UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Pedagogická fakulta

Ústav speciálněpedagogoických studií

ELIŠKA JURČÍKOVÁ

III. ročník – prezenční studium

Obor: Speciálně pedagogická andragogika

KVALIFIKOVANOST PRACOVNÍKŮ V ORGANIZACÍCH POSKYTUJÍCÍCH SLUŽBY ZRAKOVĚ POSTIŽENÝM

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. Veronika Růžičková, Ph.D.

OLOMOUC 2010

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen zdroje, uvedené v seznamu použité literatury.

V Olomouci dne 30. 6. 2010

……

Eliška Jurčíková

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Veronice Růžičkové, Ph.D. za cenné připomínky a rady, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce. Dále děkuji zaměstnancům TyfloCenter za spolupráci na dotazníkovém šetření, především pak panu Karlovi Kurlandovi, řediteli TyfloCentra Ostrava, o.p.s. a panu Janovi Příborskému, řediteli TyfloCentra Olomouc, o.p.s.

Děkuji také svým rodičům, Miroslavovi a Jaroslavě Jurčíkovým, a svému partnerovi Ing. Ondřeji Čermákovi za velkou psychickou podporu během celé doby mého studia.

OBSAH

Úvod 6

1 Organizace poskytující služby zrakově postiženým 7

1.1 Obecně prospěšná společnost 10

1.1.1 Co je obecně prospěšná společnost 11

1.1.2 Kdo je zakladatelem obecně prospěšné společnosti 11

2 TyfloCentrum 12

2.1 Historie vzniku TyfloCenter 12

2.1.1 Před rokem 1989 13

2.1.2 1989 - 1996 13

2.1.3 1997 - 2000 14

2.1.4 Po roce 2000 14

2.2 Poslání, cíle a služby TyfloCenter 15

2.2.1 Poslání TyfloCentra Olomouc, o.p.s. 16

2.2.2 Cíle TyfloCentra Olomouc, o.p.s. 16

2.2.3 Služby poskytované TyfloCentrem Olomouc, o.p.s. 17

2.2.4 Komu jsou služby TyfloCenter určeny 18

3 Pracovníci TyfloCenter 21

3.1 Sociální pracovník a pracovník v sociálních službách 22

3.1.1 Sociální pracovník 22

3.1.2 Pracovník v sociálních službách 23

3.2 Vymezení kvalifikace pracovníků 25

4 Dotazníkové šetření 27
4.1 Cíl dotazníkového šetření 27
4.2 Předpokládané výsledky dotazníkového šetření 28
4.3 Výsledky dotazníkového šetření 29
4.3.1 Zastoupení mužů a žen v TyfloCentrech 30
4.3.2 Věk respondentů 31
4.3.3 Dosažené vzdělání respondentů 32
4.3.4 Zaměření studia respondentů 33
4.3.5 Vystudovaná specializace v pedagogice 34
4.3.6 Dobrovolnická činnost respondentů 35
4.3.7 Poměr mužů a žen, kteří vykonávali dobrovolnickou činnost 35
4.3.8 Pracovní pozice respondentů 36
4.3.9 Délka zaměstnání respondentů v TyfloCentrech 37
4.3.10 Kontakt respondentů s klientem 37
4.3.11 Dostatečnost vědomostí respondentů 38
4.4 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření a uplatnění výsledků v praxi 39
Závěr 41
Seznam použité literatury a pramenů 43
Seznam obrázků a grafů 47
Seznam příloh 48

ÚVOD

Tématem této bakalářské práce je kvalifikovanost pracovníků v organizacích poskytujících služby zrakově postiženým. Toto téma jsem si zvolila proto, že mne již delší dobu zajímalo, jakou kvalifikaci a vzdělání mají zaměstnanci, kteří pracují s lidmi se zrakovým postižením.

Vzhledem k tomu, že společností poskytujících tyto služby je v České republice více. Ať už se jedná o státní sektor, pod nějž spadají mateřské, základní a střední školy, domovy či ústavy sociální péče, které nabízejí své služby občanům se zrakovým postižením, nebo sektor neziskový.

Do neziskového sektoru můžeme zařadit občanská sdružení, dobrovolné organizace, obecně prospěšné společnosti. Já jsem se zaměřila na TyfloCentra.

Tyto obecně prospěšné společnosti poskytují širokou škálu služeb a jsou v přímém kontaktu s klienty. Proto mě zajímá, jakou kvalifikaci či praxi mají jejich zaměstnanci a to především ti, kteří přímo pracují s uživateli jejich služeb.

Mým záměrem je co nejpřesněji zmapovat kvalifikovanost pracovníků v TyfloCentrech působících po celé České republice.

Dále se pokusím, pro účely této práce stanovit, co je to kvalifikovanost pracovníka a kdo je kvalifikován pracovat s klienty se zrakovým postižením a přiblížit samotnou náplň práce v TyfloCentrech.

1 ORGANIZACE POSKYTUJÍCÍ SLUŽBY ZRAKOVĚ POSTIŽENÝM

V České republice je mnoho organizací poskytujících služby zrakově postiženým občanům všech věkových kategorií. Z tohoto důvodu zde uvedu jen některé organizace, ale tak, abych pokryla jednotlivé věkové kategorie.

Organizace můžeme obecně rozdělit na ty, které spadají do státního sektoru a na ty, které spadají do sektoru nestátního. Do státního sektoru pak budou patřit ty organizace, jejichž zřizovatelem jsou jednotlivá ministerstva, kraje, města a obce. V nestátním sektoru se pak většinou jedná o neziskové organizace. Neziskové organizace si nejčastěji jako svou právní formu vybírají občanské sdružení, nadaci, nadační fond a obecně prospěšnou společnost.

Mezi organizace poskytující služby zrakově postižením ve státní sféře bychom dále mohli například zařadit následující:

- Odbory krajských měst, měst a obcí s rozšířenou působností – např. odbor sociálních služeb a zdravotnictví magistrátu města Olomouce či odbor sociálních věcí městského úřadu Odry.
- Okresní správu sociálního zabezpečení.
- Centra podpory studia zrakově postižených žáků působící při vysokých školách – např. Středisko pomoci handicapovaným působící na Univerzitě Palackého v Olomouci nebo Středisko pro pomoc studentům se specifickými nároky působící na Masarykově univerzitě v Brně a jim podobné.
- Pedagogicko psychologické poradny.
- Speciálně pedagogická centra aj.

Mezi další nestátní, neziskové organizace můžeme např. zařadit tyto:

- Společnost pro ranou péči, o.s.

- Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých České republiky
- TyfloCentra - obecně prospěšné společnosti, poskytující sociální služby
- Tyfloservis, o.p.s.
- Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina, o.p.s. a jiné.

Organizací, která poskytuje své služby nejmladším uživatelům, tj. uživatelům od 0 do 4 let nebo do 7 let věku v závislosti na typu postižení je Společnost pro ranou péči.

Společnost pro ranou péči o.s. je nestátní organizace, která poskytuje odborné služby rané péče, podporu a pomoc rodinám, ve kterých se narodilo dítě se zrakovým nebo i s kombinovaným postižením. Služby rané péče jsou poskytovány prostřednictvím Středisek rané péče, kterých je na území České republiky sedm. [30]

V období školního věku nabízí své služby např. Speciálně pedagogická centra (dále jen SPC). Tato centra spadají do státního sektoru, konkrétně do resortu školství, neboť jsou druhem školského poradenského zařízení. SPC najdeme také na území celé České republiky. Jednotlivá SPC se zaměřují na konkrétní skupinu dětí, žáků a studentů. Proto můžeme najít SPC pro žáky s kombinovaným postižením, SPC pro žáky s vadou řeči, SPC pro žáky s vadou sluchu, SPC pro žáky s vadou zraku, SPC pro žáky s tělesným postižením, SPC pro žáky s mentálním postižením, SPC pro žáky s poruchou autistického spektra a SPC pro žáky s poruchou chování. Speciálně pedagogických centr pro žáky s vadami zraku je v ČR dvanáct. Své služby poskytují dětem, žákům a studentům, kteří jsou ve věku od 4 do 18 let. Vyhláška č. 72/2005 Sb uvádí, že činnost centra se uskutečňuje ambulantně na pracovišti centra a návštěvami pedagogických pracovníků ve školách a školských zařízeních,

případně v rodinách, v zařízeních pečujících o žáky se zdravotním postižením. SPC zjišťuje speciální připravenost žáků se zdravotním postižením na povinnou školní docházku a speciální vzdělávací potřeby žáků se zdravotním postižením a žáků se zdravotním znevýhodněním, zpracovává odborné podklady pro integraci těchto žáků a jejich zařazení a přeřazení do škol a školských zařízení a pro další vzdělávací opatření. Zajišťuje speciálně pedagogickou péči a speciálně pedagogické vzdělávání pro žáky se zdravotním postižením a žáky se zdravotním znevýhodnění, kteří jsou integrováni nebo kterým je stanoven jiný způsob plnění povinné školní docházky. Vykonává speciálně pedagogickou a psychologickou diagnostiku a poskytuje poradenské služby se zaměřením na pomoc při řešení problému ve vzdělávání, psychickém a sociálním vývoji žáků se zdravotním postižením a žáků se zdravotním znevýhodněním, na zjištění individuálních předpokladů a vytváření podmínek pro uplatňování a rozvíjení schopností, nadání a na začleňování do společnosti. Poskytuje pedagogickým pracovníkům a zákonným zástupcům poradenství v oblasti vzdělávání žáků se zdravotním postižením. Poskytuje metodickou podporu škole.

