižením se věnuje kapitola čtvrtá, ve které je popsán vliv sluchového postižení na identitu člověka. V páté kapitole jsou popsány možnosti vzdělávání jedinců se sluchovým postižením. Šestá, poslední teoretická kapitola, se věnuje zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Konkrétněji je zde věnován prostor pro možnosti zaměstnání osob se sluchovým postižením, Národnímu plánu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, který se snaží vytvářet kroky ke zlepšení postavení osob se sluchovým postižením na volném trhu práce. Značná část této kapitoly je věnována kompenzačním pomůckám, které lze možné využít při výkonu práce.

Na teoretickou část navazuje kapitola sedmá – praktická část. Výzkumné šetření bylo prováděno dotazníkovou metodou. Respondenty byli zaměstnavatelé, firmy, které působí na volném trhu práce, kterým byl dotazník rozeslán v elektronické podobě



# 1 Úvod do problematiky sluchového postižení

Každý člověk je jedinečný a má právo na plnohodnotný život. To je podstatou speciální pedagogiky, která se snaží zabezpečit i osobě se znevýhodněním život, který bude naplněn. U sluchového postižení je podstatné to, že přibližně 60 % informací, které se k člověku dostávají, přichází pomocí sluchu (Horáková, 2011). Proto je třeba tyto informace zprostředkovat danému jedinci jiným způsobem. Každý se se svým znevýhodněním vyrovnává jinak, záleží na rozsahu postižení a zejména na osobnosti člověka. Proto je třeba ke každému jedinci přistupovat individuálně.

## 1.1 Základní terminologie

**Surdopedie** je speciálně pedagogická disciplína zabývající se problematikou sluchového postižení. Lze ji nazvat multidisciplinárním oborem, jelikož má velmi blízko i k jiným oblastem speciální pedagogiky. Převážně oblast logopedie a kombinovaného postižení. Samozřejmě je i nutná součinnost z oblastí obecné pedagogiky, psychologie nebo medicínských oborů, kde konkrétně je velmi potřebné využití foniatrie či otorinolaryngologie. Obecně se surdopedie zabývá výchovou, rozvojem a také vzděláváním osob se sluchovým postižením.

**Kategorie sluchového postižení** jsou tři základní – neslyšící, nedoslýchavý, ohluchlý. Dle Hrubého (2010) nedoslýchaví, osoby s vadou sluchu získanou až po rozvoji mluvené řeči neboli ohluchlí, dále osoby s prelingvální úplnou hluchotou (prelingválně neslyšící), osoby s kombinovanou sluchovou a zrakovou vadou (hluchoslepí), šelestáři, rodiče sluchově postižených dětí, slyšící děti neslyšících rodičů.

**Neslyšícím** člověkem můžeme nazvat osobu, která své postižení získala již před narozením, během porodu či před začátkem rozvoje řeči.

*„Za neslyšící se pro účely tohoto zákona považují osoby, které neslyší od narození, nebo ztratily sluch před rozvinutím mluvené řeči, nebo osoby s úplnou či praktickou hluchotou, které ztratily sluch po rozvinutí mluvené řeči, a osoby těžce nedoslýchavé, u nichž rozsah a charakter sluchového postižení neumožňuje plnohodnotně porozumět mluvené řeči sluchem.“ (Zákon č. 384/2008 Sb.).*

**Nedoslýchavý** člověk je ten, u kterého se projevilo zhoršení sluchu v porovnání s běžnou populací, ale dochází ke ztrátě sluchu úplné. Nedoslýchavost může dosahovat různých stupňů poškození. Ve srovnání s osobami neslyšícími je podstatná změna v tom, že nedoslýchavost lze do určité míry kompenzovat například sluchadly.

Člověkem **ohluchlým** máme namysli osobu, u které se ztráta sluchu objeví až po rozvoji řeči. „*Dojde-li totiž k ohluchnutí až po alespoň částečném rozvoji mluvené řeči, což může být již ve 2 až 4 letech života, bude mít dotyčný postižený vždy podstatně menší problémy při komunikaci se slyšícími než kdokoli, kdo se neslyšící narodil nebo ohluchl v nejranějším věku před rozvinutím mluvy.*“ (Hrubý, 2010, s. 111). Pokud se člověku, který ohluchl, věnuje logoped, je velmi pravděpodobné, že nedojde ke ztrátě řeči, která může být velmi srozumitelná. „*Hlavním problémem ohluchlých je psychologický. Znají cenu zvuku a velice ho postrádají.*“ (Hrubý, 2010, s. 112). Lidé se ztrátou sluchu až po rozvoji řeči, velmi postrádají již zmíněný zvuk a je nutné trénovat zejména odezírání. Dle Skákalové (2017) většinou ohluchlý člověk používá ke komunikaci i psanou formu jazyka.

**Neslyšící** s velkým písmenem „N“ na začátku, jsou lidé, kteří jsou součástí minority Neslyšících. Jedná se o kulturní, ale především jazykovou menšinu, která se liší od běžné populace používáním znakového jazyka.

## 1.2 Anatomie sluchového orgánu

Ucho je součástí smyslové soustavy, a především jím přijímáme zvukové podněty, což je jeho hlavní funkcí. Obecně nám sluch umožňuje komunikaci a upozorňuje nás na věci, které se dějí v našem okolí. Také nám pomáhá při prostorové orientaci, jelikož v uchu je umístěno rovnovážné ústrojí.

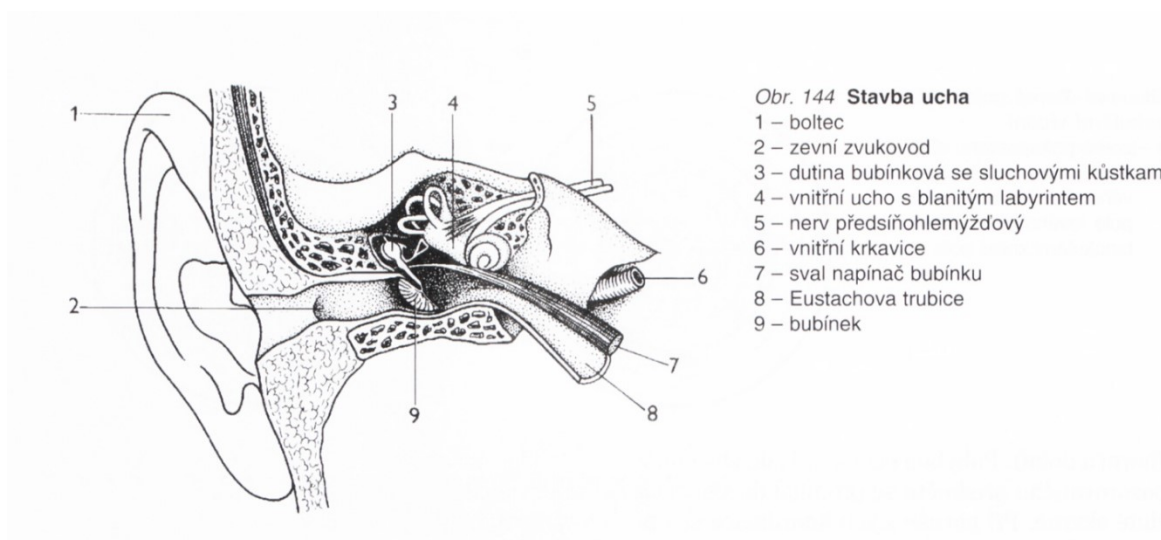
Sluchový orgán je rozdělen na tři části – vnější ucho, zevní ucho, vnitřní ucho.

Dle Skákalové (2017)

**Vnější ucho** tvoří boltec a vnější zvukovod a zakončuje jej bubínek. Boltec zachycuje zvukové vlny, které jsou dále vedeny vnějším zvukovodem k bubínku. Ve vnějším zvukovodu se nachází mazové žlázy, které produkují ušní maz. Bubínek zakončuje vnější zvukovod, jedná se o blánu, která mění zvukové vlnění na kmity a ty dále převádí do středního ucha.

**Střední ucho** je systémem dutin, kdy je zde spojena Eustachova trubice se středoušní dutinou a nosohltanem. Obsahuje tři kůstky: kladívko, kovadlinka a třmínek, a je vyplněno vzduchem. Tři středoušní kůstky převádí kmitání od bubínku k oválnému okénku.

**Vnitřní ucho** je tvořeno labyrintem v části spánkové kosti. Jedná se o blanitý a kostnatý labyrint, který tvoří hlemýžď. Ten je chráněn proti otřesům a poranění. Hlemýžď je 2,5krát stočený kanál, který obsahuje Cortiho orgán neboli vlastní sluchové ústrojí.



*Obr. 144 Stavba ucha*

- 1 – boltec
- 2 – zevní zvukovod
- 3 – dutina bubínková se sluchovými kůstkami
- 4 – vnitřní ucho s blanitým labyrintem
- 5 – nerv předsiňohlemýžďový
- 6 – vnitřní krkavice
- 7 – sval napínač bubínku
- 8 – Eustachova trubice
- 9 – bubínek

### Stavba ucha

Obr.1 (Machová, 2016, s.154)

Lidské ucho je schopno vnímat zvukové vlny v rozsahu frekvencí od 16 až po 20 000 Hz, je však nejcitlivější v oblasti 500–4000 Hz, což je frekvenční pásmo lidské mluvy (Skákalová, 2017).

### 1.3 Klasifikace sluchových vad

Sluchové vady klasifikujeme podle třech kritérií, těmi je: místo vzniku sluchové vady, období vzniku sluchové vady a rozsah sluchové vady.

#### Místo vzniku sluchové vady

Místo vzniku poškození sluchu lze rozdělit na převodní vady a vady percepční.

**Převodní vady** sluchu se projevují „snížením sluchových vjemů ve všech tónech, ale nikdy nevede k hluchotě.“ (Strnadová, 2002, s. 9) a závisí na nedostatečném akustickém přenosu zvukových vibrací ve vnějším a středním uchu (Skákalová, 2017). Příčinou může být například zvětšená nosní mandle, nádor, cizí těleso nebo porušení blanky bubínku při zánětu (Horáková, 2011). Tento typ vady lze kompenzovat za pomoci sluchadel.

**Percepční vady** nebo také sensorineurální vady jsou dle Horákové (2011) rozšířenější než vady převodní. Dochází k poškození vnitřního ucha, sluchového nervu a sluchových buněk. Projevují se sníženým vnímáním zvuků, rozlišování tónů či zkreslení zvuku. Projevy se zvyšují s přibývajícím věkem člověka, ale k poškození může dojít i v důsledku zranění nebo například i dlouhodobým vystavením hluku.

#### Období vzniku sluchové vady

Dalším dělením sluchových vad je právě dělení dle období vzniku, jelikož vada sluchu může vzniknout v jakékoli fázi života. Jedná se o vady vrozené a získané.

Dle Horákové (2011):

**Vrozené vady** tedy vzniklé před fixací řeči „způsobují vždy poruchu vývoje řeči, a tím i komunikačních schopností. Vady a poruchy menšího stupně a časově kratšího období vedou jak k opožďování ve vývoji řeči. Vady a poruchy těžšího stupně a při dlouhodobém výskytu mohou způsobit trvalý defektní vývoj řečové funkce. Potíže v komunikaci jsou o to větší, oč častěji sluchová vada vzniká.“ (Lejska, 2003, s. 25). K vrozeným vadám dochází vlivem genových vad a predispozic, negativních prenatalních jevů, čímž je například infekční onemocnění matky. Mezi vrozené vady sluchu se však řadí i vady vzniklé při porodu, například jako důsledek protahovaného porodu či nízké porodní váhy (Horáková, 2011).

**Získané vady** dle Skákalové (2017) vznikají v průběhu života a jejich nejčastějšími příčinami jsou úrazy hlavy, infekční choroby (meningitida, parotitida, zarděnky, spalničky a jiné) nebo také onemocnění centrálního nervového systému (například roztroušená skleróza) (Horáková, 2011).

### **Rozsah sluchové vady**

Podle světové zdravotnické organizace (WHO) jsou vymezeny stupně vad sluchu takto:

„**Normální sluch** (0-25 dB)

**Lehká porucha** (26-40 dB)

**Střední porucha** (41-60 dB)

**Těžká porucha** (61-80 dB)

**Hluboká porucha** (nad 81 dB)“ (Skákalová, 2017, s. 11).

Pro srovnání – normální mluvený projev je v intenzitě 40 až 50 dB (Skákalová, 2017).

Česká legislativa považuje za těžké postižení sluchu úplnou hluchotu, praktickou hluchotu a zbytky sluchu. Úplná hluchota je definována jako „*neschopnost slyšet zvuky a rozumět řeči ani s výkonnějším sluchadlem nebo přetrvávající neschopnost slyšení po implantaci kochleární nebo kmenové neuroprotézy.*“ (Zákon č. 329/2011 Sb.). Za praktickou hluchotu je považována „*ztráta sluchu při tónové audiometrii v rozsahu 70 – 90 dB*“ a zbytkový sluch legislativa popisuje „*ztrátou slyšení 85 – 90 %, sluchově postižený je schopen vnímat zvuk mluvené řeči jen se sluchadlem, ale rozumí jí jen minimálně (z 10 – 15 %), přes používání kompenzační pomůcky nebo po implantaci kochleární nebo kmenové neuroprotézy.*“ (Zákon č. 329/2011 Sb.).

## 1.4 Diagnostika sluchových vad

Pro včasnou, a hlavně účinnou intervenci a přínosné využití kompenzačních pomůcek je nutná včasná diagnostika sluchové vady. Diagnostika probíhá za pomoci vyšetření sluchu, kdy se zkoumá, zda je sluch v normě či dochází k jeho ztrátě. Z medicínského hlediska se postižením sluchu zabývá lékařský obor audiologie.

### Orientační vyšetření sluchu

Orientační vyšetření sluchu je nenáročné vyšetření, které může provádět doma i rodič sám. Jedná se o pozorování dítěte při reakcích na zvuk. Například vyzorování, jak dítě reaguje na písknutí, bouchnutí dveřmi či jiný zvukový podnět. Výsledky tohoto orientačního vyšetření však nejsou zcela relevantní, jelikož dítě může reagovat například na pohyb osoby jež vydává konkrétní zvuk či vibrace přenášené tvorbou zvukového vjemu (Skákalová, 2017).

**Stadia vývoje sluchu u dítěte (dle MUDr. I. Šupáčka, CSc.)**

Věk	Charakter zvuku	Reakce dítěte
1.- 3. měs.	silné náhlé zvuky	trhne svaly ve tváři zavře oči nebo zamrká škubne ručkama nebo i celým tělem
3.-6. měs.	známé a zajímavé zvuky	reaguje na tiché zvuky, pozná i jejich signální význam (příprava ke kmení) hlas - blízkost matky obliba zvukové hračky
6.-9. měs.	tiché a velmi tiché zvuky	otáčí hlavičkou nebo celým tělem (sedí-li) hledá zdroj zvuku
od 9. měs.	reaguje na některá slova (začíná rozumět)	uposlechne výzvy opakuje jednoduché slabiky po dospělém

Stadia vývoje sluchu

Obr. 2 (Strnadová, 2002, s. 12)

### Zkouška sluchu pomocí ladiček

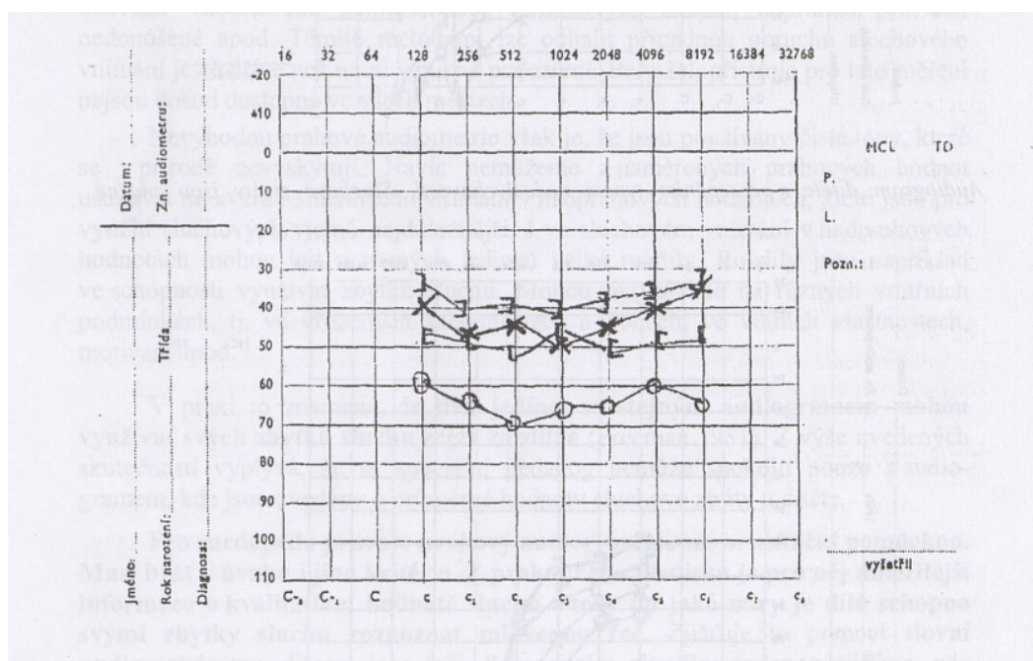
Při vyšetření sluchu pomocí ladiček se odlišují vady percepční a převodní. Ladička se rozkmitá a při zkoumání vzdušného vedení ji lékař přidrží u ucha a při vyšetření kostního vedení ji přiloží na hlavu. Existuje dále zkouška Weberova, kdy lékař

rozkmitanou ladičku přikládá do střední roviny lebky a tím zkoumá, zda se u vyšetřovaného jedince neprokazuje porucha kostního vedení (Skákalová, 2017).