Mezi nejznámější a největší organizaci, která se věnuje poskytování služeb osobám se zrakovým postižením převážně od patnácti let, patří Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých České republiky (dále jen SONS) sebe samu představuje takto:

Jsme občanské sdružení, které vzniklo 16. 6. 1996 sloučením obou do té doby celostátně působících občanských sdružení občanů s těžkým zrakovým postižením. Své odbočky a odborná střediska máme v převážné většině okresů ČR a sdružujeme přes 10 000 členů Své služby však poskytujeme bez ohledu na členství každému, kdo je potřebuje a rozhodne se je využít v námi nabízené podobě.střediska Mezi tyto organizace patří: [18]

SONS je organizací, která je zřizovatelem několika obecně prospěšných společností.

- Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina, o.p.s. Tato organizace nabízí svým klientů absolvování intenzivních kurzů sociální a pracovní rehabilitace, na které navazuje rekvalifikace s následným pracovním uplatněním. [31]

- Tyfloservis, o.p.s. má stanoven za cíl svých služeb vybavit občana se zrakovým postižením takovými dovednostmi a informacemi, aby byl schopen v maximální možné míře samostatně naplňovat své životní potřeby, získal přiměřené sebevědomí, zaměřil se na možnosti svého dalšího rozvoje, ale dokázal též rozpoznat své meze a požádat o pomoc. Poskytnout okolní společnosti informace, které by vedly jak k nevytváření architektonických bariér, tak ani bariér mezilidských. U svých klientů podporovat převzetí odpovědnosti za vlastní život, samostatnost a aktivitu, využívání všech potenciálů, kterými je člověk vybaven, a celospolečensky podporovat zájem o druhé, toleranci a pomoc. [32]

- TyfloCentra - obecně prospěšné společnosti, poskytující sociální služby zrakově postiženým v krajích. [25] O těchto organizacích uvedu více později.

Tyto výše vypsané organizace se podílejí na poskytování širokého spektra služeb. Jedná se o organizace ze státního sektoru (SPC) i neziskového sektoru (SRP, SONS). Většina ze mnou uvedených společností je obecně prospěšnou společností, avšak tato právní forma u jiných organizací není pravidlem.

1.1 Obecně prospěšná společnost

V předchozí kapitole jsem u výpisu organizací použila termín obecně prospěšná společnost, a jelikož tyto organizace, jako je TyfloCentrum, vystupují ve vztahu s veřejností převážně ve formě obecně prospěšných společností, považuji za relevantní uvést zde o jaké organizace se jedná, jaká mají práva a kdo je může zakládat.

1.1.1 Co je obecně prospěšná společnost

Dle zákona č. 248/1995 Sb., je obecně prospěšná společnost právnickou osobou, která poskytuje veřejnosti obecně prospěšné služby za předem stanovených a pro všechny uživatele stejných podmínek a její hospodářský výsledek (zisk) nesmí být použit ve prospěch zakladatelů, členů jejích orgánů nebo zaměstnanců a musí být použit na poskytování obecně prospěšných služeb, pro které byla obecně prospěšná společnost založena.

1.1.2 Kdo je zakladatelem obecně prospěšné společnosti

Zakladatelem obecně prospěšné společnosti se může stát právnická osoba nebo fyzická osoba. Je-li zakladatelů více, obecně prospěšná společnost se zakládá zakládací smlouvou. V případě, že je jediný zakladatel, zakládací smlouva se nahrazuje zakládací listinou vyhotovenou ve formě notářského zápisu. Nejpozději do devadesáti dnů od založení společnosti (sepsání zakládací smlouvy nebo zakládací listiny) musí být podán návrh na zápis do rejstříku obecně prospěšných společností. Tento návrh podává zakladatel. [22] a [24]

2 TYFLOCENTRUM

TyfloCentrum je obecně prospěšná společnost založená Sjednocenou organizací nevidomých a slabozrakých.

Název TyfloCentrum je složen ze dvou slov. Prvním základním slovem je slovo řeckého původu “TYFLOS“, význam tohoto slova je “slepý“. [28] Toto slovo se také používá ve speciálně pedagogické disciplíně, která se zabývá rozvojem, výchovou a vzděláváním osob se zrakovým postižením a jejich profesním, společenským a životním uplatněním. Tuto speciálně pedagogickou disciplínu nazýváme Tyflopedie.

Druhým slovem je slovo “CENTRUM“, jehož význam je střed, středisko či ústředí. [28]

TyfloCentrum tedy představuje místo, kde se schází nevidomí a slabozrací lidé a kde nacházejí pomoc při svém nelehkém údělu.

Toto komentuje Ludíková [9] ve své publikaci takto: Stát zajišťuje svými legislativními opatřeními osobám se zrakovým postižením řadu výhod, ale vůbec nepamatuje například na potřebu těchto lidí se setkávat, podnikat společné akce. Rovněž nejsou dořešeny otázky vzdělávání později osleplých v oblasti čtení a psaní bodového písma nebo ve sféře nácviku prostorové orientace a samostatného pohybu. Ve všech těchto oblastech, ale i v řadě dalších klíčovou roli sehrávají rozličné dobrovolné organizace, sdružení,...

TyfloCentra působí v některých krajských městech. Jejich úkolem je kompletovat a rozšiřovat nabídku služeb pro nevidomé a slabozraké. Součástí této činnosti je i poskytování nových služeb vznikajících na základě podmínek v regionu a potřeb uživatelů služeb.

2.1 Historie vzniku TyfloCenter

Historie vzniku prvních TyfloCenter není vůbec jednoduchá. Proto jsem se rozhodla následující text čerpat především z internetových

stránek TyfloCentrum – Rozcestník obecně prospěšných společností, viz pramen [25].

Prvním TyfloCentrům, jenž se v České republice objevily v roce 2000, předcházel vznik mnoha jiných pracovišť.

2.1.1 Před rokem 1989

V České republice se základ slova TyfloCentrum, tyflos, poprvé použil již v osmdesátých letech 20. století. Při tehdejším Svazu invalidů vzniklo pracoviště zvané Tyflokabinet. [25]

Toto pracoviště bylo prvním pracovištěm předvádějícím kompenzační pomůcky pro zrakově postižené u nás. [25]

2.1.2 1989 - 1996

V prosinci roku 1989 vznikla Česká unie nevidomých a slabozrakých ČR (1989 - 1996), první nezávislé občanské sdružení nového typu. [25]

V roce 1991 Česká unie nevidomých a slabozrakých v ČR zakládá Tyfloservis - první odborné středisko, které na profesionální úrovni začalo poskytovat, kromě poradenství a zácviku práce s kompenzačními pomůckami denní potřeby, především terénní základní sociální rehabilitaci později osleplých občanů České republiky. Tato služba je dodnes poskytována ve všech krajích. [25]

Česká unie nevidomých a slabozrakých v ČR položila základy k dalším profesionálním službám pro nevidomé:

- výcvik vodicích psů,
- odstraňování architektonických bariér,
- služby spojené s využitím výpočetní techniky - pomůcky založené na bázi PC,
- Internet pro nevidomé, knihovna digitalizovaných textů,

- sociálně právní poradenství,
- podpora integračních aktivit lidí se zrakovým postižením,
- asistentské služby,
- rekvalifikace,
- prodejny Tyflopomůcek. [25]

2.1.3 1997 - 2000

V roce 1996 došlo ke sjednocení České unie nevidomých a slabozrakých v ČR a Společnosti nevidomých a slabozrakých v ČR. [25]

Jejich nástupkyní se stala Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých České republiky (dále jen SONS), která vytvořila komplex odborných služeb a předpona TYFLO se objevila v názvech některých odborných středisek (Tyfloservis, Centrum tyflotechnických pomůcek, Prodejna tyflopomůcek). [25]

Sjednocení hnutí zrakově postižených mělo rozhodně velký význam pro metodickou část práce odborných služeb a pro vyrovnávání rozdílů mezi regionálními pracovišti. [25]

2.1.4 Po roce 2000

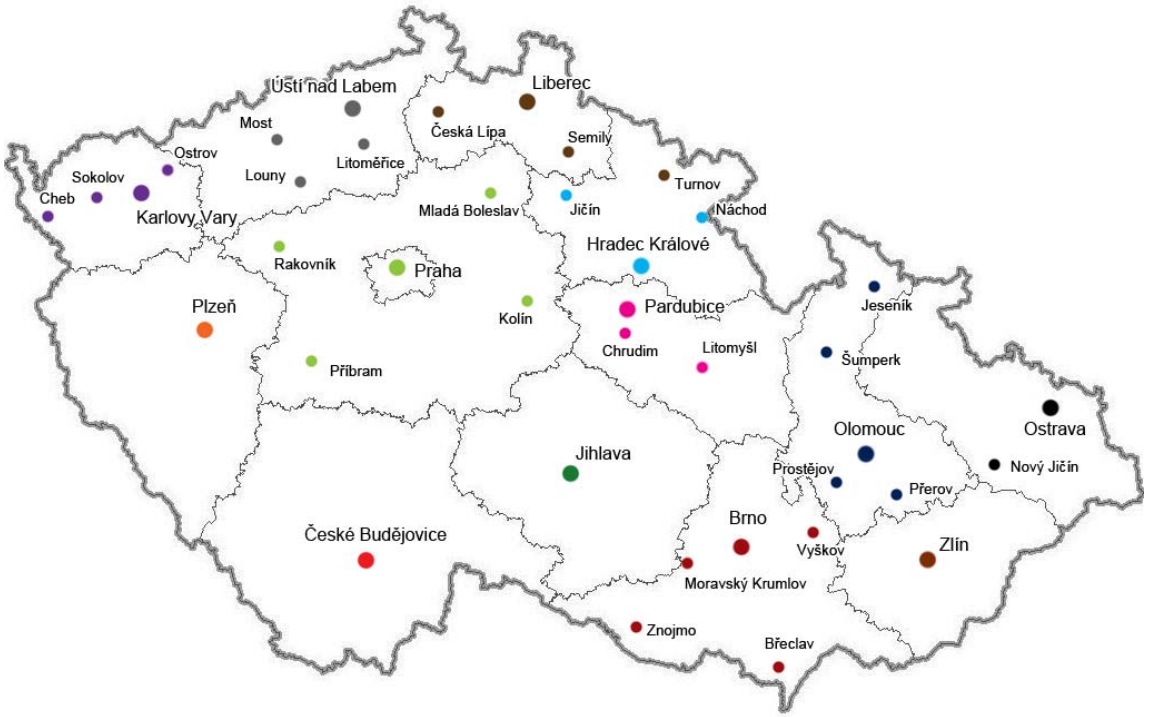
V roce 2000 SONS založila v některých krajích první krajská střediska sociálních služeb pro nevidomé a slabozraké s názvem TyfloCentrum. [25]

Jako právní forma TyfloCentra byla zvolena obecně prospěšná společnost. [25]

Tato TyfloCentra měla kompletovat a rozšiřovat nabídku služeb pro nevidomé a slabozraké, a také zavádět služby nové, především podle regionálních poměrů a potřeb. [25]

Pro jasné rozlišení se součástí názvů TyfloCenter stalo i jméno krajského města, v němž dané TyfloCentrum působí. Vzniklo tak například TyfloCentrum Brno, TyfloCentrum Olomouc, TyfloCentrum Ostrava, TyfloCentrum Plzeň, TyfloCentrum Karlovy Vary. [25]

Během následujících tří let došlo ke vzniku TyfloCenter v dalších krajských městech a to v Praze, Hradci Králové, Ústí nad Labem, Zlíně, Liberci, Pardubicích a Jihlavě. [25]



Obrázek 1 - Sídla TyfloCenter v České republice, rozdělení dle krajů (detail viz příloha č. 1)

2.2 Poslání, cíle a služby TyfloCenter

Každé TyfloCentrum, působící v jednotlivých krajích České republiky, je samostatným právním subjektem, který má vytyčeny vlastní cíle a dle svých možností stanovenu i nabídku poskytovaných služeb.

Jednotlivá krajská TyfloCentra mají jak ve svém poslání, tak i poskytovaných službách a svých cílech drobné nuance, avšak základní myšlenka zůstává stejná.

Proto jsem se zde rozhodla uvést poslání, cíle a služby TyfloCentra Olomouc, o.p.s., jak je uvádí ve svých propagačních materiálech.

2.2.1 Poslání TyfloCentra Olomouc, o.p.s.

Základním posláním každého TyfloCentra je provozování centra denních služeb jako specializovaného zařízení pro těžce zrakově a jinak postižené občany v jednotlivých krajích České republiky. [19]

V TyfloCentru se mají možnost setkávat lidé s různou úrovní akceptace svého postižení a zvládání jednotlivých dovedností. To umožňuje, aby se vzájemně motivovali k překonávání důsledků svého postižení i k vyrovnání se svým zdravotním stavem. Respektive úrovní svých možností a schopností. [19]

V jednotlivých TyfloCentrech mohou nejen zájemci o služby TyfloCentra získat všestranné informace o specifických službách pro těžce zrakově postižené, osvojit si nebo si prohloubit znalosti a dovednosti, např. v oblasti sociálního kontaktu, sebeobsluhy nebo práce s elektronickými kompenzačními pomůckami. Tyto dovednosti klientům pomohou žít ve větší míře samostatně a nezávisle na pomoci jiných osob, zvýší jejich sebedůvěru a podpoří jejich vzdělávání, přípravu na rekvalifikaci, vlastní pracovní i společenské uplatnění. [19]

2.2.2 Cíle TyfloCentra Olomouc, o.p.s.

Cílem TyfloCentra Olomouc je poskytování sociálních služeb pro nevidomé a slabozraké, jež předcházejí nebo navazují zejména na výcvikové kurzy sociální rehabilitace, poskytované Tyfloservisem a rekvalifikační kurzy pořádané rehabilitačním a rekvalifikačním střediskem pro nevidomé v Praze – Dědině. Společným jmenovatelem těchto služeb je dosažení integrace nevidomých a slabozrakých do běžného života společnosti na základě získání maximální možné míry samostatného řešení problémů, které toto těžké postižení přináší. [19]

2.2.3 Služby poskytované TyfloCentrem Olomouc, o.p.s.

Dle podkladů poskytnutých TyfloCentrem Olomouc, o.p.s., viz pramen [19], se jedná se o komplex následujících sociálních služeb a aktivit:

- Depistáž[1] klientů pro ambulantní práci včetně prvního kontaktu s klientem a jeho rodinou.
- Informační činnost vůči odborné i laické veřejnosti. Tato činnost úzce souvisí s depistáží klientů. Jedná se o opakované konzultace s klienty a jejich rodinnými příslušníky spočívající v psychologické podpoře a praktické pomoci při řešení jejich problémů (pomoc při jednání s úřady, zprostředkování a koordinaci odborných výcviků a služeb, řešení jednodušších problémů ze sebeobsluhy atd.).
- Poskytování jednorázových služeb umožňujících samostatně žijícím klientům překonávat nestandardní situace (průvodcovská a předčitatelská služba).
- Zprostředkování konzultací různých odborníků, např. psychologů.
- Socioterapeutické kluby předcházející nebo navazující na základní rehabilitaci (kluby čtení a psaní bodového písma, vaření, domácích kutilů atd.).
- Komunikační a jiné kurzy zvyšující kompenzaci důsledků zrakového postižení v oblasti sociálních kontaktů.
- Nácvik obsluhy náročných elektronických pomůcek, jako jsou digitální čtecí lupy, digitální čtecí zařízení s hlasovým nebo hmatovým výstupem, elektronické zápisníky a přídavná zařízení.

[1] Depistáž - vědomé, cílené, včasné vyhledávání nemocných nebo zdrojů nemoci v celé populaci nebo ve vybraných skupinách. [28]

- Poskytování komplexních informací a konzultací v oblasti elektronických kompenzačních pomůcek, tj. o možnostech jejich získání a informovanosti o technických parametrech, cenách a obsluze; odborné poradenství při výběru pomůcky s cílem maximální spokojenosti klienta a optimalizace využití prostředků poskytnutých v rámci příspěvku dle vyhlášky 182/91 Sb.

- Načítání textů a ostatních služby spojené s převody textů do zvětšeného typu písma, a do Braillova písma.

- Pořádání jednorázových akcí na podporu a rozvoj rehabilitace nevidomých a slabozrakých (exkurze a vycházky s prvky procvičování mobility nevidomých a slabozrakých, soutěže v speciálních dovednostech, např. v prostorové orientaci, znalosti bodového písma, psaní na kancelářském psacím stroji, obsluhy počítače, manuální zručnosti bez zrakové kontroly atd.).

- Úzká spolupráce se speciálními školami pro zrakově postižené v regionu za účelem pomoci budoucím absolventům při jejich integraci do společnosti. Podpora všestranných aktivit zrakově postižené mládeže.

- Vydávání informačních zpravodajů pro zrakově postižené klienty ve všech jim přístupných formách, poskytování informací prostřednictvím internetových stránek a elektronické pošty a propagace směrem ke zdravé veřejnosti.

2.2.4 Komu jsou služby TyfloCenter určeny

TyfloCentra mají uvedeno, stejně jako jejich zakladatelská organizace SONS, že služby jsou poskytovány osobám se zrakovým postižením. Vyvstává tedy otázka, kdo je a kdo není člověkem se zrakovým postižením.

Januš – Kraus [5] definuje postižení zraku takto:

Slabozrakost je ireverzibilní pokles zrakové ostrosti na lepším oku pod 6/18 až 3/60 včetně.

Z praktického hlediska dělíme slabozrakost na lehkou – do 6/60 včetně – a těžkou – pod 6/60 do 3/60 včetně.

Nevidomost je ireverzibilní pokles centrální zrakové ostrosti pod 3/60 – světlocit.

Praktická nevidomost:

a) pokles centrální zrakové ostrosti pod 3/60 do 1/60 včetně,

b) binokulární zorné pole menší než 10°, ale větší než 5° kolem centrální fixace.

Skutečná nevidomost:

a) pokles centrální zrakové ostrosti pod 1/60 – světlocit,

b) binokulární zorné pole 5° a méně i bez porušení centrální fixace.

Plná slepota: světlocit s chybnou světelnou projekcí až do ztráty světlocitu (amauróza).