### Prahová audiometrie

Výsledkem prahové audiometrie je prahový podnět, tedy nejmenší intenzita zvuku, kterou je schopen zaregistrovat vyšetřovaný pacient. Audiometrie je metodou vyšetření sluchu, které se provádí ve zvukotěsné kabině, kde sedí pacient, který má za úkol stisknout tlačítko ve chvíli, kdy uslyší zvuk. Lékař sleduje reakce pacienta na jednotlivé frekvence zvuku. Slyšení vzdušné se zprostředkovává pomocí sluchadel, kostní vedení za pomoci kostního vibrátoru (Strnadová, 2002).

Výsledky se zapisují do audiogramu, což je graf, ve kterém jsou vykresleny výšky tónů a intenzita zvuku, kterou pacient slyší.



Příklad výsledků audiogramu

Obr. 3 (Strnadová, 2002, s. 13)

## **Slovní audiometrie**

Slovní audiometrie měří srozumitelnost řeči, jak vyšetřovaný nejen slyší, ale i rozumí významu slov. Pro toto vyšetření je sestaven seznam slov, která tvoří frekvenčně pestré hlásky, ale je nutné použít běžná slova, u kterých víme, že je dítě zná. Při vyšetření se využívá šepotu i hlasité mluví, a to v různých vzdálenostech od vyšetřovaného. Úkolem při vyšetření je správné zopakování slov, následně se hodnotí procento úspěšně zopakovaných slov s ohledem na hlasitost, při které pacient slova zaslechl a také vzdálenost. Vyšetřuje se každé ucho zvlášť, začíná se uchem zdravým nebo méně poškozeným, a to druhé se vyřadí například pomocí ucpání zvukovodu. Celé vyšetření se provádí v tiché prostorné místnosti, která je dlouhá přibližně 10 metrů, jelikož zdravým suchem lze hlasité řeči porozumět právě z 10 metrů (Strnadová, 2002).



## 2 Kompenzační pomůcky

Technika se velmi rychle vyvíjí, dochází ke zdokonalování již osvědčených přístrojů a pomůcek, ale i k tvorbě nových a není tomu jinak i v možnostech kompenzace u osob se sluchovým postižením. Je nespočet pomůcek, které pomáhají v komunikaci a například v možnosti žít samostatný a nezávislý život.

### 2.1 Pomůcky pro usnadnění komunikace

#### Pomůcky pro neslyšící

**Kochleární implantát** je elektronická smyslová náhrada, která dokáže do značné části nefunkční hlemýžď, část vnitřního ucha, opravit a zprostředkovat tak sluchové vjemy. U zdravého ucha k tomu dochází elektronickou stimulací sluchového nervu, který se nachází v hlemýždi, tam se zvukové vibrace mění na elektromechanické akční potenciály, které dále proudí sluchovým nervem až do mozku, ale pokud není hlemýžď v pořádku, k přeměně vibrací nedochází. Díky využití kochleárního implantátu dochází k dráždění sluchového nervu pomocí slabého elektrického proudu a důsledkem toho je, že neslyšící může akční potenciály vnímat jako zvuk (Barešová, Hrubý, 1999).

Kochleární implantát tvoří dvě části, jimiž je implantabilní část a zvukový procesor.

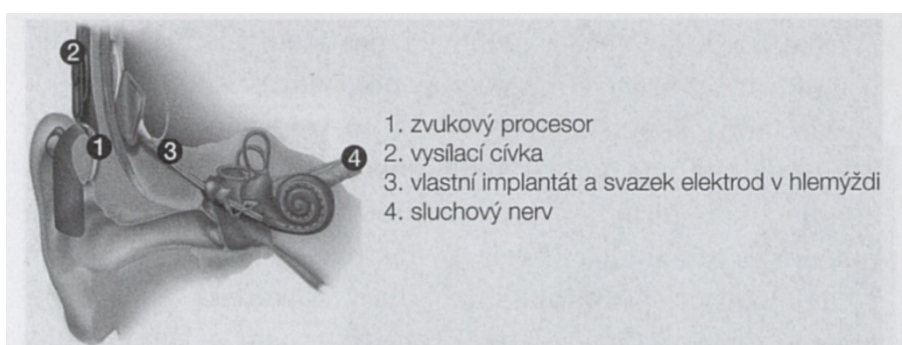


Schéma kochleárního implantátu

Obr. 4 (Horáková, 2012, s. 101)

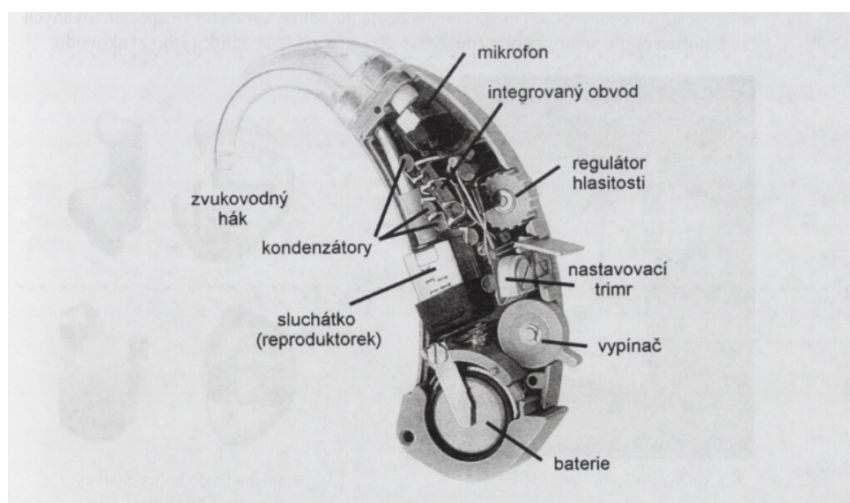
**Implantabilní částí** se rozumí část, která se operuje pod kůží na hlavě a do vnitřního ucha (hlemýžďe) se vloží mikroelektroda stimulující vlákna sluchového nervu.

**Řečový procesor** zpracovává zvukové podněty a mění je na stimulační signál, který putuje k implantované elektrodě cívkou, která je přiložena na kůži. Vysílací cívka se přikládá v místě, kde je implantován elektronický obvod, který je pod kůží. Vzhledově vypadá podobně jako sluchadlo a neobsahuje žádné baterie (Barešová, Hrubý, 1999).

### **Pomůcky pro nedoslýchavé**

**Sluchadla** je elektronická kompenzační pomůcka, která je schopna zesílit zvuk, tak aby jej zachytili zbytky sluchu (Hrubý, 1998). Jedním z pozitiv sluchadel je možnost pro nedoslýchavé děti se zapojit do běžné společnosti a mají možnost se vzdělávat v běžných školách. „*Díky sluchadlům se nedoslýchaví mohou téměř bez problémů domlouvat se slyšícími. Díky sluchadlům se z většiny dřívějších neslyšících stali nedoslýchaví, což je mimořádně důležité především u malých dětí, které je tak možné mnohem snáze vzdělávat a vytvořit u nich srozumitelnou mluvenou řeč.*“ (Barešová, Hrubý, 1999).

Sluchadlo je tvořeno mikrofonem, zesilovačem s regulátorem hlasitosti, filtry, reproduktorem a ušní tvarovkou. Obsahem sluchadla je baterie, tudíž není zdaleka bezúdržbové. Rychle se vyvíjející technika zapříčinila, že jsou dnešní sluchadla již tak malá, že ve zvukovodu nejsou skoro patrná (Skákalová, 2017).



Popis sluchadla (staršího typu)

Obr. 4 (Hrubý, 1998, s. 103)

Mikrofon sluchadla snímá zvukové podněty z okolí, které putují do zesilovače, kde dojde ke zesílení zachycených zvukových podnětů a ty jsou dále vedeny do ucha uživatele sluchadla.

Dělení dle Barešové a Hrubého (1999)

Sluchadla lze dělit dle tvaru na:

- Závěsná (Tělo sluchadla je zavěšeno za ušním boltcem a přenáší zesílený zvuk do zvukovodu za pomoci ušní tvarovky, která je k tělu sluchadla připojena hadičkou)
- Nitroušní (Celé sluchadlo, které se individuálně vyrobí podle odlitku, je umístěno ve zvukovodu)
- Brýlová (Dříve vyráběná. Celé sluchadlo bývalo ukryto v nožičkách u brýlí)
- Krabičková (Dříve vyráběná. Malá krabička obsahující mikrofon a zesilovač, která byla připojena ke sluchadlu s tvarovkou do zvukovodu)

Dále dle způsobu zpracování signálu na:

- Analogová (Mikrofon zachytí zvuk, převede na elektrický signál a ten je zesílen v zesilovači a následně veden do reproduktoru)
- Digitální (Sluchadlo převádí zvuk na digitální. Některá sluchadla dokáží potlačit šum)

A dle způsobu vedení zesíleného zvuku na:

- Se vzdušným vedením (Zesílený zvuk je veden tvarovkou zvukovodem k bubínku)
- S kostním vedením (Zesílený zvuk je veden k vibrátoru, který je umístěn na spánkové kosti)

U sluchadel je zapotřebí správné seřízení a přizpůsobení jedinci se sluchovou vadou.

**Osobní zesilovač** je forma náhrady za sluchadlo. Zesilovač tvoří mikrofon, který zachycuje zvuky z blízkého okolí a přenáší je sluchátky. Osobní zesilovač je schopen redukovat šum od řeči (Barešová, Hrubý, 1999).

**Indukční smyčka** tvoří v místnosti indukční pole, které mění elektrický signál na elektromagnetické pole (Hrubý, 1987). Toto elektromagnetické pole zachycuje zvuk,

ten zesiluje a přenáší do sluchadla. Indukční smyčka se využívá ve školách, divadlech či v domácnostech například pro poslech televize (Skákalová, 2017).

**FM systémy** se využívají ve školách, kdy učitel má u sebe mikrofon a vysílačku, díky čemuž je zvuk přenesen do žákova rádiového sluchadla. Rádiové sluchadlo se od běžného liší pouze anténou, která se na běžných sluchadlech nevyskytuje (Barešová, Hrubý, 1999).

## 2.2 Pomůcky pro usnadnění získávání informací

**Skryté titulky** jsou funkcí, kterou je „*provozovatel celoplošného televizního vysílání s licenci povinen opatřit minimálně 15 % vysílaných pořadů skrytými nebo otevřenými titulky pro osoby se sluchovým postižením... Provozovatel celoplošného televizního vysílání ze zákona je povinen opatřit minimálně 70 % vysílaných pořadů skrytými nebo otevřenými titulky a alespoň 2 % vysílaných pořadů vyrobit v českém znakovém jazyce nebo simultánně tlumočit do českého znakového jazyka pro osoby se sluchovým postižením.*“ (Zákon č. 231/2001 Sb.). Titulky je možno vysílat společně s televizním signálem, ale je nutné je aktivovat. Jedná se o přepis mluvené řeči, která se objevuje v pořadu, jež je doplněna o popisy dalších zvukových složek jako je například hudba. Při tvorbě skrytých titulek je prána v potaz jazyková úroveň a slovní zásoba neslyšících. Nejenže titulky, usnadňují získání informací z televize, ale jsou i motivací pro čtení neslyšících, a tím rozvíjí slovní zásobu a celkovou gramotnost (Skákalová, 2017).

**Převod mluvené řeči na text** je velmi užitečná funkce, která usnadní osobám s postižením sluchu komunikaci s majoritní společností. Nejen v běžné komunikaci, ale například i v komunikaci s úřady, které již mají přizpůsobeny infolinky k využívání funkce „text to speech“. Příkladem může být například Magistrát města Zlína, který tuto funkci zprovoznil ke dni 3.3.2021. „*Na konci roku 2020 byla v pilotním režimu nasazena na webu Magistrátu města Zlína Infolinka s online přepisem řeči pro osoby se sluchovým postižením, Společnosti Transkript Online, která službu poskytuje, připravila k letošnímu patnáctému výročí Mezinárodnímu dni sluchu inovaci této linky... Nová funkce umožní využít službu i osobám se zhoršenou srozumitelností řeči či její úplnou ztrátou. Uživatel služby bude nově moci svůj dotaz vepsat do speciálního řádku, dotaz je následně automaticky přečten syntetickým hlasem zaměstnanci úřadu a mluvená reakce úředníka je přepsána profesionálním přepisovatelem do textové podoby.*“ (Statutární město Zlín,

online). Tato funkce je však dostupná všem, kteří vlastní smartphone s operačním systémem android, jelikož další zprostředkovatel tohoto operačního systému Google vyvinul vlastní aplikaci, která se jmenuje Okamžitý přepis a upozornění na zvuk. Nejen, že tato aplikace přepisuje mluvený projev na text, ale funguje na principu detekce zvuků a upozorňuje na okolní zvuky vyskytující se v domácnosti, tudíž do jisté míry nahrazuje signalizační pomůcky.

### **2.3 Signalizační pomůcky**

**Vibrační hodinky** jsou relativně novou technickou pomůckou, kterou využívá hojně i majoritní společnost, jež jsou primárně určeny, ale mohou velmi ulehčit i osobám se sluchovým postižením. Například upozornění na příchozí zprávu či budík pomocí vibrací. Více o tzv. chytrých hodinkách v kapitole 6.

**Světelná signalizace** upozorňuje osoby se sluchovým postižením na zvukové signály jako je domovní zvonek, pláč dítěte, telefonní upozornění a jiné. Vše probíhá na principu vysílače, který rozezná zvukový podnět a následně jej převede na světelný signál a vytvoří určitou kombinaci rozsvícených LED diod, která znázorní daný zvukový podnět. Pomocí jednoho přijímače lze rozlišit několik zvukových podnětů (Skákalová, 2017).

### **3 Komunikace osob se sluchovým postižením**

Komunikace je základním kamenem společenské interakce, člověk má potřebu komunikovat s okolím a pokud mu to není umožněno, je pravděpodobné, že se objeví deprivace. U osob se sluchovým postižením je nutné objevení vhodného komunikačního systému, díky kterému bude možná interakce s okolím

#### **3.1 Komunikační systémy osob se sluchovým postižením**

V komunikaci osob se sluchovým postižením se setkáváme se dvěma základními systémy, kterými je audio-orální a vizuálně-motorický komunikační systém. V české legislativě je opora v zákoně č. 384/2008 Sb., Zákon o komunikačních systémech neslyšících a hluchoslepých osob.

##### **Audio-orální komunikační systémy**

Audio-orální komunikační systém klade důraz na mluvený jazyk a dorozumívání se mluvenou řečí, ale i v grafické podobě.

**Mluvená řeč** v kontextu osob se sluchovým postižením je důležitá pro komunikaci s majoritní společností. Jelikož pokud je mluvená řeč osoby se sluchovým postižením nesrozumitelná, je tím omezena sociální interakce právě s majoritní společností. I přes využití kompenzačních pomůcek jako jsou sluchadla či kochleární implantáty je nutné sluch dále stimulovat, aby docházelo ke zdokonalení mluvené řeči (Souralová, 2005).

##### **Vizuálně-motorické komunikační systémy**

Vizuálně-motorickými komunikačními systémy se rozumí vizuálně pohyblivé signály, které jsou tvořeny pohyby horních končetin. Tyto signály mají za cíl ukázat nebo symbolizovat například pojmy.

**Znakový jazyk** je jeden z vizuálně-motorických systémů, který má vlastní slovník a gramatiku. Jedná se o jazyk přirozený, jelikož není odvozen z mluveného jazyka a má své specifické vlastnosti jimiž například jsou tzv. zástupné znaky, které zastupují tvar či materiál a napomáhají například k lepší orientaci v prostoru. Ke znakovému jazyku se

kromě práce rukou pojí i mimika. Je také ovlivněn cizími jazyky a dialekty (Skákalová, 2017).

**Český znakový jazyk** je „základním komunikačním systémem těch neslyšících osob v České republice, které jej samy považují za hlavní formu své komunikace.“ (Zákon č. 384/2008 Sb.). Využívá gramatické prostředky českého jazyka.

**Prstová abeceda** „využívá formalizovaných a ustálených postavení prstů a dlaně jedné ruky nebo prstů a dlaní obou rukou k zobrazování jednotlivých písmen české abecedy. Prstová abeceda je využívána zejména k odhláskování cizích slov, odborných termínů, případně dalších pojmů.“ (Zákon č. 384/2008 Sb.). Pro použití prstové abecedy je potřebná znalost mluveného jazyka, převážně jeho psané formy. V jednotlivých zemích se prstová abeceda liší a má buď jednoruční, či dvouruční formu.