Dle tohoto rozdělení můžeme tedy hovořit o osobách s lehkou či těžkou slabozrakostí, osobách prakticky nevidomých, osobách skutečně nevidomých a osobách postižených plnou slepotou.

V tyflopedické literatuře od Ludíkové [8] najdeme podobné rozdělení osob se zrakovým postižením. A to:

- osoby nevidomé,
- osoby se zbytky zraku,
- osoby slabozraké,
- osoby s poruchami binokulárního vidění.

TyfloCentra však poskytují své služby lidem, kteří pociťují potřebu pomoci nebo společnosti dalších lidí s podobným handicapem.

TyfloCentrum Olomouc, o.p.s. ve svých materiálech uvádí, že jsou služby odborného poradenství, sociálně aktivizační služby a průvodcovské a předčitatelské služby určeny lidem zpravidla starším patnácti let, kteří se potýkají se specifickými problémy z důvodu postižení zraku. [19]

Služby nejsou určeny lidem, kterým zejména mentální postižení nebo současné těžké postižení zraku a sluchu zabraňuje úspěšně se účastnit výukových programů a lidem, kteří svým jednáním hrubě narušují mezilidské vztahy a soužití. [19]

3 PRACOVNÍCI TYFLOCENTER

Společně s vývojem organizací, které v průběhu let poskytovaly služby zrakově postiženým, se s nimi rozvíjela i kvalifikovanost jejich zaměstnanců.

Žádný právní předpis však nestanovuje, koho by měla TyfloCentra zaměstnávat, a proto jsem se pokusila zjistit, jaká je odborná způsobilost pracovníků v TyfloCentrech nyní.

Jistým předpokladem pro výkon pracovní činnosti v TyfloCentru by mělo být vzdělání. V rámci vzdělání by měl mít pracovník v takovémto druhu zařízení znalosti z oboru tyflopedie, které by jej měly připravit na práci s cílovou skupinou uživatelů služeb TyfloCenter, tedy s lidmi se zrakovým postižením.

Protože jistou část uživatelů tvoří lidé, kteří se zrakovou vadou nenarodili, ale získali ji v pozdějším věku, měli by být zaměstnanci proškoleni nebo vzděláni i v psychologii. Nepředpokládám, že by se v organizaci vyskytl vystudovaný psycholog, ale jisté povědomí o tom, jak funguje psychika člověka, či jak může člověk reagovat v určitých životních situacích, by mohlo sehrát závažnou roli v komunikaci s uživateli služeb.

Jelikož práce zaměstnanců v TyfloCentrech není zaměřena pouze na práci sociální, ale také na práci výukové povahy, předpokládám, že jistá část zaměstnanců bude mít pedagogické vzdělání. Tyto pracovníky bych si představovala na pozicích lektorů cizích jazyků či lektorů práce s výpočetní technikou.

Díky tomu, že TyfloCentra mohou poskytovat i sociálně - právní poradenství, domnívám se, že vzdělání v této oblasti bude časté.

Celkově tedy mám za to, že ve vzdělání pracovníků v zařízeních poskytujících služby zrakově postiženým bude převládat sociální vzdělání následované pedagogickým vzděláním. Neočekávám výskyt vzdělání v lékařských a technických disciplínách.

Nedílnou součástí každé pracovní činnosti, nejen té, ve které pracujeme s lidmi, je i praxe, kterou pracovník má. V dnešní době je praxe v oboru nepopiratelnou výhodou již při samotném ucházení se o pracovní pozici. Zkušenosti, které během praxe můžeme získat, jsou nenahraditelné, a proto ani jejich váhu nechci v této práci opomenout.

Délka praxe před nástupem do zaměstnání nebo dobrovolnická činnost, bez které se žádná nezisková organizace neobejde, jsou také důležitým kritériem odborné způsobilosti zaměstnance.

3.1 Sociální pracovník a pracovník v sociálních službách

Již mnohokrát jsem se setkala s otázkou, jestli jsou pracovníci TyfloCenter sociálními pracovníky nebo pracovníky v sociálních službách? Na tuto otázku a také na to, jaké jsou mezi těmito označeními rozdíly, se pokusím odpovědět níže.

3.1.1 Sociální pracovník

Dle zákona 108/2006 Sb a důvodové zprávy tohoto zákona sociální pracovník vykonává sociální šetření, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitaci.

Předpoklad pro výkon povolání sociálního pracovníka je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost. [20] a [21]

Jako kritérium odborné znalosti k výkonu povolání sociálního pracovníka je stanoveno vyšší odborné vzdělání v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně

právní činnost, charitní a sociální činnost nebo vysokoškolské vzdělání zaměřené na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči nebo speciální pedagogiku případně absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v uvedených oblastech v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia, která není uvedena výše. [20] a [21]

Dále se uvádí, že u manželského a rodinného poradce vysokoškolské vzdělání získané řádným ukončením studia jednooborové psychologie nebo magisterského programu na vysoké škole humanitního zaměření současně s absolvováním postgraduálního výcviku v metodách manželského poradenství a psychoterapie v rozsahu minimálně 400 hodin nebo obdobného dlouhodobého psychoterapeutického výcviku akreditovaného ve zdravotnictví. [20] a [21]

Pokud někdo pracuje jako sociální pracovník a nemá požadovanou kvalifikaci, s účinností tohoto zákona si ji musí doplnit, a to: do pěti let, není-li absolvent střední školy v oboru sociálně právním; do deseti let, je-li absolvent střední školy v oboru sociálně právním. Toto neplatí pro zaměstnance starší padesáti, respektive pět a padesáti let, u nichž se kvalifikační požadavek považuje za splněný. [20] a [21]

3.1.2 Pracovník v sociálních službách

podle zákona 108/2006 Sb a důvodové zprávy tohoto zákona pracovník v sociálních službách vykonává následující činnost:

1. Přímou obslužnou péči o osoby spočívající v nácviku jednoduchých denních činností, pomoc při osobní hygieně a oblékaní, manipulaci s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty a osobní hygieny, podporu soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních

a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb.

2. Základní výchovnou nepedagogickou činnost spočívající v prohlubování a upevňování základních hygienických a společenských návyků až po jejich fixaci, působení na vytváření a rozvíjení pracovních návyků, manuální zručnosti a pracovní aktivity, provádění volnočasových aktivit zaměřených na rozvíjení osobnosti, zájmů, znalostí a tvořivých schopností formou výtvarné, hudební a pohybové výchovy, zabezpečování zájmové a kulturní činnosti a provádění asistenční služby a osobní asistence.

3. Pečovatelskou činnost spočívající ve vykonávání prací spojených s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost, zajišťování sociální pomoci, provádění sociálních depistáží pod vedením sociálního pracovníka, poskytování pomoci při vytváření sociálních a společenských kontaktů a psychické aktivizaci, organizační zabezpečování a komplexní koordinování pečovatelské činnosti v územním celku.

Dle zákona 108/2006 Sb a důvodové zprávy tohoto zákona je podmínkou výkonu činnosti pracovníka v sociálních službách odborná způsobilost, bezúhonnost a zdravotní způsobilost. Navíc musí splňovat i tyto požadavky:

- Pro výkon povolání v rozsahu bodu jedna je třeba základní vzdělání nebo střední vzdělání a absolvování akreditovaného specializačního kurzu v minimálním rozsahu 150 hodin.

- Pro výkon povolání v rozsahu bodu dvě je třeba střední vzdělání nebo střední odborné vzdělání a absolvování akreditovaného specializačního kurzu v minimálním rozsahu 200 hodin.

- Pro výkon povolání v rozsahu bodu tři je třeba základní vzdělání, střední vzdělání, střední odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání.

Na základě výše uvedeného textu a náplně činností vykonávaných TyfloCentery lze usuzovat, že zaměstnanci TyfloCenter budou spíše splňovat podmínky sociálních pracovníků a občané vykonávající dobrovolnickou činnost v těchto organizacích budou spadat do kategorie pracovníků v sociálních službách.

3.2 Vymezení kvalifikace pracovníků

Pro potřeby této práce se pokusím vymezit kvalifikovanost pracovníka v TyfloCentru, a to z toho důvodu, že žádný předpis přesně nestanovuje nároky na kvalifikovanost zaměstnance a neurčuje, kdo je, případně není kvalifikovaným pracovníkem TyfloCentra. Doufám, že by se v budoucnu toto vymezení mohlo stát obecným nástrojem pro hodnocení zaměstnanců v těchto organizacích.

Pokud vezmeme v úvahu cílovou skupinu klientů TyfloCenter, můžeme předpokládat, že jedním z bodů, který by určoval kvalifikovanost pracovníka, by bylo jeho vzdělání. Domnívám se, že výsledek dotazníkového šetření ukáže, že většina pracovníků dosáhla vyššího odborného nebo vysokoškolského vzdělání a že nejméně polovina pracovníků s vysokoškolským vzděláním vystudovala také alespoň jednu specializaci v pedagogice, a to zejména Tyflopedii v rozsahu jedné čtvrtiny vystudovaných specializací.

Jako další důležité kritérium pro odbornou způsobilost pracovníků vidím jejich praxi. Ať už se bude jednat o praxi, kterou získal budoucí zaměstnanec jako dobrovolník nebo o délku zaměstnání v TyfloCentru. Předpokládám, že nejméně třetina současných zaměstnanců má zkušenost s dobrovolnickou činností. Dále také předpokládám, že většina zaměstnanců bude v Tyflocentru pracovat déle než 2 roky, což by umožnilo i zaměstnanci, který dobrovolnickou

činnost před nástupem do zaměstnání nevykonával, získat velmi dobrou praxi v oboru. Protože se všeobecně předpokládá, že v sociálních službách pracuje většina žen, mohu se domnívat, že se i ve výsledku dotazníkového šetření ukáže, že bylo právě více dobrovolníků mezi ženami než mezi muži.

Za nejdůležitější vlastnosti pracovníka TyfloCenttra považuji tyto:

- Dosažené minimálně středoškolské vzdělání s maturitou, nejlépe však vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání.
- Vystudovanou jednu specializaci v pedagogice, nejlépe tyflopedii.
- Minimálně dvouletá praxe v oboru, ať již byla získána dobrovolnickou činností nebo prací v jiné organizaci poskytující služby zrakově postiženým.
- Nekonfliktní povaha.

4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

O spolupráci na dotazníkovém šetření jsem chtěla požádat všechny pracovníky TyfloCenter.

Z tohoto důvodu byl můj počáteční krok k zahájení dotazníkového šetření ten, že jsem kontaktovala ředitele jednotlivých TyfloCenter a dotázala se, jestli by mi byli oni i jejich zaměstnanci ochotni s šetřením pomoci. Většinou mi přišla kladná odpověď, ovšem s připomínkou, že to, zda zaměstnanci tento dotazník vyplní je na jejich vůli a časové vytíženosti. Pouze jediný vedoucí pracovník jednoho z TyfloCenter mi odpověděl negativně s tím, že jeho zaměstnanci jsou natolik pracovně vytíženi, že na dotazníkové šetření nebudou mít čas.

Na základě dohody s vedoucími pracovníky jsem následně jednotlivé dotazníky rozeslala nebo doručila osobně do konkrétního TyfloCentra.

Spolupráce při samotném vyplňování dotazníků se u jednotlivých TyfloCenter lišila.

Samotný dotazník (uvedený v příloze č. 2) se skládal z deseti otázek, které byly nastaveny tak, aby mi pomohly dosáhnout všech stanovených cílů.

4.1 Cíl dotazníkového šetření

Hlavními cíli dotazníkového šetření bylo zmapování těchto ukazatelů:

- Vzdělání pracovníků TyfloCenter – zaměření ukončeného vzdělání, stupeň ukončeného vzdělání, vystudování specializace v pedagogice.
- Setkání s prací v TyfloCentrech prostřednictvím dobrovolnické činnosti.
- Délka zaměstnání v konkrétním TyfloCentru.

- Následné porovnání všech tří výše zmíněných bodů pro pracovníky jednotlivých krajských TyfloCenter.

Vedlejšími cíli tohoto šetření pak jsou:

- Určení procentuální zastoupení mužů mezi pracovníky.
- Zjištění, jaké procento respondentů je v přímém kontaktu s klientem.
- Zjištění, jak respondenti smýšlí o svém současném vědomostním vybavení. Zda jej považují za dostatečné či nikoliv.

4.2 Předpokládané výsledky dotazníkového šetření

Některé předpoklady výsledků šetření jsem již uvedla výše (viz bod 3), a to zejména výsledek stupně ukončeného vzdělání, dosažení specializace v pedagogice a množství zkušeností s dobrovolnickou činností a její četností mezi muži a ženami. I přes to, je však zopakuji.

Předpokládám, že většina pracovníků dosáhla vyššího odborného nebo vysokoškolského vzdělání. Také se domnívám, že nejméně polovina pracovníků s vysokoškolským vzděláním vystudovala alespoň jednu specializaci v pedagogice, a to zejména Tyflopedii. Z tohoto důvodu si myslím, že v celkovém výsledku vystudovaných specializací bude Tyflopedie uvedena minimálně v rozsahu 25 %.

Předpokládám, že jedna třetina současných zaměstnanců TyfloCenter má zkušenost s dobrovolnickou činností.

Dále také předpokládám, že většina zaměstnanců bude v TyfloCentru pracovat déle než 2 roky,

Domnívám se, že poměr žen a mužů pracujících v TyfloCentrech bude velmi nevyvážený, a to do takové míry, že v organizacích pracuje 80 % žen a 20 % mužů. Předpokládám také, že tento poměr

bude stejný i u poměru pracovníků, kteří měli před nástupem do zaměstnání zkušenost s dobrovolnickou činností. To znamená, že mezi pracovníky, kteří v dotazníku uvedou, že mají zkušenost s dobrovolnickou činností, bude 80 % žen a 20 % mužů.

Věková skladba respondentů bude, dle mého názoru, taková, že více než 60 % zaměstnanců bude ve věku od 26 let do 40 let.

Jeden z výše uvedených předpokladů stanovuje, že většina pracovníků dosáhla vyššího odborného nebo vysokoškolského vzdělání, což úzce souvisí se zaměřením ukončeného vzdělání. Proto předpokládám, že více než 50 % respondentů vystudovala školu s humanitním zaměřením.

Dále se domnívám, že výsledky dotazníkového šetření ukáží, že jsou všichni zaměstnanci v kontaktu s uživateli služeb jednotlivých TyfloCenter.

Mým posledním předpokladem pro vyhodnocení práce je to, že je 15 % respondentů nespokojeno se svými současnými znalostmi.

4.3 Výsledky dotazníkového šetření

Závažným nedostatkem k vyhodnocení dotazníkového šetření bylo to, že se mi zpět vrátilo minimum vyplněných dotazníků.

Z poskytnutého množství 100 kusů se mi elektronickou formou, poštou nebo osobním odběrem vrátilo 12 vyplněných dotazníků, což činí rovných 12 % z rozeslaného množství.

Očekávala jsem, že návratnost vyplněných dotazníků z šetření bude 60 – 80 %.

Jelikož se nejednalo o dotazníky ze všech TyfloCenter v České republice, musela jsem upustit od záměrů vyhodnotit jednotlivá krajská TyfloCentra zvlášť a jejich vzájemného porovnání.

Abych se více přiblížila očekávané návratnosti vyplněných dotazníků, rozhodla jsem se, že výsledky vyplněných dotazníků vynásobím koeficientem 3,6, a tím získat přibližné výsledky pro celé území České republiky. Předpokládala jsem, že zaměstnanci TyfloCenter, kteří dotazníky nevyplnili, by v dotazníkovém šetření odpovídali podobně jako ti, kteří dotazník vyplnili.

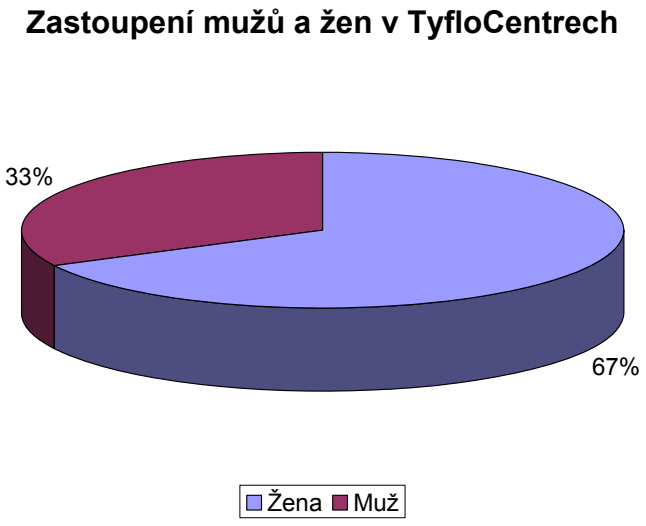
Koeficient 3,6 jsem zvolila s ohledem na možnou chybu, to znamená, že v případě 100 % účasti na dotazníkovém šetření by mohly některé výsledky kolidovat s níže uvedenými.

Výsledná procenta v jednotlivých výsledných grafech jsou zaokrouhlována na celá čísla podle matematických pravidel zaokrouhlování.

4.3.1 Zastoupení mužů a žen v TyfloCentrech

Jako první mě v dotazníkovém šetření zajímalo pohlaví respondenta.

Cílem této otázky bylo zjistit, jaké je procentuální rozložení žen a mužů mezi zaměstnanci TyfloCenter a potvrdit tak nebo vyvrátit teorii o tom, že v oblasti poskytování sociálních služeb pracují především ženy.



Obrázek 2: Zastoupení mužů a žen v TyfloCentrech

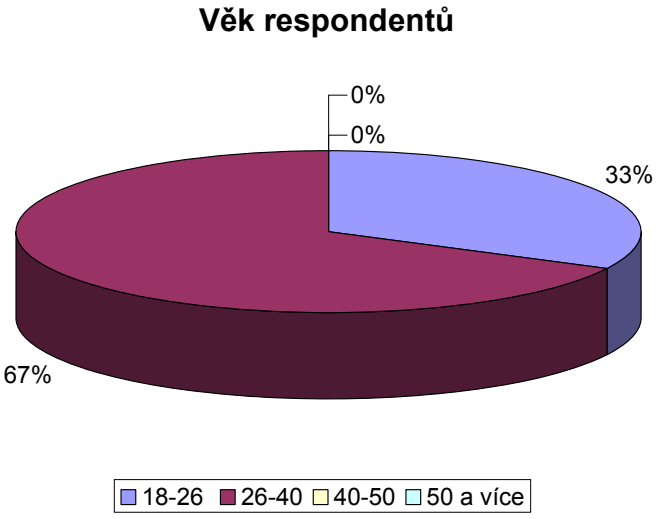
Jak je vidět z výsledného grafu, předpoklad, že v oblasti poskytování sociálních služeb pracuje většina žen, je zcela správný. Vzhledem k tomu, že výsledný graf ukázal, že v TyfloCentrech pracují dvě třetiny žen a jedna třetina mužů, nepotvrdil tak můj předpoklad, že v Tyflocentrech bude pracovat 80 % žen.