**Odezírání** je dovednost vnímání zrakem mluvenou řeč. Jedinec, který odezírá bere v potaz nejen pohyby úst, ale i gestiku a mimiku mluvního. Kvalitu odezírání ovlivňuje nejen rozsah slovní zásoby či úroveň vývoje řeči, ale i stav zraku, osvětlení, nebo vzdálenost při odezírání (Skákalová, 2017). Dále řeč mluvící osoby může odezírání ulehčit, ale i omezit. Je nutná výraznější a přesná artikulace, která se v běžné mluvě objevuje u hlasitějšího mluvního projevu. Nesmí však být výslovnost mluvy přehnaná, jelikož následně dochází k pozměnění, a tudíž i k nesrozumitelnosti. Slabikování a opakování slov, také není k užítku, zato dělat pauzy při mluvení ulehčuje schopnost porozumět odezíráním. (Janotová, 1999)

## 4 Osobnost člověka se sluchovým postižením

Jakékoli zdravotní postižení má vliv nejen na fyzický stav, ale právě i na ten psychický, který ovlivňuje celkový rozvoj osobnosti osoby se zdravotním znevýhodněním. „*Každé postižení působí podle toho, jak postižený své postižení prožívá a jak toto prožívání na něj působí, jaké způsoby řešení své situace nachází a jak tyto způsoby řešení ovlivňují jeho osobnost.*“ (Vágnerová, Hadj-Mousová, 2003. s. 6). To, jak člověk se zdravotním postižením zvládá svou životní situaci má velký vliv na vztah se společností a interakci s ní. Pro navazování dobrých vztahů s okolím nebo celkovou společností je důležité uvědomění si sama sebe, v případě osob se sluchovým postižením je k tomu přičteno i uvědomění si svého znevýhodnění, tedy se přizpůsobit životu s ním. U osob se sluchovým postižením je možné, že se, objeví „*proměna či změna v oblasti pocitů, stavů a nálad dotyčného.* V tomto případě však nejde o projevy osobnostního chování jako takového, ale jedná se spíše o momentální či přechodné stavy, pramenící z kombinace sluchového postižení a vnějších vlivů. Jde například o: *zvýšenou únavu a stres, frustraci, rozpaky, pocit zahanbení, nejistotu, vyhýbání se konkrétním společenským situacím, negativismus, občasný hněv, snížený pocit osobní bezpečnosti atd.*“ (Hradilová, 2017, s. 47). Dále je velmi podstatný fakt, že se vyskytuje frustrace z komunikace, což se dle Horákové (2011) označuje za hlavní příčinu emočních poruch a poruch chování. K této frustraci může dojít v komunikaci ve společnosti slyšících, kdy není osobě se sluchovým postižením dostatečně překládáno či jí je jinak odepřeno zapojení do komunikace a může se cítit jako vystrčen z konverzace.

### 4.1 Vliv sluchového postižení na člověka

Vnímání vlastní osobnosti člověka se sluchovým postižením je ovlivněno dobou vzniku sluchové vady, rozsahem sluchové vady, prostředím, ve kterém se jedinec vyskytuje a poskytnutou rehabilitační péčí či využití kompenzačních pomůcek.

Osobnost se utváří ve své podstatě od narození, jelikož je ovlivněno dědičností a třeba i působícími vlivy v období prenatálním, perinatálním i postnatálním. Dále osobnost ovlivňuje sociální prostředí a například i učení a práce. Obecně pro správný osobnostní vývoj je podstatné podněcující prostředí, ve kterém se člověk nachází, například rodina, škola, přátelé. V kontextu osob se sluchovým postižením a utvářením osobnosti je



podstatný fakt, kdy k poškození sluchu došlo. Jestli se sluchová vada objevila u člověka, který je již do nějaké míry osobnostně vyspělý či jde o tzv. nepopsaný list. Vrozená sluchová vada předkládá před jedince velmi specifickou situaci, kdy se musí vadu přijmout a vypořádat se s ní. Proces akceptace neboli přijetí sluchové vady „je do určité míry usnadněn tím, že jsou na danou situaci zvyklí od raného věku. Protože je ale utváření osobnosti dynamický proces, může zpravidla v mezních životních obdobích (např. vstup do školy, puberta, hledání partnera aj.) dojít ke konfrontaci s ostatními vrstevníky, k uvědomění si vady a jejímu bolestnému prožívání“ (Skákalová, 2016, s. 32). Do kontrastu vývoje osobnosti s vrozenou sluchovou vadou je postaven osobnostní vývoj s vadou získanou. Podle Vágnerové (2008) je velmi silné emoční trauma, když se u člověka objeví sluchová vada. Velmi podstatné pro úspěšnou akceptaci získané sluchové vady je přítomnost a podpora nejbližších osob to, v jaké životní etapě se člověk nachází a také na jaké úrovni osobnostního vývoje se nachází. „Pokud postižení vznikne náhle, představuje zpravidla větší zátěž, než když jde o důsledky dlouhodobě působícího onemocnění, na které se může člověk alespoň částečně adaptovat.“ (Skákalová, 2016, s. 32).

Nejen doba vzniku sluchové vady má vliv na osobnost, ale i její rozsah. Kvalitu života jistě nejvíce ovlivní úplná hluchota, která s sebou nese velkou životní změnu, avšak je potřeba brát v potaz, že i například nedoslýchavost potřebuje určitou adaptaci. Například je potřeba sžití s užíváním sluchadel a také smíření s nedokonalým slyšením a tím, že ne vždy bude nedoslýchavý schopen se plně zapojit do konverzace například v hlučném prostředí

.

### **Identita Neslyšících**

„Identita člověka s těžkou sluchovou vadou se odvíjí od toho, zda se cítí být součástí komunity kulturně Neslyšících (společné sdílení stejných názorů, hodnot a norem a identifikace s ostatními Neslyšícími). Pokud ano, člověk získává důležitý pocit, že je součástí společenství a stává se členem komunity, která má reálné základy.“ (Skákalová, 2016, s. 36). Pro přijetí své ho sluchového postižení je dobré pro osoby se sluchovou vadou, mít přístup ke komunitě Neslyšících a nebýt tak jen ve slyšícím prostředí, poznat vrstevníky a dospělé se stejnou sluchovou vadou. A je nutné brát své znevýhodnění jako svou přirozenost.

## **Identita osob nedoslýchavých a ohluchlých**

Osoby nedoslýchavé a ohluchlé nespojuje konkrétní komunita jako je komunita Neslyšících. Na identitu a sebedůvěru osoby nedoslýchavé má vliv „*chování a postoje okolí k ní... Nedoslýchaví bývají považováni za „slyšící, kteří trochu hůř slyší,“ a za ty, kteří mají blízko jak ke slyšícím, tak k neslyšícím.*“ (Skákalová, 2016, s. 37). Často podle názoru společnosti, že jsou nedoslýchaví někde na pomezí slyšících a neslyšících, není brán zřetel na specifické potřeby právě osob nedoslýchavých. Časté je odmítání svého postižení ze strany nedoslýchavých, pokud se jedná o získanou vadu.

„*Ohluchlí ve většině bolestně prožívají ztrátu sluchu, protože již znají cenu zvuku a musí se vypořádat s nově vzniklou životní situací, která zpravidla téměř od základů mění jejich život.*“ (Skákalová, 2016, s. 38). To, jak ohluchlý člověk přijme svou ztrátu sluchu je silně ovlivněno dobou vzniku, kdy se ztráta objeví. V dětském věku je pravděpodobné rychlejší přizpůsobení nové situaci než u staršího člověka. I jako v komunitě Neslyšících je i u osob nedoslýchavých a ohluchlých dobré se setkávat s lidmi s podobnou sluchovou vadou, což značně pomáhá s osobním vyrovnáním „*Změnit v krátké době životní styl, návyky a zvyky, zaměstnání, způsob dorozumívání a ztratit v mnoha směrech samostatnost – a to že pádným důvodem k přehodnocení pohledu na sebe sama a vlastní život.*“ (Strnadová, 2001, s. 61).

## **5 Vzdělávání osob se sluchovým postižením**

Obecně je vzdělání nutné i k pracovnímu uplatnění a není tomu jinak ani u osob se sluchovým postižením. Předškolní vzdělávání pro děti se sluchovým postižením je možné v mateřských školách pro sluchově postižené, které patří k základním školám pro sluchově postižené. V dnešní inkluzivní době je však možné využít i běžnou mateřskou školu za pomoci asistenta pedagoga nebo logopedických tříd, které jsou zřizovány při běžných mateřských školách.

### **5.1 Primární vzdělávání**

Opět tak jako u mateřských škol, existují základní školy pro sluchově postižené, ale i je možné pro vzdělávání žáků se sluchovým postižením možné využít běžné základní školy a využít asistenčních služeb. Vzdělávání na základních školách vychází z Rámcového vzdělávacího programu a není tomu jinak ani u základních škol pro sluchově postižené. Výhodou škol pro žáky se sluchovým postižením je možnost individuálnějšího přístupu, jelikož je ve třídách menší počet žáků a mají tito žáci možnost využívat speciální vzdělávací metody, kompenzační a rehabilitační pomůcky. Povinností školy pro sluchově postižené je zprostředkovat například předměty znakového jazyka, logopedickou péči nebo třeba výchovu komunikačních dovedností, které spadají do předmětů speciálněpedagogické péče (Horáková, 2011).

### **5.2 Sekundární vzdělávání**

Při nástupu do sekundárního vzdělávání je již třeba myslet i na budoucí pracovní uplatnění. Je třeba zvážit možnosti a schopnosti člověka. I pro studenty se sluchovým postižením je důležité dosáhnout dostatečné vzdělání a odbornosti v oblasti, kterou by chtěli směřovat svou profesní kariéru. Studenti s nějakou sluchovou vadou mají na výběr z možností sekundárního vzdělávání na středních učilištích, na středních odborných školách ale i na gymnáziích. Obecně však platí, že studium pro studenty se sluchovým postižením je možné provádět na běžných středních školách, ale i na středních školách pro sluchově postižené. Z pohledu české legislativy je však v současné době upřednostňováno studium na běžných školách, a to s oporou ve Vyhlášce č. 27/ 2016 Sb., o vzdělávání žáku

se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, kterou se provádí Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se i o využití služeb tlumočnicka a přepisovatele při studiu žáka na běžné škole. *„Upřednostňuje-li žák při komunikaci český znakový jazyk a je-li vzděláván ve škole, třídě či studijní skupině, kde český znakový jazyk není komunikačním systémem všech účastníků vzdělávacího procesu, poskytuje mu škola vzdělávání s využitím tlumočnicka českého znakového jazyka.“* (Vyhláška č. 27/2016 Sb.). *„Upřednostňuje-li žák při komunikaci mluvený český jazyk s oporou v psaném textu a je-li vzděláván ve škole, třídě či studijní skupině, kde mluvený český jazyk s oporou v psaném textu není komunikačním systémem všech účastníků vzdělávacího procesu, poskytuje mu škola vzdělávání s využitím přepisovatele pro neslyšící.“* (Vyhláška č. 27/2016 Sb.).

Sekundární vzdělávání zprostředkovává studentům všeobecné vzdělání, odbornou způsobilost, ale i praktické zkušenosti pro budoucí uplatnění na trhu práce (Horáková, 2011). Celkem asi desítka studijních oborů zakončených maturitou je uzpůsobena pro studenty se sluchovým postižením. *„Od roku 2011 jsou v České republice maturity státní, které akceptují zákonné právo na uzpůsobení podmínek vzdělávání a ukončování vzdělávání žákům se zdravotním postižením nebo zdravotním znevýhodněním.“* (Skákalová, 2016, s. 106). Uzpůsobením může být například navýšení časového limitu, využití kompenzačních pomůcek a třeba vyloučení poslechu cizího jazyka (Maturita bez handicapu, online).

### **5.3 Terciární vzdělávání**

Po úspěšném splnění maturitní zkoušky mohou studenti se sluchovým postižením pokračovat dále na vysoké školy. Přímou uzpůsobené obory pro studenty se sluchovým postižením jsou u nás jen dva a těmi jsou: Výchovná dramatika Neslyšících, což je tříleté bakalářské studium s možností pokračovat v navazujícím magisterském studiu na Janáčkově akademii múzických umění. *„Cílem studia specializace Divadlo a výchova pro Neslyšící je připravovat tvůrčí osobnosti s uměleckým a pedagogickým vzděláním a praxí pro potřeby uměleckého vzdělávání a pro oblast volnočasových aktivit, pro oblast divadelních aktivit skupin se specifickými potřebami, a to především pro oblast Neslyšících a pro různé typy divadelního vzdělávání, formálního i neformálního včetně dalšího*

*vzdělávání pedagogů.*“ (Divadelní fakulta JAMU, online). Druhým oborem, který je určen primárně studentů, se sluchový postižení je Jazyk a komunikace neslyšících, dříve pod názvem Čeština v komunikaci neslyšících, což je studijní program Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Také se jedná o tříletý bakalářský program s možností pokračování navazujícím magisterským studiem. *„Absolvent nachází široké uplatnění ve všech oblastech, kde je třeba vysokoškolsky vzdělaných pracovníků se solidní znalostí jazyků komunikace neslyšících (zejména českého znakového jazyka a češtiny) ... Absolvent je vybaven nejen kompetencemi jazykovými a komunikačními, ale také širokou základnou znalostí a praktických dovedností lingvistických, opřených o hlubší vhled do problematiky hluchoty, kultury a komunity neslyšících. Širší vzdělanostní základ a dovednosti umožní absolventovi další vzdělávání, sebevzdělávání a adaptabilitu s ohledem na požadavky zaměstnavatele i vlastní profesní růst.*“ (Ústav jazyků a komunikace neslyšících, online).

*„V současné době tvoří studenti se sluchovým postižením na vysokých školách velmi různorodou skupinu mladých lidí, kteří se od sebe liší jak stupněm sluchové vady, tak preferovaným komunikačním systémem. Je patrné, že ve studijním programech se vždy lépe orientují studenti dostatečně kompetentní v českém jazyce, a to mnohdy nezávisle na hloubce svého sluchového postižení.*“ (Horáková, 2012, s. 58). Pomoc studentům se sluchovým postižením poskytují speciálně pedagogické služby jako například na Pedagogické fakultě Univerzity Karlovy nebo taky Středisko Teiresiás, neboli Středisko pro pomoc studentů, se specifickými nároky, které zřídila Masarykova univerzita v Brně. Úkolem Střediska Teiresiás je *„zajišťovat, aby studijní obory akreditované na univerzitě byly v největší možné míře přístupné také studentům nevidomým a slabozrakým, neslyšícím a nedoslýchavým, s pohybovým handicapem, případně jinak postiženým.*“ (Středisko Teiresiás, online). Studentům se sluchovým postižením je možné poskytnout tlumočnické a přepisovatelské služby na přednáškách nebo kompenzační pomůcky jako jsou indukční smyčky a jiné.

Dále však mohou lidé se sluchovým postižením se zájmem o jiné studijní programy studovat ty, podle svého výběru.

## 6 Zaměstnávání osob se sluchovým postižením

Pro člověka je práce podstatné nejen jako prostředek ke svému vlastnímu finančnímu zaopatření, ale i jako jistá fáze sebezvoje a udává postavení ve společnosti a začlenění do ní. Uplatnění osob se sluchovým postižením na volném trhu práce je do značné míry omezeno, ale je to určitou měrou vykompenzováno legislativní oporou v zákoně č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, konkrétně se zaměstnávání osob se zdravotním postižením věnují § 67 až § 84.

### 6.1 Profesní uplatnění osob se sluchovým postižením

*„Za hlavní příčiny obtížného uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce lze obecně považovat nižší úroveň vzdělání a nezáměr zaměstnavatelů a jejich omezenou informovanost. Praxe ukazuje, že tyto příčiny bývají častější a závažnější než skutečné omezení pracovních schopností daného jedince jeho primární vadou.“* (Skákalová, 2016, s. 111). Zaměstnání osoby se sluchovým postižením je ještě velmi ovlivněno schopnostmi komunikace, které jedinec má. *„Při hledání zaměstnání jsou v mnoha případech úspěšnější nedoslýchaví, kteří dostatečně zvládli mluvený (český) jazyk ve zvukové i psané formě. Pozice prelingválně neslyšících, jejichž komunikačním prostředkem je znakový jazyk, je vzhledem k obtížím při dorozumívání se slyšící společností mnohem obtížnější. U ohluchlých jedinců záleží na tom, jaký typ práce vykonávali před ztrátou sluchu. Pokud charakter práce nevyžaduje verbální komunikaci či jinou činnost závislou na sluchovém vnímání, jejich pozice v zaměstnání nemusí být ohrožena.“* (Souralová, 2007, s. 20).