Důvod proč tomu tak je jsem v rámci dotazníkového šetření nezjišťovala, neboť tato otázka s kvalifikovaností zaměstnanců nikterak nesouvisí. Nicméně procento zastoupení mužů, dle mého mínění, je v současné době dostačující.

4.3.2 Věk respondentů

V dotazníku jsem volila čtyři věkové skupiny a to: 18 - 26 let, 26 - 40 let, 41 - 50 let a 50 a více let. Výsledný graf ukazuje věkové rozložení respondentů.

První věkovou kategorii jsem zvolila, protože do věku 26 let při soustavné přípravě na budoucí povolání může respondent dosáhnout vysokoškolského stupně vzdělání. Druhou věkovou kategorii jsem zvolila do 40 let z důvodu, že jsem u některých zaměstnanců tohoto věku předpokládala možnost odchodu na mateřskou dovolenou. Jelikož by se odchod na mateřskou dovolenou s největší pravděpodobností na výsledném vyhodnocení dotazníkového šetření nijak neprojevil, neboť by se takovýto zaměstnanec dotazníkového šetření neúčastnil, předpokládala jsem, že právě tato věková skupina bude tvořit největší část dotázaných zaměstnanců TyfloCenter.

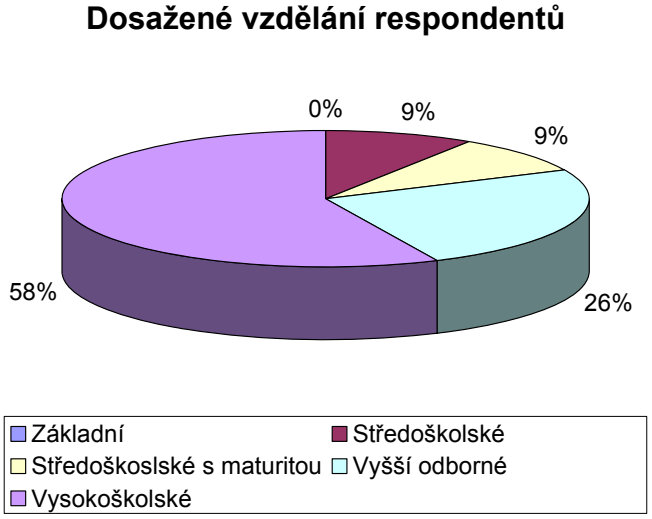


Obrázek 3: Věk respondentů

Na obrázku 3 je vidět, že můj předpoklad věkového rozložení zaměstnanců byl správný. Šedesát sedm procent respondentů je ve věku 26 - 40 let. Dále lze tedy předpokládat, že zaměstnanci v této věkové skupině již dosáhli jistých zkušeností a že budou také stálými zaměstnanci.

4.3.3 Dosažené vzdělání respondentů

Následující graf vypovídá o stupni dokončeného vzdělání respondentů. Dosažené vzdělání pracovníků v TyfloCentrech je pro mne jedním z ukazatelů pracovní způsobilosti zaměstnance.

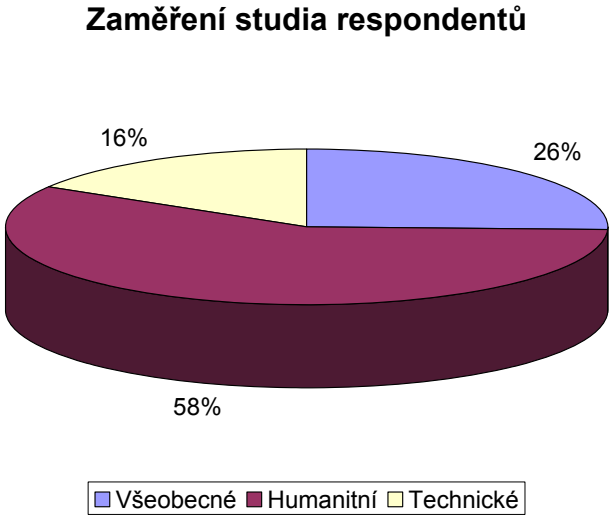


Obrázek 4: Dosažené vzdělání respondentů

Téměř dvě třetiny respondentů uvedly, že dosáhly vysokoškolského vzdělání. Jak jsem uvedla v části 3.2 této práce, jedním z kritérií kvalifikovanosti pracovníka je i vzdělání. Můj předpoklad, že většina pracovníků dosáhla vyššího odborného nebo vysokoškolského vzdělání se potvrdil. Pokud bychom vzdělání brali jako jeden ze základních pilířů pro odbornou způsobilost, tak by jistě tento výsledek byl velmi přesvědčivým ukazatelem o vhodné kvalifikovanosti zaměstnanců.

4.3.4 Zaměření studia respondentů

V bodu 4.2 Předpokládané výsledky dotazníkového šetření uvádím předpoklad, že více než 50 % respondentů vystudovala školu s humanitním zaměřením. Jak vidíme na obrázku 5, tento předpoklad byl správný.

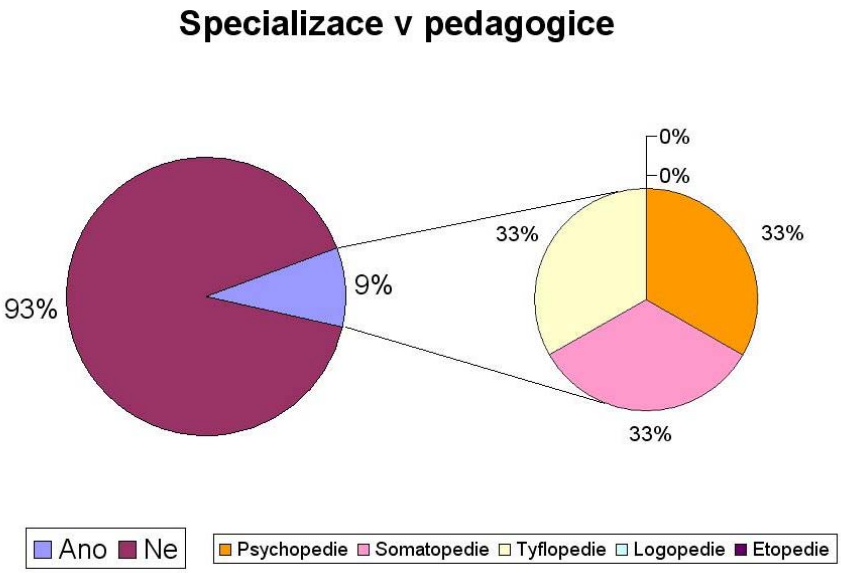


Obrázek 5: Zaměření studia respondentů

Technické zaměření studia je nespornou výhodou u těch zaměstnanců, kteří pracují s technickým vybavením, či zaškolují klienty např. v práci na PC apod.

4.3.5 Vystudovaná specializace v pedagogice

Další obrázek ukazující vyhodnocení specializace zaměstnanců v pedagogice je složen ze dvou navzájem propojených grafů. Prvním grafem, jenž znázorňuje počet zaměstnanců, kteří v rámci svého vzdělání dosáhli i specializace v pedagogice a druhým, navazujícím grafem, který vypovídá o druhu dosažených specializací v pedagogice (pedií) a jejich procentuální rozložení mezi respondenty s kladnou odpovědí na vystudování specializace v pedagogice.



Obrázek 6: Specializace v pedagogice

Z výsledných hodnot můžeme vyčíst, že vysokoškolské vzdělání humanitního směru nutně neznamená, že se jedná o speciálně pedagogické vzdělání, v jehož rámci by budoucí zaměstnanec dosáhl i vzdělání v jedné ze speciálně pedagogických disciplín.

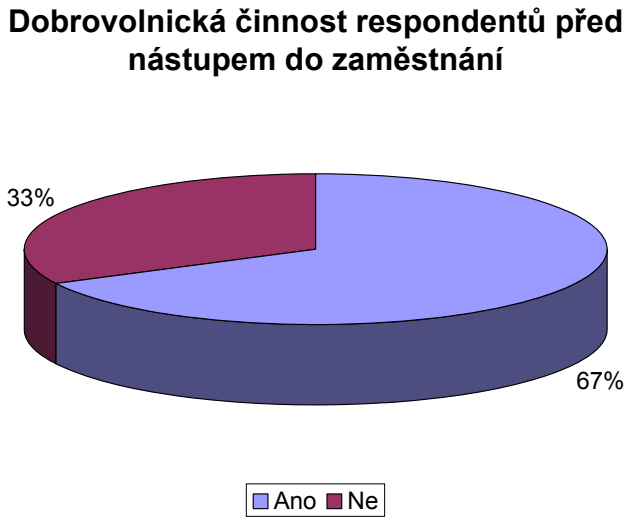
Z grafu umístěného v pravé části obrázku 6 vyplývá, že respondenti, respektive respondent, vystudoval Tyflopedii, Psychopedii i Somatopedii. Schválně zde uvádím respondent, neboť mne velmi překvapilo, že kladně na otázku vystudovaných specializací v pedagogice odpověděl jen jeden dotázaný. Uvedené hodnoty v grafech jsou výsledkem přepočtu za pomoci koeficientu, jak jsem

uvedla výše. Bohužel musím konstatovat, že mé předpoklady v této oblasti byly chybné a nepotvrdily se. Což je škoda, protože zaměřením výběru zaměstnanců na ty s absolvovanými speciálně pedagogickými disciplínami by mohlo dojít k zvýšení kvalifikovanosti pracovníka (viz bod 3.2 této práce).