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, mají zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jako 25 zaměstnanců povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením. Jedná se o 4 % z celkového počtu zaměstnáváných. Avšak existují i jiné možnosti plnění této povinnosti, což může být například odebrání výrobků z chráněných dílen a od zaměstnavatelů, kteří poskytují pracovní místa na chráněném trhu práce, uplatnění slevy na dani z příjmu, snížení mzdových nákladů díky využití státních dotací. Zaměstnavatelé mají povinnost při zaměstnávání osob se sluchovým postižením:

- a) *„rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením*

- individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazením pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,*
- b) Spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR při zajišťování pracovní rehabilitace,*
  - c) Vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě, kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením,*
  - d) Vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.“*  
(Úřad práce, online)

## **6.2 Chráněný trh práce**

Dle zákona č. 435/2004 Sb. neboli zákona o zaměstnanosti je chráněný trh práce tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, celkově z počtu zaměstnanců. Pro uznání zaměstnavatele jako poskytovatele práce na chráněném trhu, je nutné uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Zaměstnavatelé pro naplnění této dohody musí splnit povinnosti jako například 12 měsíců před podáním žádosti o uznání zaměstnavatele zaměstnal nadpoloviční většinu zaměstnanců se zdravotním postižením. Dohoda o uznání zaměstnavatele jako poskytovatele práce na chráněném trhu se uzavírá na dobu tří let (po této době lze prodloužit na neurčito) a po tuto dobu je zaměstnavatel oprávněn čerpat benefity dostupné pro chráněný trh práce. Jedná se o finanční příspěvky, kterými jsou nahrazovány „*skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu toho zaměstnance, nejvýše však 13 600 Kč, jde-li o osobu invalidní a výše 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dále zaměstnavatel dostane paušální částku 1000 Kč za měsíc, za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením. Konkrétně v oblasti zaměstnání osob se sluchovým postižením lze příspěvek zvýšit ještě o náklady na pracovní asistenci, překladatele do znakového jazyka, nebo například i pořízení komunikačních pomůcek.

### **6.3 Pracovní rehabilitace**

*„Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.“* (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dále dle téhož zákona je pracovní rehabilitace souvislá činnost, jejíž cílem je získání a udržení vhodného zaměstnání pro osoby se sluchovým postižením, kterou zprostředkovává Úřad práce. Jedná se převážně o poradenskou činnost, která se věnuje volbě vhodného povolání. Pobočkou Úřadu práce je vytvořen individuální plán pracovní rehabilitace, který zahrnuje přípravu na budoucí zaměstnání, přípravu k práci i rekvalifikační kurzy. Zaměstnavatel se může zapojit do pracovní rehabilitace osoby se sluchovým postižením a může tak čerpat příspěvek na náklady spojené s přípravou na práci.

### **6.4 Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením v oblasti zaměstnávání**

Strategický dokument Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025 slouží k vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením vládní politikou České republiky. Národní plán podpory rovných příležitostí navazuje na Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením. První takový plán byl schválen již v roce 1992 a od té doby se již sedmkrát obnovoval a postupně byly naplňovány cíle zaměřené na podporu integrace osob se zdravotním postižením (Vláda ČR, online).

*„Naplněním doposud realizovaných národních plánů došlo ke zlepšení přístupu státu k osobám se zdravotním postižením, což se pozitivně promítlo v řadě oblastí, které jsou k zajištění podmínek pro kvalitní a důstojný život této skupiny lidí důležité a napomáhají jejich integraci do společnosti. Přestože většina úkolů obsažených v doposud realizovaných Národních plánech byla splněna, zůstává i nadále řada otevřených a nedořešených témat, která se přímo dotýkají života jednotlivých skupin osob se zdravotním postižením.“* (Vláda České republiky, online).



Oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením se Národní plán věnuje v konkrétní kapitole, která vychází z článku číslo 27 z Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

Článek 27 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením se věnuje právu na práci u osob se zdravotním postižením. Konkrétněji se jedná o: „*právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením.*“ (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, online). Článek Úmluvy číslo 27 dále hovoří o opatřeních, ke kterým přistoupily státy, které Úmluvu podepsaly (Česká republika Úmluvu podepsala dne 30. března 2007 a ke dni 12. února se stala tato Úmluva součástí právního řádu České republiky). Mezi opatření, ke kterým bylo přistoupeno patří například zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení ve všech otázkách týkajících se jakékoli formy zaměstnávání, rovné příležitosti a rovnocenné odměňování, podpora pracovních příležitostí a možností profesního postupu pro osoby se zdravotním postižením na trhu práce, zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve veřejném sektoru a dále například podpora osob se zdravotním postižením k získávání pracovních příležitostí na otevřeném pracovním trhu. (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, online)

V každém Národním plánu podpory jsou nastaveny cíle v konkrétních oblastech, týkajících se života osob se zdravotním postižením. V oblasti zaměstnání se velká snaha věnuje i možnosti úprav pracovního režimu a prostředí. „*Dle Výběrového šetření osob se zdravotním postižením z roku 2018 vyplynulo, že u 6 % zaměstnanců se zdravotním postižením by bylo vhodné provést úpravu pracovního prostředí, potřebné úpravy byly realizovány u 7 % zaměstnanců se zdravotním postižením. 10 % zaměstnanců se zdravotním postižením by uvítalo provést úpravu pracovního režimu, například rozvržením pracovní doby, přestávek v práci nebo umožnění pracovat z domova. Tyto možnosti využívá přibližně třetina zaměstnanců se zdravotním postižením na volném trhu práce.*“ (Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením 2021–2025, online). Národní plán podpory rovných příležitostí osob se zdravotním postižením má v oblasti zaměstnávání dva hlavní cíle, které jsou specifikovány dílčími opatřeními. Prvním z nich je cíl zaměřený na efektivní podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na chráněném i otevřeném trhu práce. A je popsán následovně: „*I přes řadu nástrojů, kterými je zaměstnanost osob se zdravotním postižením podporována, je rozdíl mezi podílem*

*nezaměstnaných osob z této skupiny v porovnání s podílem v rámci intaktní společnosti značný. Je proto nezbytné úsilí v této oblasti zefektivnit, stávající nástroje v případě nutnosti upravit a zároveň hledat nové způsoby podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením zejména na volném trhu práce.“* (Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, online) Tento cíl je na období od 2021 do 2025 konkretizován opatřeními jako jsou například upravení nástrojů podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dle litery zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – mělo by se jednat o zvýšení motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením na volném trhu práce. Dále je to opatření o posilování profesionality Úřadu práce ČR v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Druhým cílem v Národním plánu podpory je Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve veřejném sektoru. Jenž konkretizován jako: *„Je vhodné a účelné, aby byl stát v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením příkladem i soukromým zaměstnavatelům. Je proto nutné pokračovat v realizaci stávajících opatření a v případě potřeby přijímat nová opatření tak, aby byla zajištěna efektivní podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve veřejné správě, většina ministerstev nedosahuje například ani poloviny povinného podílu skutečně zaměstnaných osob se zdravotním postižením.“* (Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením pro období 2021–2025, online). Tento cíl je podpořen opatřeními poskytovat časový prostor pro prezentaci problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro státní tajemníky a personalisty a také opatřením pro podporu zvyšování počtu zaměstnávaných osob se zdravotním postižením v jednotlivých resortech. (Národní plán podpory, online)

Z důvodu aktuálnosti je popisován pouze aktuálně platný Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025.

## **6.5 Kompenzační pomůcky a tlumočnické služby v pracovním prostředí**

V dnešní době rychle se vyvíjející techniky již existuje velké množství pomůcek a aplikací, které ulehčují lidem život snad ve všech oblastech a není tomu jinak i u osob se sluchovým postižením. Jde například o usnadnění komunikace se slyšící populací, a tudíž i usnadnění výkonu práce v majoritní společnosti.

**Telefonování** osob se sluchovým postižením je komplikovaná činnost a je možné, že i například díky nemožnosti telefonovat je těžší najít uplatnění na trhu práce. Telefonování je momentálně často nahrazováno textovou komunikací pomocí e-mailu nebo třeba za pomoci sociálních sítí, ale stále existují situace, kdy je telefonování nutné. „*Některé nedoslýchavé osoby mohou s použitím optimálně seřízeného sluchadla telefonovat běžným telefonem. Podobně je již možné také telefonovat mobilním telefonem, a to za použití drátové či bezdrátové indukční smyčky. Lze také používat speciální telefon se zesílením.*“ (Skákalová, 2017, s. 89). Příkladem telefonů se zesílením mohou být mobilní telefony pro seniory, které produkují extrémně hlasitý zvuk (Chcislyšet.cz, online). Dále to jsou telefony klasické, u kterých je možné regulovat hlasitost až o 30 dB. Také však existují bezdrátové zesilovače pro mobilní telefon, který zesiluje zvuk až o 40 dB a izolují okolní zvuky (Pomůcky pro neslyšící, online). Mobilní telefony obecně nabízí velké množství funkcí, které mohou být přínosné i pro osoby se sluchovým postižením. Jako příklad je možné uvést na smart phonech možnost nastavení upozornění na zmeškaný hovor, zprávu a jiná, za pomoci LED diody umístěné na telefonu. Je možnost i barevné rozlišení konkrétních upozornění. Další funkcí jsou videohovory, u produktů firmy Apple se jedná o FaceTime, který je již v základu aplikací v telefonu a není třeba jej instalovat, zapotřebí je jen připojení k internetu. Avšak existuje mnoho dalších platforem, kde videohovory lze zprostředkovat pouze za nutnosti mít připojení k internetu, a to nejen na produktech firmy Apple s operačním systémem iOS, ale i na produktech jiných firem s rozdílnými operačními systémy, například Android. Díky hovorům lze usnadnit komunikaci například pro osoby odezírající, ale i využít online tlumočnických služeb, jako příklad lze uvést Tichou linku. „*Telefonní hovor probíhá tak, že s tlumočnickem jste ve spojení přes videohovor, tlumočnick zavolá na tel. číslo a tlumočí volaného do znakového jazyka, vaše odpovědi tlumočí do českého jazyka zpět volanému.*“ (Tichá linka, online).

**Chytré hodinky** neboli smart watch jsou nyní velmi oblíbené nejen jako módní doplněk, pomůcka při sportu, ale i jako signalizační pomůcka. Existuje velké množství a druhů chytrých hodinek od různých výrobců, jako příklad je možné uvést hodinky Apple Watch, které mohou osobám se sluchovým postižením pomoci jako právě ona signalizační pomůcka, jelikož upozorňují vibracemi na příchozí hovor, zprávu, e-mail, oznámení ze sociálních sítí či naplánovanou schůzku. Na příchozí zprávy lze i přímo na hodinkách odpovědět. Pro komunikaci je možné využít přídavnou aplikaci, která převádí mluvenou

řeč na text (Smartmania, online). Funguje na principu snímání řeči mikrofonem na hodinkách a text je zaznamenáván do telefonu, tudíž je dobrou pomůckou, když tímto zařízením disponuje osoba komunikující mluvenou řečí s osobou se sluchovým postižením.

O **signalizačních pomůckách** je již psáno v kapitole 2.3, ale konkrétně se v zaměstnání využívají podobně jako výše zmíněné chytré hodinky, avšak v tomto případě se jedná o světelnou signalizaci, na rozdíl od hodinek, které poskytují signalizaci vibrační. Signalizační pomůcky upozorňují na zvonění telefonu, příchozích zpráv a e-mailů a jiných.

I dříve zmíněný **převod textu na řeč** je možné využít při výkonu zaměstnávání, z důvodu usnadnění komunikace. V pracovní komunikaci lze využít i převod řeči na text, k tomu na výrobcích od firmy Apple slouží funkce diktování. Na tuto funkci lze použít široké spektrum výrobků od této firmy – mobilní telefony, tablety i notebooky a smart watch (Jablíčkař.cz, online). Pro přepis mluvené řeči na text je možné použít přepisovatelské služby.

Na mobilní telefony lze nainstalovat **aplikace**, které jsou vyvinuty přímo pro využití osobami se sluchovým postižením. Ve výkonu práce mohou pro tyto osoby být užitečné aplikace například:

Ava – aplikace, *„která cílí na skupiny neslyšících a nedoslýchavých lidí. Konceptně se jedná o platformu, která přenáší hlas do textové podoby...“* (Filip Houska, Czechcrunch, online). Tato aplikace je v angličtině, tudíž je vhodná ke komunikaci s cizinci.

Živý přepis a zvuková oznámení – *„poskytuje bezplatné přepisy vašich konverzací v reálném čase a odesílá oznámení na základě vašich okolních zvuků doma. Oznámení vás informují o důležitých domácích situacích, jako je požární poplach nebo zvonění u dveří.“* (Google Play, online).

Zesilovač zvuku – *„Zesilovač zvuku zvyšuje důležité zvuky, jako jsou konverzace, aniž by nadměrně zvyšoval rušivé zvuky.“* (GooglePlay, online).

Tlumočnick do kapsy – aplikace k usnadnění komunikace se slyšícími. *„Při potřebě komunikovat neslyšící uživatel požádá slyšícího, aby mluvil na mikrofon telefonu nebo tabletu. Aplikace snímá řeč mluvčího a jako data ji v reálném čase odesílá na servery Unie*

*neslyšících v Brně, o.s. Tam je řeč převedena na text a okamžitě odeslána zpět do aplikace.*“ (AppAdvice, online).

Využití **tlumočnicka do znakového jazyka** může být mnohdy vhodnější například při poradách a jiných konverzacích ve více lidech, kdy by nemuselo být plně funkční využití online tlumočnických služeb. Online tlumočnické služby jsou však přístupnější i z důvodu nedostatku tlumočnicků v některých částech České republiky, a tedy i delší dobu, jenž bude trvat sehnání tlumočnicka do znakového jazyka. Zaměstnavatel může využít pro osoby komunikující znakovým jazykem online tlumočnickou službu například při komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato služba by měla být poskytována zdarma, ale někdy je toto financování zkomplikováno a osoba se sluchovým postižením na ni má právo a probíhá dle preferencí osoby se sluchovým postižením (překladem do znakového jazyka, převodem do znakové češtiny či písmem (Neslyším pracuji, online).

## **6.6 Organizace pomáhající se zaměstnáním osob se sluchovým postižením**

Osoby se sluchovým postižením mohou potřebovat pomoc s uplatněním na trhu práce, pomoc vyhledat vhodnou pracovní pozici, ale i si ji udržet. Úřad práce v tuhle chvíli neposkytuje nijak rozsáhlé poradenství o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale snad tohle bude brzo změněno v návaznosti na Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením pro rok 2021–2025. Alespoň u nás funguje několik organizací, které se věnují i poradenským službám v oblasti zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Jednou z nejvýraznějších organizací je **Tichý svět, o. p. s.** Tato organizace působí skoro již po celé České republice a jejich vize jsou rovné příležitosti pro neslyšících (Tichý svět, online). Tichý svět sám zaměstnává osoby se sluchovým postižením a vytváří jim mnoho pracovních pozic určených přímo pro ně. Jedná se například o pracovní místa v Tiché kavárně nebo při realizaci Tichých zpráv. Organizace Tichý svět během třech měsíců v roce 2017 uspořádala 8 interaktivních workshopů pro pracovníky velkých firem jako je například Česká spořitelna nebo Amazon (Tichý svět, online). Pod organizací Tichý svět funguje Portál pracovních příležitostí pro osoby se sluchovým postižením **Neslyším pracuji**, kde se sdružují žadatelé o práci se sluchovým

postižením a nabídky práce pro osoby se sluchovým postižením V roce 2007 byl založen **Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**, jehož cílem je vytvoření prostředí pro získání práce a poradenství v oblasti zaměstnávání. *„NFOZP je dnes bezesporu respektovanou profesionální organizací a zaměstnavatelem osob se zdravotním postižením, který má co nabídnout širokému spektru žadatelů z nejrůznějších oblastí komerčního a neziskového sektoru, zaměstnavatelům zdravotně postižených, vzdělávacím institucím, a také jednotlivcům. Svoji různorodou podporu staví na dvou pilířích. Za první na víře, že zaměstnaný člověk se zdravotním postižením je pro společnost velmi důležitý. A za druhé na přesvědčení, že nejúčinnější je taková pomoc, která umožňuje člověku být nezávislým na druhých.“* (Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, online).

I když je zaměstnávání osob se sluchovým postižením na volném trhu práce značně zkomplikováno, existuje již nesčetné množství pomůcek, které mohou ulehčit zapojení osoby se sluchovým postižením do pracovního procesu a tím i ulehčit rozhodování zaměstnavatelům, jestli osobu se sluchovým postižením zaměstnat či ne. Mnohé organizace se snaží zprostředkovat potřebné poradenské služby, které by jak proces hledání práce, ale i její výkon, mohli značně lidem se sluchovým postižením ulehčit. A může se předpokládat, že v budoucnu ještě více zaměstnavatelů nebude lhostejné zaměstnávání osob se sluchovým postižením.

## 7 Zaměstnávání osob se sluchovým postižením

### 7.1 Stanovení výzkumných cílů

Výzkumným záměrem pro tuto bakalářskou práci je zaměstnávání osob se sluchovým postižením a **hlavním cílem** prováděného výzkumu je zjištění, zda jsou zaměstnavatelé na volném trhu práce ochotní zaměstnat osobu se sluchovým postižením.

**Dílčí cíle** výzkumného šetření jsou zaměřené na zaměstnání osoby se sluchovým postižením v rozsahu celé České republiky a všech oblastí zaměstnávání.

**Prvním dílčím cílem** je zjištění, zda jsou zaměstnavatelné otevření využití technických pomůcek, jako je například převod mluvené řeči na text, nebo dále možnosti využití při pracovním výkonu tlumočnicka do znakového jazyka nebo přepisovatele.

**Druhým dílčím cílem** je zjistit, na jakých pozicích, již organizace zaměstnala osobu se sluchovým postižením, nebo by byla v budoucnu ochotna zaměstnat a k jakým úpravám pracovního prostředí či komunikace bylo ze strany zaměstnavatele nutné přistoupit.