4.3.6 Dobrovolnická činnost respondentů

V bodu 4.2 uvádím předpoklad, že jedna třetina současných zaměstnanců TyfloCenter má dřívější zkušenost s dobrovolnickou činností.

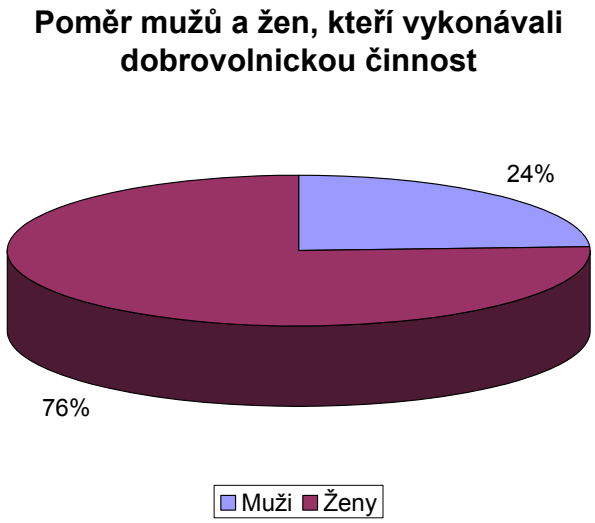
Jak je patrné z obrázku 7, tento můj předpoklad byl silně podhodnocen. Výsledky dotazníkového šetření dokazují, že podíl zaměstnanců, kteří mají zkušenosti s dobrovolnickou činností, jsou celé dvě třetiny. Tedy 2x více, než jsem předpokládala.



Obrázek 7: Dobrovolnická činnost respondentů před nástupem do zaměstnání

4.3.7 Poměr mužů a žen, kteří vykonávali dobrovolnickou činnost

V této práci jsem stanovila předpoklad (viz 4.2 Předpokládané výsledky dotazníkového šetření), že poměr mužů a žen, kteří měli zkušenost s dobrovolnickou činností před nástupem do zaměstnání, se nepotvrdil. Avšak dá se říct, že odhadovaných 20 % mužů a 80 % žen není moc vzdálen výsledným hodnotám.



Obrázek 8: Poměr mužů a žen, kteří vykonávali dobrovolnickou činnost

4.3.8 Pracovní pozice respondentů

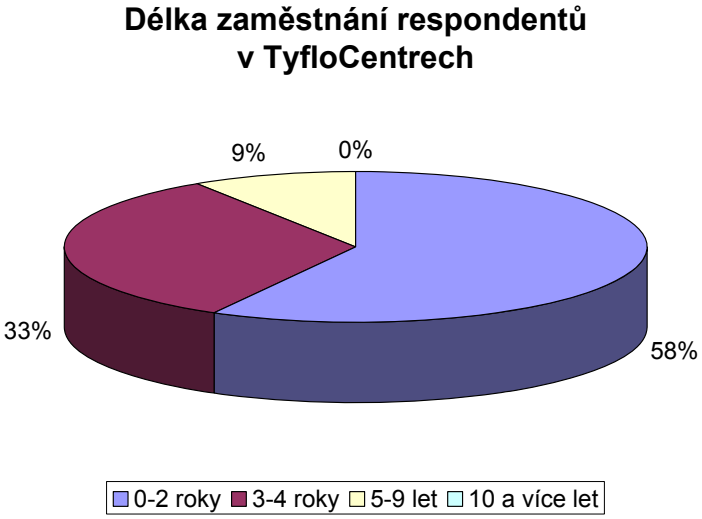
Neboť jsem v práci zmínila podobnost názvů pracovního zařazení sociální pracovník a pracovník v sociálních službách, zajímalo mě, jestli samotné zařazení pracovníků, kteří zodpověděli dotazník, odpovídá uvedeným definicím.

Obrázek 9: Pracovní pozice respondentů

Jak je vidět na obrázku 9, většina respondentů je zařazena jako sociální pracovník. Tomuto výsledku napovídá výše zmíněné vzdělání v humanitně zaměřených vzdělávacích zařízeních.

4.3.9 Délka zaměstnání respondentů v TyfloCentrech

Následující obrázek znázorňuje délku zaměstnání v TyfloCentrech. Délka zaměstnání pracovníka v TyfloCentru a jeho případná získaná praxe před nástupem na jeho současné pracovní místo je jedním z hlavních kritérií kvalifikovanosti pracovníka (viz 3.2).



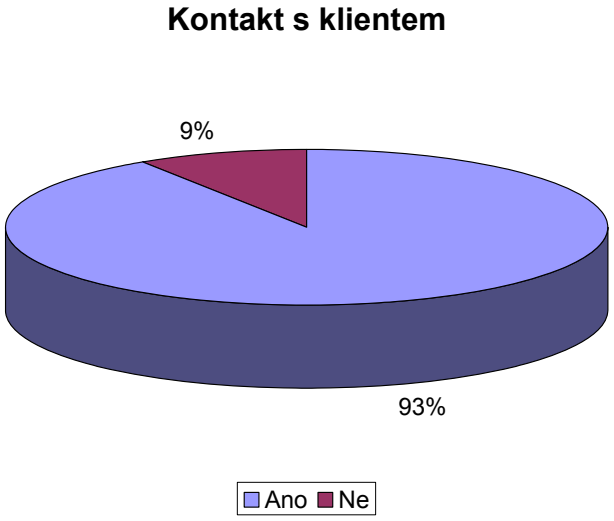
Obrázek 10: Délka zaměstnání respondentů v TyfloCentrech

Zde se nepotvrdil můj předpoklad, že většina zaměstnanců bude pracovat v TyfloCentrech déle než dva roky. Z grafu vyplývá, že 58 % zaměstnanců pracuje v TyfloCentrech méně než dva roky.

4.3.10 Kontakt respondentů s klientem

Následující obrázek grafu nám ukazuje, kolik procent respondentů je v kontaktu s klientem.

Především ve službách, které jsou poskytovány lidem s jakýmkoli handicapem, je kontakt s klientem velmi důležitým faktorem. I přes neshodu s mým předpokladem, že se 100 % všech zaměstnanců TyfloCenter dostává do přímého kontaktu s klientem, je výsledná hodnota 93 % stále vysoká a přívětivá.

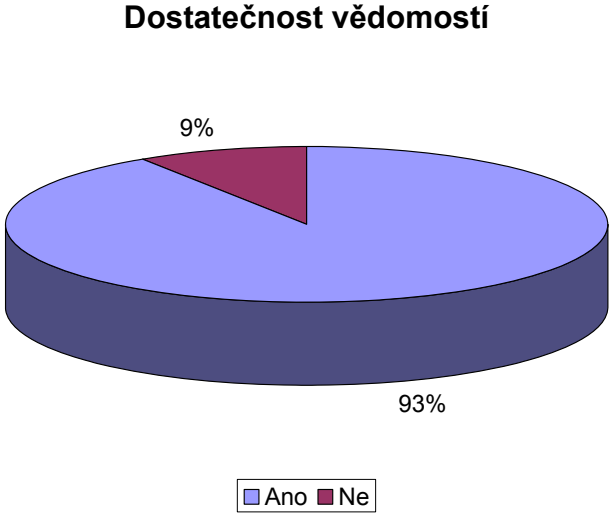


Obrázek 11: Kontakt s klientem

Protože negativně na tuto otázku, stejně jako u otázky vystudovaných specializací, odpověděl jen jeden z respondentů, uvedené hodnoty v grafech jsou výsledkem přepočtu za pomoci koeficientu, jehož použití jsem odůvodnila výše v bodu 4.3.

4.3.11 Dostatečnost vědomostí respondentů

Posledním grafem, který vychází z dotazníkového šetření, je graf vyhodnocující otázku, domnívá-li se respondent, že jsou jeho vědomosti pro výkon povolání dostačující.



Obrázek 12: Dostatečnost vědomostí

U této otázky jsem očekávala, že 15 % respondentů je nespokojeno se svými současnými znalostmi. Tento můj předpoklad se nevyplnil. To může znamenat, že zaměstnanci TyfloCenter jsou soustavně proškolováni, čímž si své vědomosti rozšiřují.

4.4 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření a uplatnění výsledků v praxi

Účast zaměstnanců TyfloCenter na dotazníkovém šetření byla pro mě zklamáním. Navzdory tomu, že dotazník obsahoval jen deset otázek a pro jeho vyplnění postačovalo u většiny otázek podtrhnout nebo jinak zvýraznit odpověď na danou otázku, odpovědělo na něj minimum dotázaných. Zbylí respondenti, kteří se šetření zúčastnili, vyplnili dotazníky pečlivě a tak jsem žádný z nich nemusela vyřadit kvůli nezodpovězeným bodům.