**Výzkumné otázky** byly definovány jako:

1. Jsou zaměstnavatelé ochotni zaměstnat osoby se sluchovým postižením?
2. Jsou zaměstnavatelé ochotni využití technologií a asistenčních služeb pro zaměstnávání osoby se sluchovým postižením?

### 7.2 Metodologie výzkumného šetření

Toto výzkumné šetření bylo prováděno kvantitativní metodou. Podle zvolených cílů, kterým se výzkumné šetření věnuje, byla zvolena metoda dotazníku. Výzkumné šetření pomocí online dotazníku probíhalo během měsíce března roku 2021, kdy byli osloveni pomocí průvodního e-mailu zaměstnavatelé z organizací, které figurují primárně na volném pracovním trhu v širokém rozsahu pracovních oborů. Organizace a firmy do výzkumného šetření byly vybrány zcela náhodně, k tomuto výběru byl využit celosvětový firemní rejstřík Kompass.com. Náhodně byly také vybrány obory, kterým se daná organizace věnuje. Velká část oslovených firem a organizací na prosbu o vyplnění dotazníku zareagovala kladně a poskytli tak důležité informace do výzkumného šetření.

Celkově bylo osloveno přes 110 firem a organizací pomocí e-mailu a vyplněných dotazníků pro vyhodnocení výzkumného šetření se sešlo 79, procentuální návratnost byla tak 72 % (přesně 71,8 %). Online dotazník byl zpracován na webové platformě Survio, která se věnuje dotazníkovým výzkumným šetřením.

### **7.3 Struktura dotazníku**

V úvodu dotazníku jsou obsažené úvodní informace a prosba o jeho vyplnění a poděkování. Následují již otázky dotazníkového šetření, kterých je celkem 18. V první části jsou čtyři otázky faktografické a odpověďmi na ně o sobě respondenti podávali základní informace jako je kraj ve, kterém jejich organizace působí a v jakém oboru pracují. Dále je část dotazníku, kdy respondenti vyplňují informace o zaměstnanci se sluchovým postižením, v případě, že u nich již nějaký pracoval či v současné době pracuje. Zde se jedná o otázky pátou až třináctou. V poslední části dotazníku, tedy v otázkách třináct až osmnáct je obsažen hlavní cíl výzkumného šetření, tedy zjištění, zda jsou firmy a organizace ochotny zaměstnat osobu se sluchovým postižením a využívat při pracovním procesu technické pomůcky a asistenční služby. Celkově dotazník obsahuje čtyři otevřené položky, které zjišťují pracovní pozice, na kterých již dříve či aktuálně zaměstnávaná osoba působí, k jakým úpravám prostředí a komunikace bylo při zaměstnávání nutné přistoupit, na jaké pozici by potenciálně byli zaměstnavatelé ochotni zaměstnat osobu se sluchovým postižením a poslední otevřenou otázkou je dotaz na názor, který respondent má na vhodnou motivaci či pomoc se strany státu či společnosti, aby bylo vytvářeno více pracovních pozic pro osoby se sluchovým postižením. Zbytek otázek výzkumného šetření jsou uzavřené či polouzavřené otázky, kde je možné konkretizovat odpověď, pokud si respondent nevybere z daných možností, či konkretizuje počet.

Dotazník tohoto výzkumného šetření byl z celý vyplňován online na stránce Survio a všem respondentům byl doručen e-mailem s průvodním dopisem.

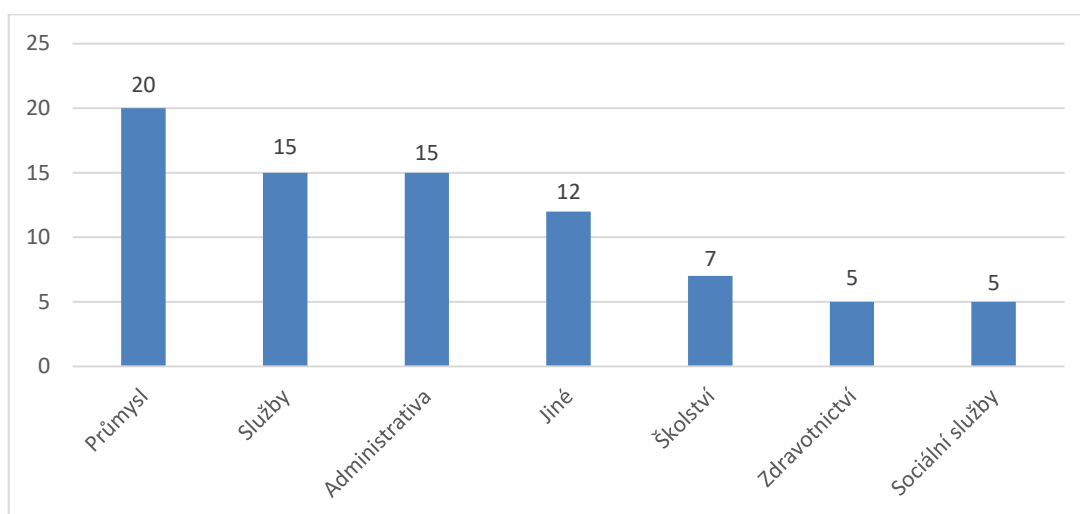


## 7.4 Interpretace výzkumného šetření

### První dotazníková část

V první části dotazníkového šetření byly respondentům položeny čtyři otázky, které mají blíže přiblížit, kde jejich firma nebo organizace působí a čím se zabývá.

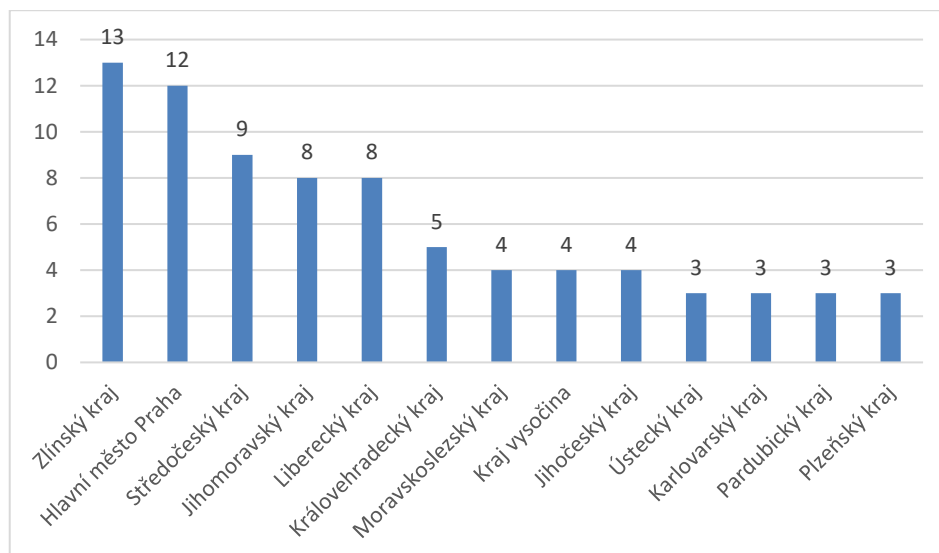
#### 1. V jakém oboru pracujete?



Graf č. 1 – Pracovní obory respondentů

Z grafu číslo 1 vyplývá, že největší počet respondentů, kteří se zúčastnili tohoto výzkumného šetření, pracují v oblasti průmyslu, tj. 20 dotazovaných. Další skupinou jsou firmy a organizace pracující v oboru služeb a administrativě. Třetí nejpočetnější skupinou je kategorie Jiné, kdy respondenti měli možnost specifikovat svůj pracovní obor či napsat jiný, který nebyl v možnostech vypsán. Po prozkoumání jednotlivých odpovědí můžeme říct, že mezi jiné obory práce patří stavebnictví, gastronomie, elektromontáže, veřejná správa a prodej.

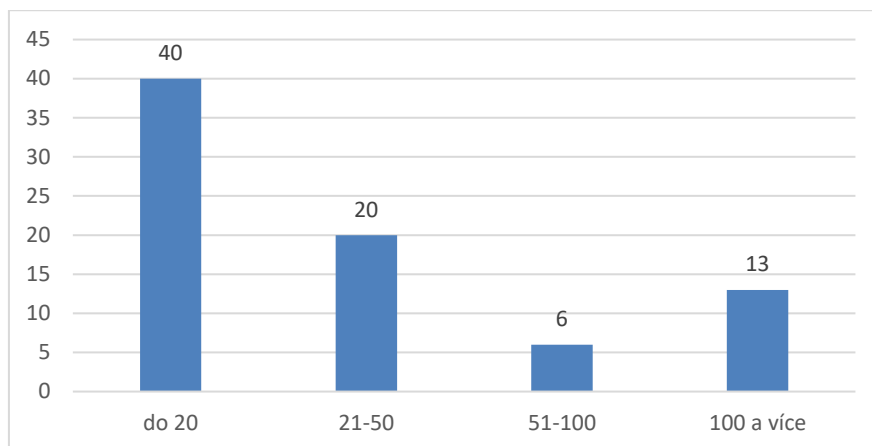
## 2. V jakém kraji se Vaše organizace nachází?



Graf č. 2 – Četnost respondentů v krajích České republiky

Z grafu číslo dva je patrné, že největší část respondentů svou činnost vykonává na východě Moravy, ve Zlínském kraji (13 respondentů) a také v Praze a to 12 respondentů, odkud je druhý největší počet respondentů. Nejméně respondentů je však z Čech, a to konkrétně z Plzeňského kraje, kraje Pardubického, Karlovarského a Ústeckého. Z rozložení četnosti respondentů dle krajů nelze jasně vyvodit konkrétní oblast vyplněných dotazníků v poměru dotazníků rozeslaných. Nelze konkrétně definovat oblast, ze které by například bylo málo podkladů, jelikož například z Moravy je značné množství respondentů, nebo ze severních Čech je silně zastoupen Liberecký kraj, ale Královehradecká a Ústecký již tak ne.

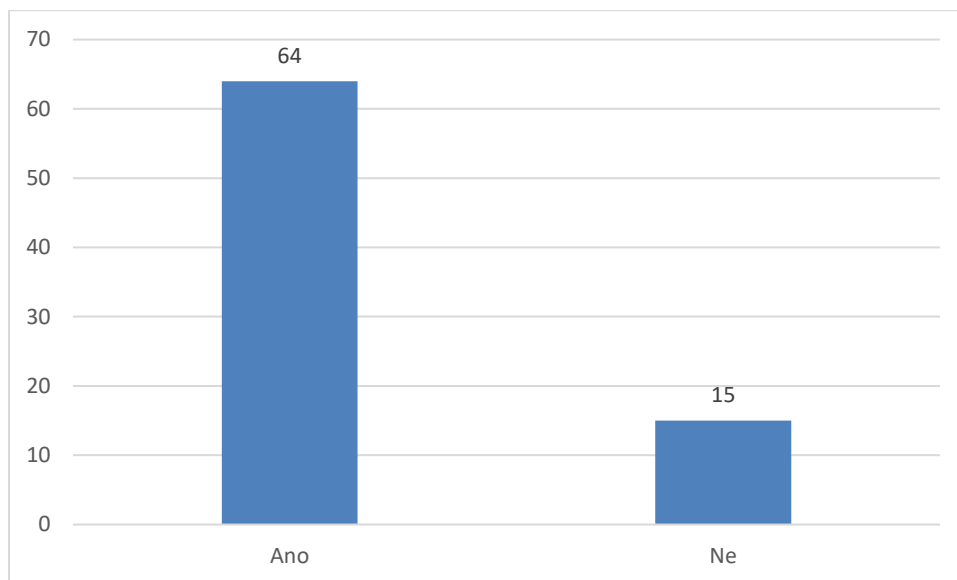
### 3. Kolik má Vaše organizace zaměstnanců?



*Graf č. 3 – Počet zaměstnanců v organizacích*

Největší část respondentů, tedy 40, uvedla, že jejich organizace disponují počtem zaměstnanců pod dvacet. Jedná se tedy o malé firmy, organizace. Nejmenší podíl respondentů uvedlo, že počet jejich zaměstnanců je mezi 51 až do sta. Jednalo se o 6 respondentů.

#### 4. Poskytuje Vaše organizace chráněná pracovní místa?

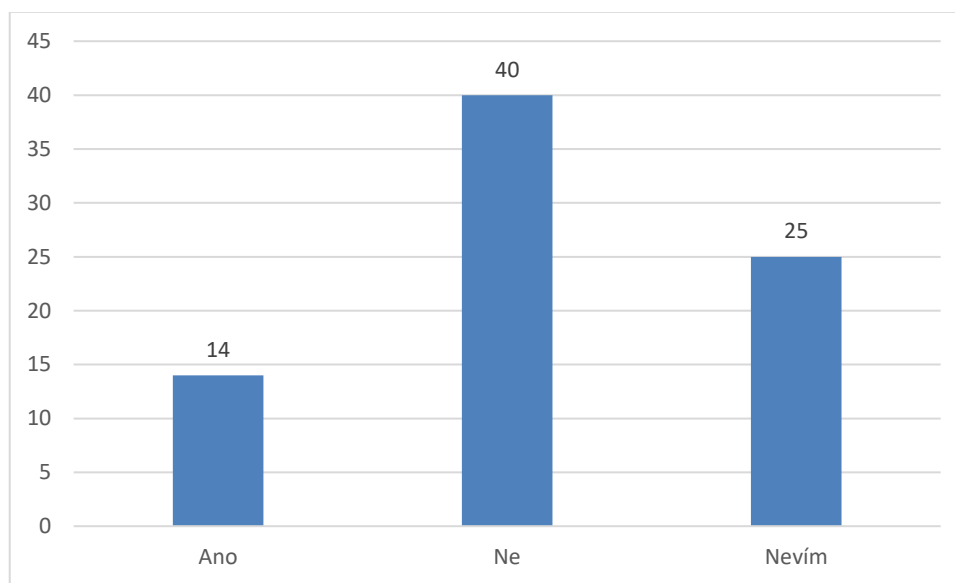


*Graf č. 4 – Podíl respondentů poskytujících chráněná pracovní místa*

64 respondentů, kteří se zúčastnili výzkumného šetření, uvedla, že nejsou poskytovateli chráněných pracovních míst, tudíž se jedná o zprostředkovatele práce na volném trhu.

Ve druhé části dotazníku bylo respondentům položeno devět otázek, které se týkaly dřívějšího nebo aktuálního zaměstnání osoby se sluchovým postižením

### 5. Pracovala již ve Vaší organizaci osoba se sluchovým postižením?

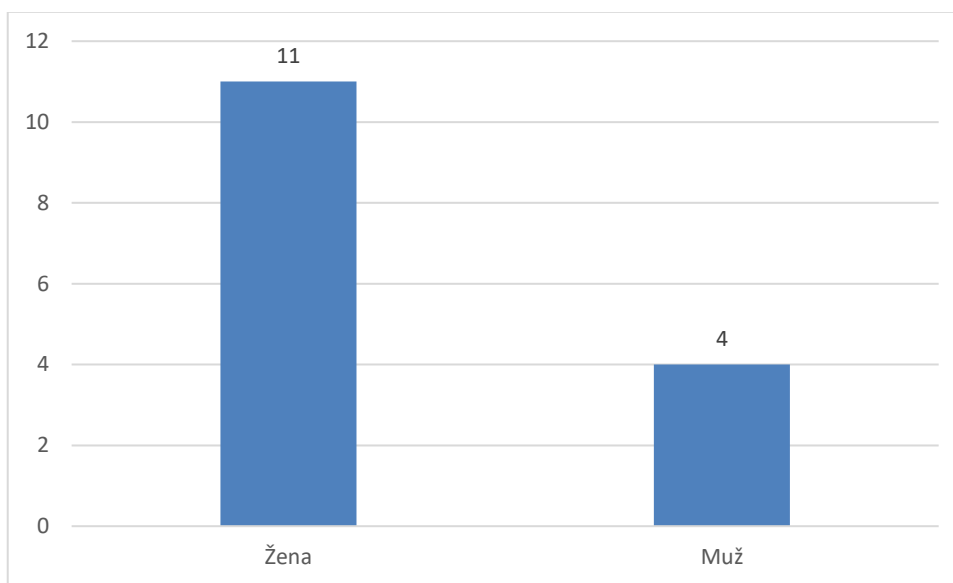


Graf č. 5 – Počet zaměstnaných osob se sluchovým postižením v minulosti či nyní

Ve většině vyplněných dotazníků respondenti uvedli, že v jejich organizacích osoby se sluchovým postižením zatím nepracovali. Jelikož se jedná o otázku, na kterou nemuselo mnoho respondentů znát odpověď, byla poskytnuta možnost „nevím“ a také se ukázalo, že podstatná část 25 respondentů údaj o dřívějším zaměstnávání nezná. Pouze 14 respondentů z celkových 79 uvedlo, že již v jejich organizaci osoba se sluchovým postižením pracovala. Procentuálně se jedná o 17,7 % respondentů.

Následující otázky (čtvrtá až otázka třináctá) se týkají respondentů, kteří odpověděli na otázku pátou kladně

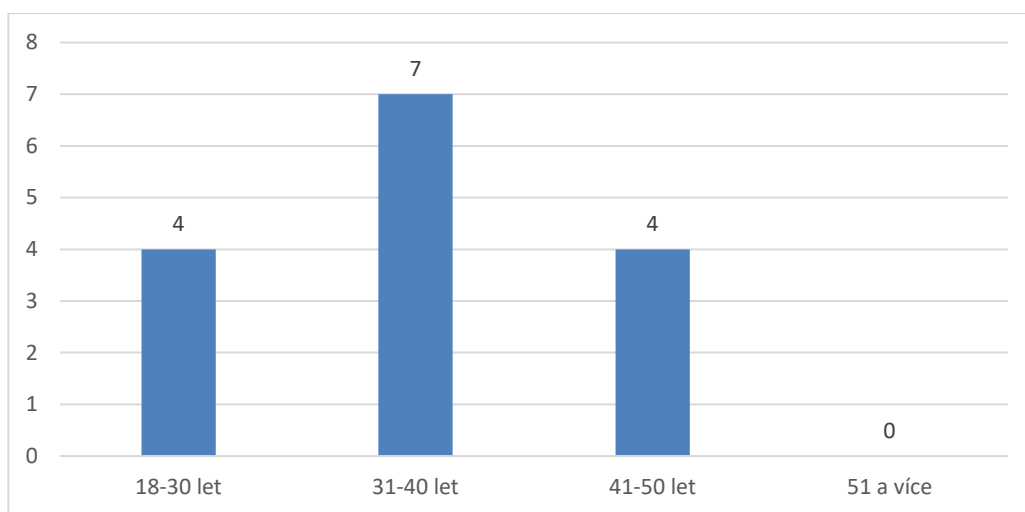
**6. Pokud ano, osoba se sluchovým postižením byla:**



*Graf č. 6 – Pohlaví zaměstnávané osoby se sluchovým postižením*

Dle odpovědí na položku šestou je patrné, že 11 zaměstnaných osob se sluchovým postižením byly ženy. V dotazníkovém šetření byla přítomna poznámka v rámci, které měli respondenti možnost uvést počet, kolik osob u nich již bylo zaměstnáno a o jaké pohlaví šlo. Ve výsledku však tento údaj vyplnilo jen 6 respondentů a uvedli, že se jednalo jen o jednotlivce se sluchovým postižením, kteří již byli zaměstnáni.

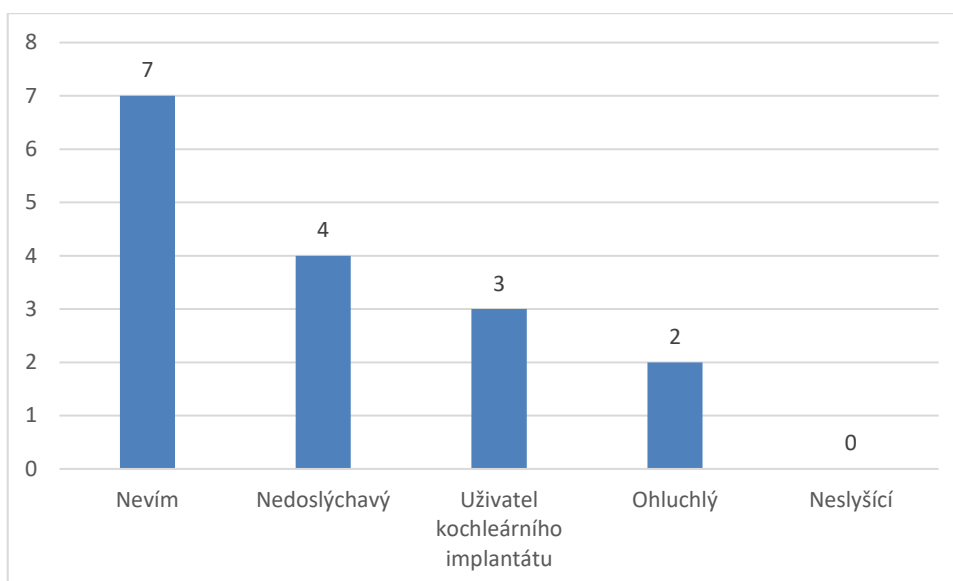
## 7. Zaměstnaná osoba se sluchovým postižením byla ve věku:



*Graf č. 7 – Věk již zaměstnávaných osob se sluchovým postižením*

Dle grafu číslo sedm je patrné, že zaměstnávané osoby se sluchovým postižením byly v produktivním věku. Shodný počet respondentů uvedlo, že zaměstnali osoby ve věkovém rozmezí 18 až 30 let a také 41 až 50 let. Ale nejčastější bylo zaměstnání osob se sluchovým postižením ve věku 31 až 40 let, což uvedlo 7 respondentů. Ani jeden nezvolil možnost „51 a více“.

## 8. Jaký stupeň sluchového postižení měla zaměstnávaná osoba?

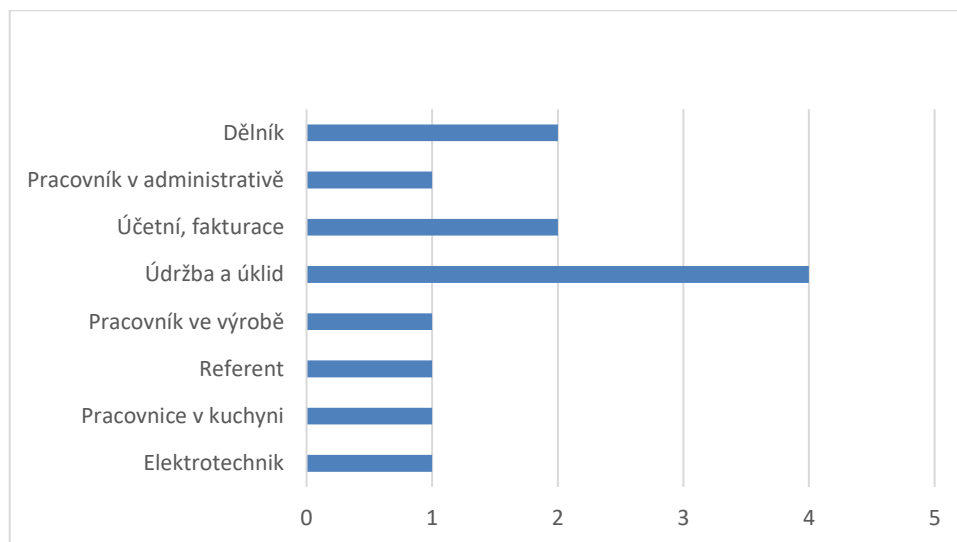


*Graf č. 8 – Stupně sluchového postižených u zaměstnávaných osob*

Z grafu vyplývá, že i u této otázky, stejně jako u otázky číslo pět, většina respondentů neznala konkrétní odpověď na otázku, proto je nejčastější odpovědí „nevím“. Zato žádný z respondentů nevedl, že by zaměstnával osobu neslyšící.



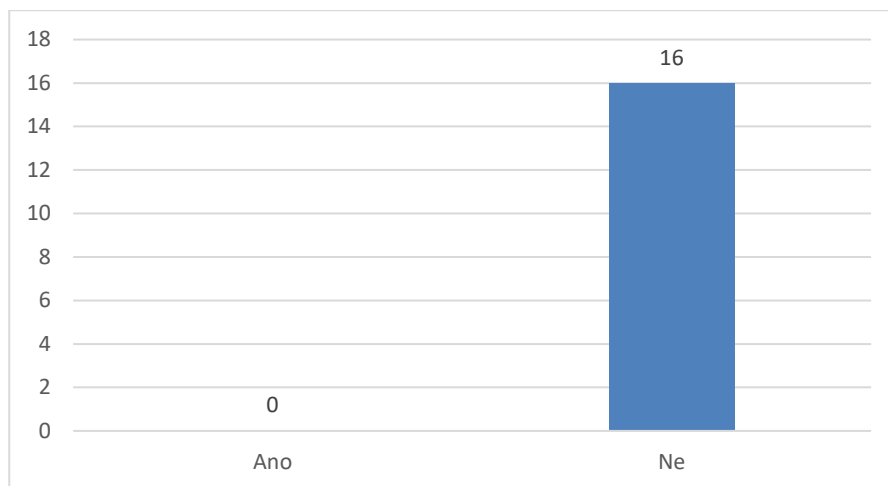
## 9. Na jaké pozici osoba se sluchovým postižením pracovala?



*Graf č. 9 – Pracovní pozice již zaměstnaných osob se sluchovým postižením*

Otevřená otázka číslo devět měla za úkol zjistit konkrétní pracovní pozice, na kterých oslovení respondenti již v minulosti zaměstnali osobu se sluchovým postižením. Nejčastější je zaměstnání na pozici údržby a úklidu, ale objevily se i pozice v administrativě a na dělnických pracích.

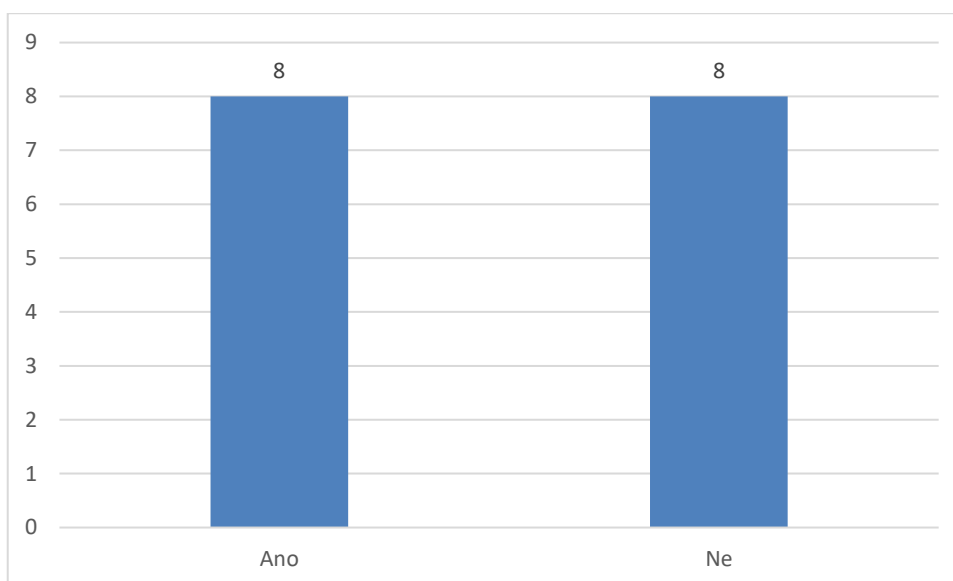
## 10. Byla zapotřebí úprava pracovního místa/ prostředí?



*Graf č. 10 – Nutnost úprav pracovního místa a prostředí v zaměstnání osob se sluchovým postižením*

Zcela zřetelně z grafu číslo deset plyne, že úpravy pracovního místa a prostředí nejsou při zaměstnávání osob se sluchovým postižením nutné, jelikož respondenti shodně odpověděli, že k úpravám nebylo nutné přistoupit.

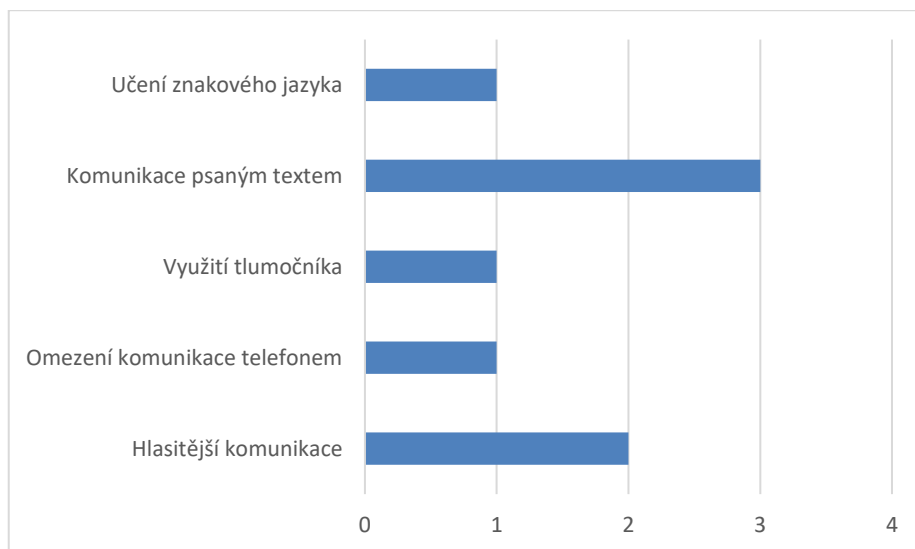
## 11. Byla zapotřebí úprava způsobu komunikace?



*Graf č. 11 – Nutnost úprav komunikačních způsobů v zaměstnání osob se sluchovým postižením*

I v tomto grafu se objevuje shoda v odpovědích respondentů, ale tentokrát stejný počet respondentů odpovědělo, že v jejich organizacích muselo být přistoupeno k úpravám způsobu komunikace. Avšak stejný počet respondentů také uvedlo, že k úpravám v oblasti komunikace dojít nemuselo. Je tedy patrné, že ke způsobům komunikace již bylo nutné přistoupit. V porovnání s předchozí položkou, která se tázala na nutnost úpravy pracovního prostředí pro osobu se sluchovým postižením, kdy žádný respondent neodpověděl, že by k úpravám muselo dojít, v oblasti způsobu komunikace tak se znatelným rozdílem (50% respondentů) byly úpravy třeba.

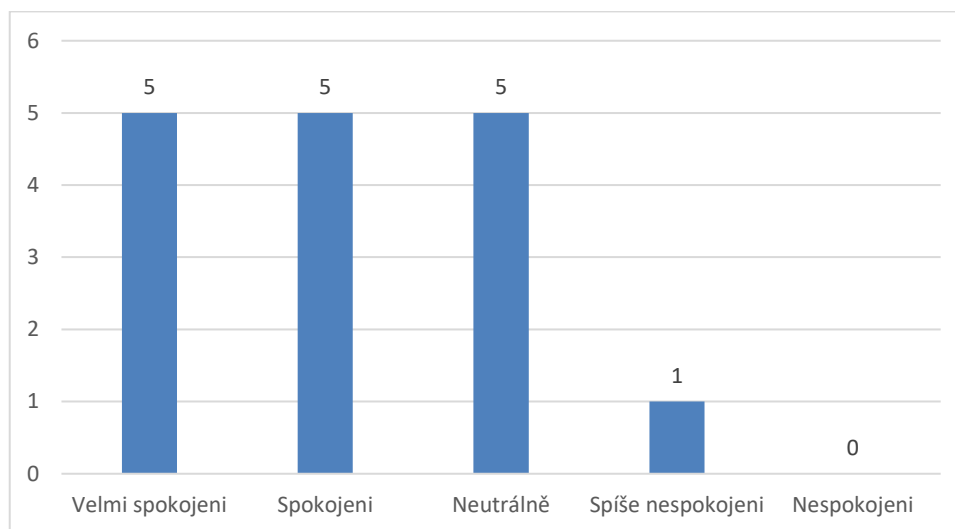
## 12. Pokud ano, k jakým úpravám bylo třeba přistoupit?



Graf č. 12 – Nutné úpravy v zaměstnání osob se sluchovým postižením

Nejčastější úprava, ke které museli respondenti přistoupit v zaměstnávání osob se sluchovým postižením, byla úprava komunikace, a to konkrétně komunikace pomocí psaného textu, ale v této otevřené otázce se objevovaly úpravy v komunikaci za pomoci hlasitější mluvy nebo třeba využitím tlumočnicka. Jak již dvě předchozí otázky ukázaly, způsob komunikace v organizacích bylo třeba z 50% upravit, zato úprava pracovního prostředí vyžadována nebyla, a tak se ukázalo i v otevřených odpovědích na tuto otázku.

### 13. Jak jste byli spokojeni se zařazením zaměstnané osoby se sluchovým postižením do pracovního kolektivu?

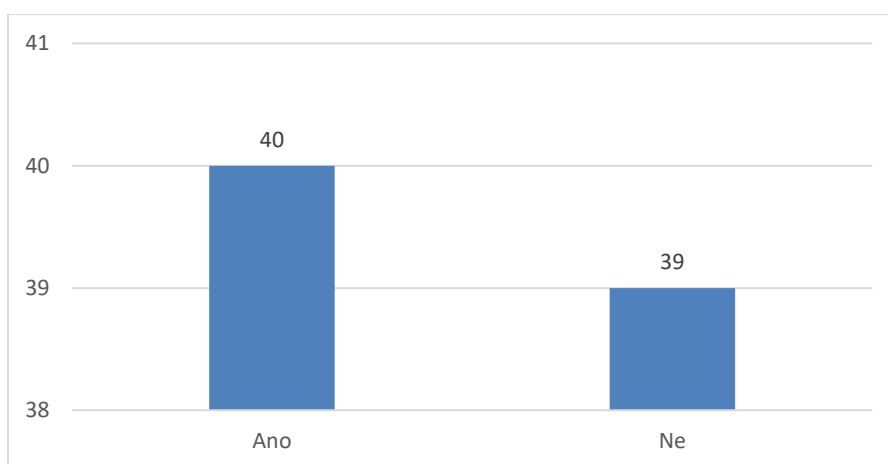


*Graf č. 13 – Spokojenost se zapojením osoby se sluchovým postižením do pracovního kolektivu*

Většinově respondenti v dotaznících uvedli, že byli se zapojením osob se sluchovým postižením spokojeni a velmi spokojeni, celkově se jednalo o 10 respondentů. Pět respondentů se vyjádřilo ke spokojenosti se zařazením sluchově postižených osob do pracovního kolektivu neutrálně. Minimum (jeden respondent) až žádní respondenti neuvodli, že byli nespokojeni či spíše nespokojeni.

Následující, poslední část, dotazníku se věnuje hlavnímu cíli výzkumného šetření. Jedná se o čtyři otázky, které se týkají ochotě zaměstnat osobu se sluchovým postižením, upravit komunikační systém, ale i využít technických pomůcek a asistenčních služeb.

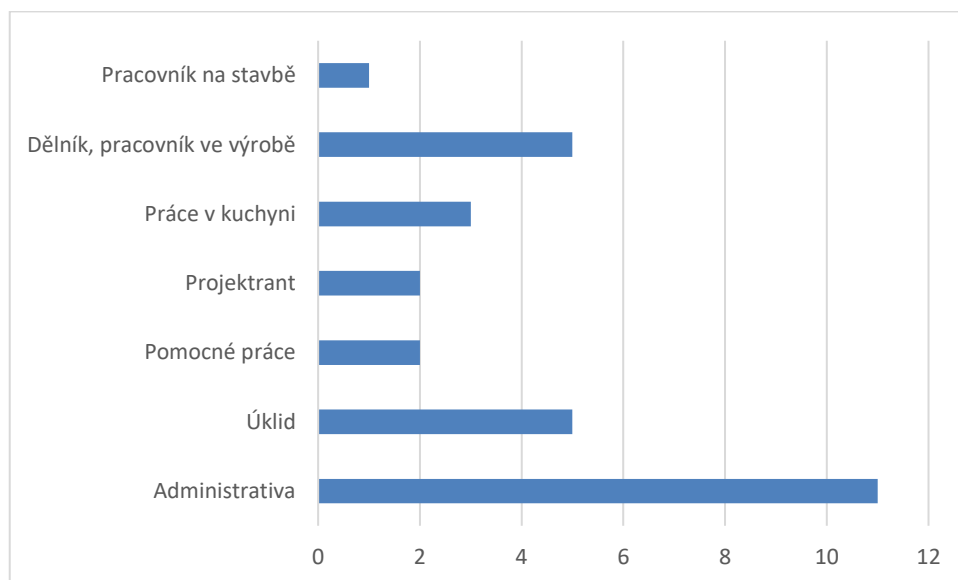
#### 14. Bylo by možné ve Vaší organizaci zaměstnat osobu se sluchovým postižením?



Graf č. 14 – Ochota zaměstnat osobu se sluchovým postižením

Respondenti v otázce číslo čtrnáct odpovídali, zda by bylo možné v jejich organizaci zaměstnat osobu se sluchovým postižením a výsledkem jsou velmi vyrovnané kladné i záporné odpovědi. U 51 % (přesně 50,63 %) respondentů by zaměstnání osoby se sluchovým postižením bylo možné, zato u 49 % (přesně 49,37 %) by to možné nebylo. Nelze tedy říci, že by u respondentů převažoval jeden z názorů více, jelikož se jedná o rozdíl pouze 2 %.

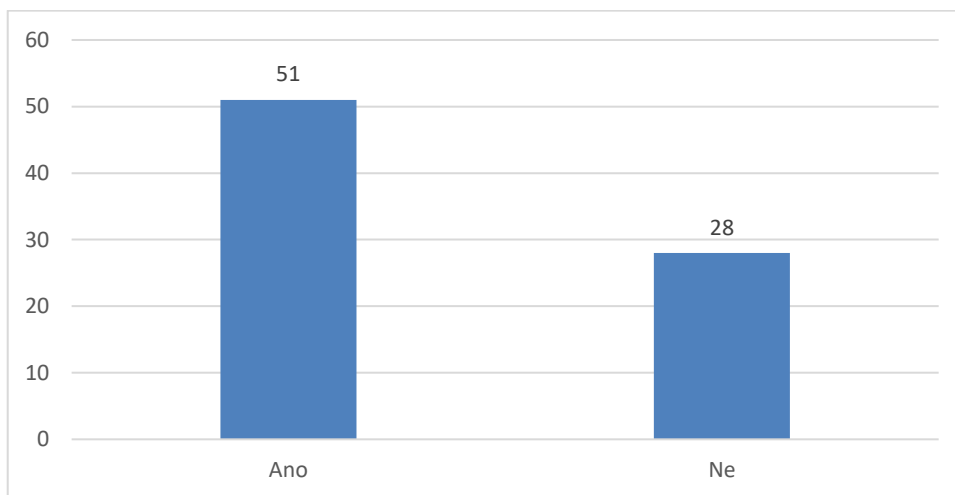
**15. Pokud ano, na jaké pozici, například pracovník v administrativě, ve výrobě apod.?**



*Graf č. 15 – Možné pozice pro zaměstnávání osob se sluchovým postižením*

Nejčastější pozicí, na kterou by byli ochotni zaměstnavatelé zaměstnat osobu se sluchovým postižením je administrativa, což odpovědělo 11 respondentů, dále je to pozice dělníka a pracovníka ve výrobě a úklidové práce, což odpovědělo shodně 5 respondentů.

**16. Bylo by ve Vaší organizaci možné přizpůsobit pracovní prostředí či způsob komunikace (znakový jazyk, využití tlumočníka do znakového jazyka apod.) pro osobu se sluchovým, postižením?**

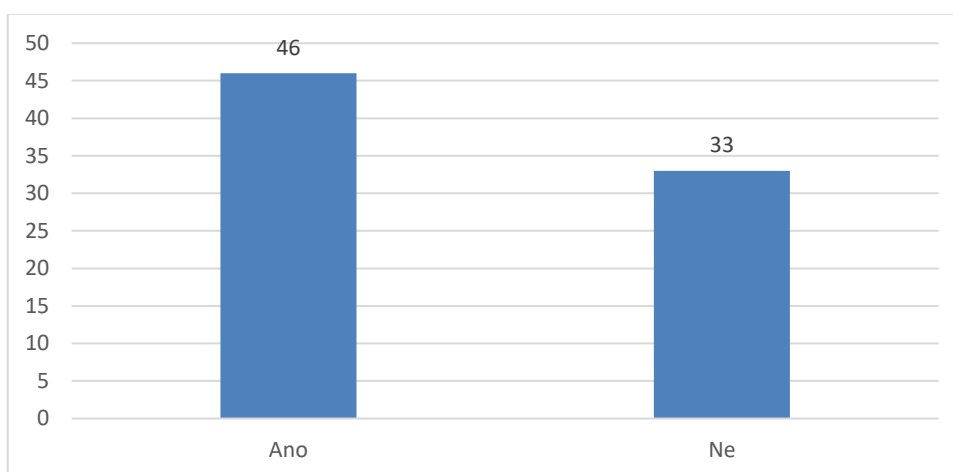


*Graf č. 16 – Ochota přizpůsobit pracovní prostředí a způsob komunikace pro zaměstnání osob se sluchovým postižením*

Ochota pro úpravu pracovního prostředí a způsobu komunikace s osobami se sluchovým postižením je větší v porovnání s ochotou vůbec zaměstnat osobu se sluchovým postižením. Z toho můžeme podle všeho vyvodit, že pokud by zaměstnavatelé znali možné úpravy, byli by k nim ochotni přistoupit.



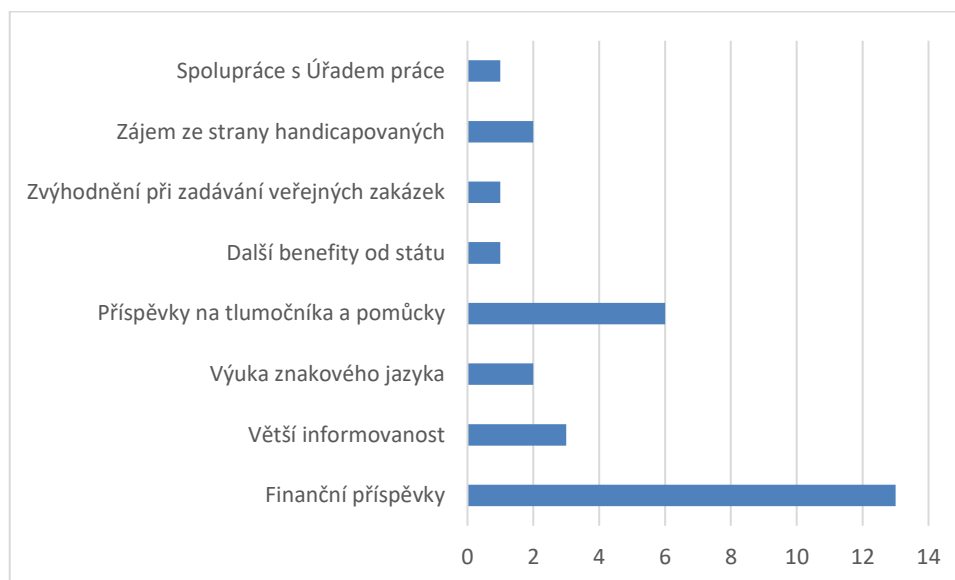
**17. Jste otevřeni využití technologií a asistenčních služeb, které by umožnily zaměstnání osoby se sluchovým postižením ve Vaší organizaci, například převod mluvené řeči do textové podoby, technické pomůcky či služby tlumočnicka nebo přepisovatele a jiných?**



*Graf č. 17 – Otevřenost využití technologií a asistenčních služeb pro zaměstnávání osob se sluchovým postižením*

Procentuálně 58 % respondentů je otevřeno využití technologií a asistenčních služeb pro zaměstnávání osob se sluchovým postižením. V porovnání s otázkou číslo čtrnáct, která se zabývá ochotou zaměstnat osobu se sluchovým postižením je rozdíl přibližně 8 % respondentů (50,6 % respondentů v otázce číslo čtrnáct odpovědělo kladně, že by v jejich organizaci bylo možné zaměstnat osobu se sluchovým postižením)

**18. Jaká by byla dle Vašeho názoru vhodná motivace či pomoc ze strany státu/ společnosti k vytváření pracovních pozic pro osoby se sluchovým postižením?**



*Graf č. 18 – Motivace a pomoc ze strany státu a společnosti k zaměstnávání osob se sluchovým postižením*

V poslední otevřené otázce byli respondenti tázáni na motivaci či pomoc ze strany státu nebo společnosti pro lepší pracovní uplatnění osob se sluchovým postižením. Většina z nich odpověděla, že by pro ně vhodná motivace byla v podobě finančních příspěvků, jak obecně, tak i konkrétna na tlumočnické služby a pomůcky. Část respondentů by také uvítala větší osvětu o sluchovém postižení a zaměstnávání osob se sluchovým postižením a také výuku znakového jazyka.

## 7.5 Shrnutí výzkumného šetření

Praktická část této práce se věnuje výzkumnému šetření o ochotě zaměstnat osobu se sluchovým postižením, ochotu využít technické pomůcky a asistenční služby a také ochotu přizpůsobit prostředí a způsob komunikace pro zaměstnání osob se sluchovým postižením. Výzkumné šetření bylo prováděno dotazníkovou metodou za pomoci online stránky Survio, kde byl dotazník vytvořen a následně rozeslán s průvodním dopisem do firem, které figurují na otevřeném trhu práce.

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo zjištění ochoty zaměstnavatelů, kteří působí na volném pracovním trhu, zaměstnat osobu se sluchovým postižením.

Ke zjištění výzkumného záměru byly vytyčeny dvě výzkumné otázky.

### **1. Jsou zaměstnavatelé ochotní zaměstnat osoby se sluchovým postižením?**

Díky vysokému počtu respondentů lze z výzkumného šetření vyvodit výsledek, že v oblasti zaměstnávání na volném pracovním trhu neexistuje jasný názor na zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Procentuálně totiž 51 % (přesně 50,63 %) je ochotno zaměstnat osobu se sluchovým postižením, jelikož je to v organizacích těchto respondentů možné, zato u 49 % (přesně 49,37 %) možnost zaměstnat osobu se sluchovým postižením není. Pro tento závěr není bráno v potaz, jestli v dotazovaných organizacích již osoba se sluchovým postižením pracovala a jakému pracovnímu oboru se organizace věnuje.

### **2. Jsou zaměstnavatelé otevření využití technologií a asistenčních služeb pro zaměstnávání osoby se sluchovým postižením?**

Zato v otázce ochoty využití technologií a asistenčních služeb při zaměstnávání osob je výsledek jednoznačnější. Většina, 58 % (přesně 58,23 %), respondentů odpověděla, že jsou ochotni využít technologií a asistenčních služeb. Neochotu projevilo 42 % (přesně 41,77 %) respondentů. Při srovnání ochoty zaměstnat osobu se sluchovým postižením a ochoty využít technologie a asistenční služby pro zaměstnání osoby se sluchovým postižením je možné najít souvislost s neznalostí možnosti využití asistenčních služeb a technologií pro výkon práce osobou se sluchovým postižením. Vezme-li se v potaz fakt, že pokud by zaměstnavatelům bylo zprostředkováno více informací o možnostech využití široké škály

asistenčních služeb jako je tlumočnický do znakového jazyka či přepisovatel a také množství technologií, které mohou být nápomocny v pracovním procesu, zaměstnavatelé by projevíli i větší ochotu v otázce zaměstnání osob se sluchovým postižením

Neinformovanost zaměstnavatelů na volném trhu práce je možné vidět na výsledcích poslední otázky dotazníku, kde měli respondenti možnost vypsát vhodnou motivaci a pomoc, která by mohla být přínosná při zaměstnávání osob se sluchovým postižením a rozšířit tak možnosti uplatnění na trhu práce. Většina respondentů odpověděla, že motivací by byly finanční příspěvky a dotace ze strany státu, nejen na mzdy, ale i na tlumočnické služby a pořízení pomůcek pro ulehčení práce osobám se sluchovým postižením. Avšak faktem je, že stát za určitých podmínek finanční příspěvky na mzdy osobám se sluchovým postižením zprostředkovává a také možné využití tlumočnických a přepisovatelských služeb je do značné míry financováno státem. A mnoho dalších finančních příspěvků je možné čerpat, zaměstnává-li organizace osobu se sluchovým postižením

Po vyhodnocení celého dotazníku je tedy možné říci, že větší informovanost ze strany státu o možnostech finančních příspěvků na zaměstnávání osob se sluchovým postižením, ale také obecně o problematice sluchového postižení, by mohlo hrát zásadní roli při rozhodování zaměstnavatelů, zda zaměstnat či nezaměstnat člověka se sluchovým postižením. Je možné se domnívat, že pokud by zaměstnavatelé měli dostatek informací také o možnostech využití technologií jako je například převod mluvené řeči na text a také využití asistenčních služeb jako je tlumočnický do znakového jazyka, nahlíželi by na zaměstnání osoby se sluchovým postižením ve své firmě či organizaci jinak. Pro tento účel by například v budoucích letech mohl být přínosem i Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, který si v každém období, na které je tvořen, dává za cíl pomoci lidem se zdravotním postižením v různých oblastech života. Je tedy možné, že v příštích letech bude cílem větší informovanost zaměstnavatelů o možnostech zaměstnání osob se sluchovým postižením a ochota zaměstnavatelů zaměstnat osobu se sluchovým postižením, a také jí případně přizpůsobit pracovní prostředí a způsob komunikace, bude větší.

## **Závěr**

Bakalářská práce se zaměřuje na zaměstnávání osob se sluchovým postižením, a to v kontextu možností zaměstnání na volném pracovním trhu a také využití technologií a pomůcek, které lze aplikovat i při výkonu práce osobou se sluchovým postižením. Díky výzkumnému šetření byl zjištěn názor zaměstnavatelů působících na volném trhu práce, jak na zaměstnávání osob se sluchovým postižením a také na otevřenost využití již zmíněných technologií.

V praktické části, dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že zaměstnavatelé nemají zcela ucelený názor na zaměstnávání osob se sluchovým postižením v jejich firmách a organizacích. Avšak otevřenost k využití asistenčních služeb a technologií při výkonu práce osobou se sluchovým postižením není také zcela jednoznačná. Značně nepřevažuje kladný ani záporný názor. Zde je tedy možné vidět určitou naději, že pokud by zaměstnavatelům byly zprostředkovány potřebné informace o problematice sluchového postižení v obecném kontextu, a také v kontextu zaměstnávání, mohlo by dojít k určitému posunu a mohla by se objevit možnost většího pracovního uplatnění pro osoby se sluchovým postižením na volném pracovním trhu.

Za další stěžejní fakt výzkumného šetření je možné považovat, že 19 % z celkového množství (48 % z respondentů, kteří odpověděli na 18. otázku) respondentů uvedlo jako vhodnou motivaci pro zaměstnání osob se sluchovým postižením finanční příspěvky. Je možné předpokládat, že pokud by stát přistoupil ke změnám i v oblasti finančních příspěvků pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zajistil zvýšení nynějších příspěvků či zjednodušil možnosti jejich čerpání, zaměstnavatelé na volném trhu práce by tak pravděpodobně projevíli větší zájem.

Realizovat změny v informovanosti zaměstnavatelů nebo například výši a čerpání finančních příspěvků na zaměstnávání osob se sluchovým postižením znamená značně širší analýzu problematiky a finanční prostředky, které by musely být vynaloženy. Bylo by však velmi příhodné se usilovat o změnu v situaci zaměstnávání osob se sluchovým postižením na volném trhu práce a využít tak potenciál těchto osob, ale i nedostatek zaměstnanců v některých pracovních oborech.

## Seznam použitých informačních zdrojů

BAREŠOVÁ, Jana a Jaroslav HRUBÝ. *Didaktické a technické pomůcky pro sluchově postižené v MŠ a ZŠ*. Praha: Septima, 1999. ISBN 80-7216-105-9.

CASSAN, Adolfo, ed. *Anatomie člověka*. Přeložila ORLOVÁ, Kateřina. Havlíčkův Brod: Fragment, 2005. ISBN 80-253-0080-3.

DRŠATA, Jakub, HAVLÍK, Radan, CHROBOK, Viktor. *Foniatrie – sluch*. Havlíčkův Brod: Tobiáš, 2015. ISBN 978-80-7311-159-5.

HORÁKOVÁ, Radka. *Surdopedie: texty k distančnímu vzdělávání*. Brno: Paido, 2011. ISBN 978-80-7315-225-3.

HORÁKOVÁ, Radka. *Sluchové postižení: úvod do surdopedie*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0084-0.

HRADILOVÁ, Tereza. *Kvalita života osob se sluchovým postižením: Quality of life of people with hearing impairment*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2017. ISBN: 978-80-7290-967-4.

HRUBÝ, Jaroslav, PICKA, Jiří, SEDLÁK, Stanislav. *Technická příručka pro sluchově postižené*. Praha: Horizont, 1987. ISBN 40-072-87.

HRUBÝ, Jaroslav. *Velký ilustrovaný průvodce neslyšících a nedoslýchavých po jejich vlastním osudu*. Praha: Federace rodičů a přátel sluchově postižených, 1998. ISBN 80-7216-075-3.

HRUBÝ, Jaroslav. *Velký ilustrovaný průvodce neslyšících a nedoslýchavých po jejich vlastním osudu*. 2. rozš. vyd. Praha: Federace rodičů a přátel sluchově postižených, 1999. ISBN 80-7216-096-6.

HRUBÝ, Jaroslav. *Úvod do výchovy a vzdělávání sluchově postižených*. Praha: Tiché učení, 2010. ISBN 978-80-904786-1-9.

JANOTOVÁ, Naděžda. *Odezírání u sluchově postižených*. Praha: Septima, 1999. ISBN 80-7216-82-6

LEJSKA, Mojmir. *Poruchy verbální komunikace a foniatrie*. Brno: Paido, 2003. ISBN 80-7315-038-7.

MACHOVÁ, Jitka. *Biologie člověka pro učitele*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-3357-2.

SKÁKALOVÁ, Tereza. *Sluchová vada a její sociální dopady v dospělém věku*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2016. ISBN 978-80-7435-628-5.

SKÁKALOVÁ Tereza. *Uvedení do problematiky sluchového postižení: učební text pro studenty speciální pedagogiky*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2017. ISBN 978-80-7435-675-9.

SOURALOVÁ, Eva. *Manuál základních postupů jednání při kontaktu s osobami se sluchovým postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2007. ISBN 978-80-244-1630-4.

SOURALOVÁ, Eva. *Surdopedie I. Studijní opora pro kombinované studium*. Olomouc: Vydavatelství UP v Olomouci, 2005. ISBN 80-244-1007-9.

STRNADOVÁ, Věra. *Jak se úspěšně vyrovnávat se ztrátou sluchu. 1. díl, Náhlá ztráta sluchu*. Praha: ASNEP, 2001. ISBN 80-903035-2-8.

STRNADOVÁ, Věra. *Úvod do surdopedie*. Liberec: Technická univerzita, 2002. ISBN 80-7083-564-8.

VÁGNEROVÁ, Marie s HADJ-MOUSSOVÁ, Zuzana. *Psychologie handicapu*. Liberec: Technická univerzita, 2003. ISBN 80-7083-764-0.

Zákon č. 384/2008 Sb. *Zákon o znakové řeči a o změně dalších zákonů a dalších související zákony*

Zákon č. 329/2011 Sb. *Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů*

Zákon č. 435/2004 Sb. *Zákon o zaměstnanosti*

Zákon č. 231/2001 Sb. *Zákon o provozování rozhlasového a televizního vysílání a o změně dalších zákonů*

Zákon č. 561/2004 Sb. *Školský zákon*

Vyhláška č. 27/2016 Sb. *Vyhláška o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných*

## Seznam použitých elektronických informačních zdrojů

DIGIFOLIO, 2021. Komunikační přístupy k žákům se sluchovým postižením – Specifika vzdělávání žáků se sluchovým postižením – komunikační přístupy. In: *DIGIFOLIO* [online]. Národní pedagogický institut ČR. [cit. 09.03.2021]. Dostupné z: <https://digifolio.rvp.cz/view/artefact.php?artefact=75471&view=12178&block=66359>

FIKEJS, Jan, 2005. Prstová abeceda. In: Ruce.cz [online]. Ruce, 2005. [cit. 09.03.2021]. Dostupné z: <http://ruce.cz/clanky/3-prstova-abeceda>

Google play, Okamžitý přepis a upozornění na zvuk. In: Google Play. [online]. 2021. [cit.07.03.2021]. Dostupné z: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.google.audio.hearing.visualization.accessibility.scribe&hl=cs&gl=US>

Město Zlín, 2021. K mezinárodnímu dni sluchu proběhla inovace infolinky pro osoby se sluchovým postižením. In: *Zlin.eu* [online]. Magistrát města Zlína. [cit. 09.03.2021]. Dostupné z: <https://www.zlin.eu/k-mezinarodnimu-dni-sluchu-probehla-inovace-infolinky-pro-osoby-se-sluchovym-postizenim-aktuality-5982.html>

Osobnost 1. – pojem a podstata, utváření, formování. Wiki [online]. Národní pedagogický institut. [cit. 18.03.2021]. Dostupné z: [https://wiki.rvp.cz/Kabinet/Ucebni\\_texty/Psychologie\\_pro\\_st%C5%99edn%C3%AD\\_%C5%A1koly/Osobnost\\_1.\\_-\\_pojem\\_a\\_podstata%2C\\_utv%C3%A1%C5%99en%C3%AD%2C\\_formov%C3%A1n%C3%AD](https://wiki.rvp.cz/Kabinet/Ucebni_texty/Psychologie_pro_st%C5%99edn%C3%AD_%C5%A1koly/Osobnost_1._-_pojem_a_podstata%2C_utv%C3%A1%C5%99en%C3%AD%2C_formov%C3%A1n%C3%AD)

Maturita bez handicapu. *Maturitní zkouška* [online]. neuvedeno [cit. 19.03.2021]. Dostupné z: [https://maturita.ceremat.cz/files/files/uprava-podminek/Podrobna-charakteristika-uzpusobeni-podminek\\_ver2016.pdf](https://maturita.ceremat.cz/files/files/uprava-podminek/Podrobna-charakteristika-uzpusobeni-podminek_ver2016.pdf)



Janáčková akademie múzických umění. Divadlo a výchova pro Neslyšící. [online]. neuvedeno. [cit. 19.03.2021]. Dostupné z: <https://df.jamu.cz/database/study/divadlo-a-vychova-pro-neslysici-325/>

Univerzita Karlova. Profil absolventa. [online] FF UK 2015. [cit. 19.03.2021] Dostupné z: <https://ujkn.ff.cuni.cz/cs/uchazec/bakalarske-studium/profil-absolventa/>

Jobs.cz. *Práce.cz* [online]. 1996. [cit. 20.03.2021]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/specifika-prace-s-lidmi-se-sluhovym-postizenim/>

Úřad práce ČR. Práva a povinnosti zaměstnavatelů. *Úřad práce ČR* [online]. neuvedeno. [cit. 20.03.2021]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prava-a-povinnosti-zamestnavatelu>

Vláda ČR. Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021 – 2025. *Vláda ČR*. [online]. 2020. [cit. 20.03.2021]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvozp/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovnych-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2021\\_2025-183042/](https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvozp/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovnych-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2021_2025-183042/)

Tichá linka. Služby online tlumočení ČZJ. In: *Tichalinka.cz* [online]. neuvedeno. [cit. 20.03.2021] Dostupné z: <https://www.tichalinka.cz/druhy-sluzeb-olt>

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. 2020. [cit. 20.03.2021.]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>

*Pomůcky pro neslyšící.* [online]. 2021. [cit. 26.03.2021]. Dostupné z: <https://www.pomuckyproneslyfici.cz/>

Telefon Serenities. *Pomůcky pro neslyšící.* [online]. 1996. [cit. 26.03.2021] Dostupné z: <https://www.pomuckyproneslyfici.cz/telefon-serenities-s-privolanim-pomoci/p1558>

Zesilovač SA-40 pro mobilní telefon. *Pomůcky pro neslyšící.* [online]. 1996. [cit. 26.03.2021] Dostupné z: <https://www.pomuckyproneslyfici.cz/zesilovac-sa-40-pro-mobilni-telefon/p1418>

KROMPOLC, Tomáš. Tato skvělá aplikace pro Apple Watch převede hlas na text. *Smartmania.cz* [online]. 2005. [cit. 26.03.2021] Dostupné z: <https://smartmania.cz/tahle-skvela-aplikace-pro-apple-watch-prevede-hlas-na-text-poradi-si-i-s-cestinou/>

HOLZMAN, Ondřej. Používejte na iPhone, Watch i Macu Diktování textu. *Jablíčkář.cz* [online]. nevedeno. [cit. 26.03.2021] Dostupné z: <https://jablickar.cz/pouzivejte-na-iphonu-i-na-macu-diktovani-textu-je-to-efektivni-a-za-volantem-bezpecnejsi/>

HOUSKA, Filip. Ava: mobilní aplikace pro neslyšící. *Czech Crunch* [online]. nevedeno. [cit. 26.03.2021]. Dostupné z: <https://www.czechcrunch.cz/2016/11/ava-mobilni-aplikace-pro-neslyfici-ktera-v-realnem-case-prevede-mluvene-slovo-do-textove-podoby/>

Sound Amplifier – apps on Google Play. *Google Play*. [online]. 2021. [cit. 26.03.2021] Dostupné z: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.google.android.accessibility.soundamplifier&hl=en>

*Tlumočník do kapsy by SpeechTech.* [online]. nedostupné. [cit. 26.03.2021]. Dostupné z: <https://appadvice.com/app/tlumo-c4-8dn-c3-adk-do-kapsy/1069003657>

Neslyším, pracuji. Příručka pro zaměstnavatele. *Portál pracovních příležitostí – NESLYSIMPRACUJI.CZ* [online]. Tichý svět, o.p.s., 2014. [cit. 26.03.2021] Dostupné z: <https://www.neslysimpracuji.cz/prirucka-pro-zamestnavatele>

*Nadační fond pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. NFOZP, 2020. [cit. 26.03.2020]. Dostupné z: <https://nfozp.cz/o-nas/>

*Středisko Teiresiás MU* [online]. 2000. [cit. 10.4.2021]. Dostupné z: <https://www.teiresias.muni.cz/>

## **Seznam příloh**

Příloha 1 – Dotazník

## **Seznam obrázků**

Obrázek č. 1 – Stavba ucha

Obrázek č. 2 – Stádia vývoje sluchu

Obrázek č. 3 – Příklad výsledků audiogramu

Obrázek č. 4 – Schéma kochleárního implantátu

Obrázek č. 5 – Popis sluchadla

## **Seznam grafů**

Graf č. 1 – Pracovní obory respondentů

Graf č. 2 – Četnost respondentů v krajích České republiky

Graf č. 3 – Počet zaměstnanců v organizacích

Graf č. 4 – Podíl respondentů poskytujících chráněná pracovní místa

Graf č. 5 – Počet zaměstnaných osob se sluchovým postižením v minulosti či nyní

Graf č. 6 – Pohlaví zaměstnané osoby se sluchovým postižením

Graf č. 7 – Věk již zaměstnaných osob se sluchovým postižením

Graf č. 8 – Stupně sluchového postižení u zaměstnaných osob

Graf č. 9 – Pracovní pozice již zaměstnaných osob se sluchovým postižením

Graf č. 10 – Nutnost úprav pracovního místa a prostředí v zaměstnání osob se sluchovým postižením

Graf č. 11 – Nutnost úprav komunikačních způsobů v zaměstnání osob se sluchovým postižením

Graf č. 12 – Nutné úpravy v zaměstnání osob se sluchovým postižením

Graf č. 13 – Spokojenost se zapojením osoby se sluchovým postižením do pracovního kolektivu

Graf č. 14 – Ochota zaměstnat osobu se sluchovým postižením

Graf č. 15 – Možné pozice pro zaměstnávání osob se sluchovým postižením

Graf č. 16 – Ochota přizpůsobit pracovní prostředí a způsob komunikace pro zaměstnání osob se sluchovým postižením

Graf č. 17 – Otevřenost využití technologií a asistenčních služeb pro zaměstnávání osob se sluchovým postižením

Graf č. 18 – Motivace a pomoc ze strany státu a společnosti k zaměstnávání osob se sluchovým postižením

## Příloha 1

Vážená paní, vážený pane,

obracím se na Vás s prosbou, zda můžete věnovat pár minut svého času k vyplnění dotazníku, týkajícího se zaměstnávání osob se sluchovým postižením. Informace získané z dotazníků budou využity pouze jako podklad pro bakalářskou práci na téma Pracovní proces osob se sluchovým postižením, kterou budu obhajovat na Pedagogické fakultě UK.

Dotazník je anonymní.

Předem děkuji za Váš čas a vyplnění dotazníku.

Sabina Krejčí (krejcisabca@gmail.com)

1. V jakém oboru pracujete?
  - a) Administrativa
  - b) Zdravotnictví
  - c) Školství
  - d) Sociální služby
  - e) Průmysl
  - f) Služby
  - g) Jiné – vypište
  
2. V jakém kraji se Vaše organizace nachází?
  - a) Hlavní město Praha
  - b) Středočeský kraj
  - c) Jihočeský kraj
  - d) Plzeňský kraj
  - e) Karlovarský kraj
  - f) Ústecký kraj
  - g) Liberecký kraj
  - h) Královehradecký kraj
  - i) Pardubický kraj
  - j) Kraj Vysočina
  - k) Jihomoravský kraj
  - l) Zlínský kraj
  - m) Moravskoslezský kraj

3. Kolik má Vaše organizace zaměstnanců?
  - a) Do 20
  - b) 21 – 50
  - c) 51 – 100
  - d) 100 a více
  
4. Poskytuje Vaše organizace chráněná pracovní místa?
  - a) Ano
  - b) Ne
  
5. Pracovala již ve Vaší organizaci osoba se sluchovým postižením?
  - a) Ano
  - b) Ne
  - c) Nevím
  
6. Pokud ano, osoba se sluchovým postižením byla (případě více zaměstnávaných osob uveďte počet):
  - a) Žena
  - b) Muž
  
7. Zaměstnaná osoba se sluchovým postižením byla ve věku (případě více zaměstnávaných osob uveďte počet):
  - a) 18 – 30 let
  - b) 31 – 40 let
  - c) 41 – 50 let
  - d) 51 a více
  
8. Jaký stupeň sluchového postižení měla zaměstnávaná osoba?
  - a) Nedoslychavý
  - b) Neslyšící
  - c) Ohluchlý
  - d) Uživatel kochleárního implantátu
  - e) Nevím

9. Na jaké pozici osoba se sluchovým postižením pracovala?

.....

10. Byla zapotřebí úprava pracovního místa/ prostředí?

- a) Ano
- b) Ne

11. Byla zapotřebí úprava způsobu komunikace?

- a) Ano
- b) Ne

12. Pokud ano, k jakým úpravám bylo třeba přistoupit?

.....

13. Jak jste byli spokojeni se zařazením zaměstnané osoby se sluchovým postižením do pracovního kolektivu?

- a) Velmi spokojeni
- b) Spokojeni
- c) Neutrálně
- d) Spíše nespokojeni
- e) Nespokojeni
- f) Proč – vypište (dobrovolné)

14. Bylo by možné ve Vaší organizaci zaměstnat osobu se sluchovým postižením?

- a) Ano
- b) Ne

15. Pokud ano, na jaké pozici, například pracovník v administrativě, výrobě apod.?

.....



16. Bylo by ve Vaší organizaci možné přizpůsobení pracovního prostředí či způsobu komunikace (znakový jazyk, využití tlumočnicka do znakového jazyka apod.) pro osobu se sluchovým postižením?

a) Ano

b) Ne

17. Jste otevřeni využití technologií a asistenčních služeb, které by umožnily zaměstnání osoby se sluchovým postižením ve Vaší organizaci, například převod mluvené řeči do textové podoby, technické pomůcky či služby tlumočnicka nebo přepisovatele a jiných?

a) Ano

b) Ne

18. Jaká by byla dle Vašeho názoru vhodná motivace či pomoc ze strany státu / společnosti k vytváření pracovních pozic pro osoby se sluchovým postižením?

.....