Domnívám se, že nejhodnotnějším výsledkem z celého šetření je bod týkající se dobrovolnické činnosti respondentů před nástupem do zaměstnání. Praxi, získanou před zaměstnáním v TyfloCentru považuji za velmi významný faktor kvalifikovanosti pracovníků, jelikož se tito lidé měli možnost seznámit s problematikou zrakově postižených, seznámit se s tím, jak funguje nezisková organizace a nahlédnout do jejích poměrů dříve, než se stali zaměstnanci TyfloCentra. Je velmi uspokojivé, že si toho faktu jsou sami zaměstnanci TyfloCenter vědomi.

Naopak nejhůře hodnotím výsledek vzdělání zaměstnanců TyfloCenter ve speciálně pedagogických disciplínách. Jelikož vzdělání v této oblasti speciální pedagogiky poskytne všeobecný přehled o tom, kdo jsou osoby se zrakovým postižením, jaké jsou možnosti jejich rozdělení a s jakými druhy očních vad se v praxi mohou setkat, považuji toto vzdělání, v porovnání s praxí, za neméně důležité pro výkon jejich povolání.

I přes to však výsledky dotazníkového šetření hodnotím velmi kladně, neboť mimo jiné ukázaly, že pracovníci v TyfloCentrech mají nejen

vysokou úroveň vzdělání, ale také velmi dobrou praktickou zkušenost.

Při využití mých výsledků v praxi byla bych ráda, aby vedení TyfloCenter kladlo při výběrových řízeních na volná pracovní místa důraz na dosažené vzdělání i praxi u zájemců o tato místa. Zachová se tak vysoká kvalifikovanost pracovníků. Pokud se tímto doporučením budou ředitelé TyfloCenter řídit, mohlo by dojít k tomu, že se v některých oblastech, především pak v oblasti specializací v pedagogice odborná způsobilost pracovníků zvýší a tím se zvýší kvalita poskytovaných služeb klientům.

ZÁVĚR

V této práci jsem stanovila dvě hlavní kritéria pro určení kvalifikace pracovníků v organizacích poskytujících služby zrakově postiženým. Prvním stanoveným kritériem bylo vzdělání, zejména pak stupeň dosaženého vzdělání v rámci některé ze speciálně pedagogické disciplíny. Následným kritériem byla praxe v oboru a to praxe získaná po dobu práce v TyfloCentru nebo praxe získaná výkonem dobrovolnické činnosti před nástupem do povolání. Jak se v následném dotazníkovém šetření ukázalo, obě tato hlavní kritéria většina respondentů splňuje.

Ze stanovených kritérií pro určení toho, do jaké míry jsou pracovníci v organizacích poskytujících služby zrakově postiženým kvalifikovaní, a výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že kvalifikovanost pracovníků v TyfloCentrech je z hlediska vzdělání a získané praxe, především díky dobrovolnické činnosti před nástupem do zaměstnání, na vysoké úrovni.

To, že nebyl splněn předpoklad na vzdělání ve speciálně pedagogických disciplínách, přisuzuji velmi nízkému počtu vyplněných dotazníků. Při větším počtu by jistě stouplo procento zaměstnanců s adekvátním vzděláním.

Jelikož četnost vyplněných dotazníků během dotazníkového řízení byla extrémně nízká, rozhodla jsem se jeho výsledky vynásobit koeficientem 3,6, což by mělo teoreticky vyvážit nedostatek získaných dotazníkových zdrojů. Avšak při přepočtu tak malého množství údajů, které jsem měla k dispozici, je potřeba počítat se statistickou chybou, která může mít za následek zkreslení výsledných hodnot.

Také se mi nepodařilo splnit v úvodu zmiňovaný předpoklad vytvoření srovnání kvalifikovanosti jednotlivých TyfloCenter, a to jak z důvodu nízkého počtu vyplněných dotazníků, tak z toho důvodu,

že ne všechny TyfloCentra se byla ochotna podílet na dotazníkovém šetření.

Výsledky dotazníkového šetření jasně ukazují, že mnou stanovené kritéria hodnocení kvalifikovanosti zaměstnanců jsou zvoleny správně a proto bych doporučovala, aby se staly součástí obecného standardu výběru pracovníků v rámci TyfloCenter v celé České republice. Domnívám se, že napomohou ke zkvalitnění poskytovaných služeb a k celkové spokojenosti klientů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

[1] EDELSBERGER,L., et.al. Defektologický slovník. Jinočany : H & H, 2000. ISBN 80-86022-76-5

[2] FINKOVÁ, D. LUDÍKOVÁ, L. RŮŽIČKOVÁ, V. *Speciální pedagogika osob se zrakovým postižením.* Olomouc : Univerzita Palackého, 2007. ISBN 978-80-244-1857-5.

[3] HRONEK, J. a kol. *Vybrané kapitoly z historie péče o děti s vadami zraku.* Olomouc : Rektorát Univerzity Palackého, 1971. 125 s.

[4] JESENSKÝ, J. *Andragogika a gerontagogika handicapovaných.* Praha : Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-823-9.

[5] KRAUS, H. a kol. *Kompendium očního lékařství.* Praha : Grada, 1997. ISBN 80-71-69-1.

[6] LUDÍKOVÁ, L. *Kombinované vady*. Olomouc : Univerzita Palackého, 2005. ISBN 80-244-1154-7

[7] LUDÍKOVÁ, L., a kol. *Speciální pedagogika – Andragogika.* Olomouc : Univerzita Palackého, 2006. ISBN 80-244-1207-1.

[8] LUDÍKOVÁ, L. *Tyflopeide I.* Olomouc : Rektorát Univerzity Palackého, 1988. 70 s.

[9] LUDÍKOVÁ, L. *Tyflopedie – andragogika.* Olomouc : Univerzita Palackého, 2006. ISBN 80-2441-191-1.

[10] MORAVCOVÁ, D. *Zraková terapie slabozrakých a pacientů s nízkým vizem.* Praha : Triton, 2004. OSBN 80-7254-476-4.

[11] PEŠATOVÁ, I. *Vybrané kapitoly ze speciální pedagogiky se zaměřením na oftalmopedii*. Liberec : Technická univerzita, 2005. ISBN 80-7372-001-9.

[12] PEŠATOVÁ, I. *Vybrané kapitoly ze speciální pedagogiky se zaměřením na tyflopedii.* Liberec : Technická univerzita, 2005. ISBN 80-7372-004-3.

[13] RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ, L. *Speciální pedagogika.* Olomouc : Univerzita Palackého, 2005. ISBN 80-244-1073-7.

[14] RŮŽIČKOVÁ, V. *Integrace zrakově a kombinovaně postižených žáků.* Olomouc : Univerzita Palackého, 2007. ISBN 978-80-244-1738-7.

[15] VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha : Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

[16] VÍTKOVÁ, M., a kol. *Integrativní speciální pedagogika. Integrace školní a sociální*. Brno : Paido, 2004. ISBN /0-7315-071-9

[17] *Olomoucký rádce nejen pro osoby se zdravotním postižením*. Olomouc : MTZ Lipník nad Bečvou, 2004

[18] *Ročenka sjednocené organizace nevidomých a slabozrakých ČR*. Praha : Repropoint, 2006.

[19] Materiály poskytnuté TyfloCentrem Olomouc, o.p.s.

- Informační letáky
- Moravská TyfloCentra se představují

[20] *Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách,* ve znění pozdějších předpisů

[21] *Důvodová zpráva k zákonu č. 108/2006 Sb. o sociálních službách*

[22] *Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech*, ve znění pozdějších předpisů

[23] *Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních*

[24] *Internetové stránky společnosti Neziskovy.cz*, konkrétně o legislativních krocích pro založení neziskové organizace [online]. Datum aktualizace 28. 6. 2010 [cit. 2010-06-28]. Dostupné na WWW:

<http://neziskovky.cz/cz/fakta/legislativa/navody/7.html>

[25] *TyfloCentrum.cz – Rozcestník obecně prospěšných společností* [online]. Datum aktualizace 28. 6. 2010 [cit. 2010-06-28]. Dostupné na WWW: <http://www.tyflocentrum.cz/>

[26] *Internetová prezentace TyfloCentra Olomouc* [online]. Datum aktualizace 28. 6. 2010 [cit. 2010-06-28]. Dostupné na WWW: <http://www.tyflocentrum-ol.cz/app/>

[27] *Internetová prezentace Sjednocené organizace nevidomých a slabozrakých* [online]. Datum aktualizace 28. 6. 2010 [cit. 2010-06-28]. Dostupné na WWW: <www.sons.cz>

[28] *Internetový slovník cizích slov* [online]. Datum aktualizace 28. 6. 2010 [cit. 2010-06-28] Dostupné z WWW: <http://slovnik-cizich-slov.abz.cz>

[29] *Asociace Pracovníků Speciálně Pedagogických Center* [online]. Datum aktualizace 28. 6. 2010 [cit. 2010-06-28] Dostupné z WWW: <http://www.apspc.cz/>

[30] *Společnost pro ranou péči* [online]. Datum aktualizace 28. 6. 2010 [cit. 2010-06-28] Dostupné z WWW: <http://www.ranapece.cz/>

[31] *Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina, o.p.s.* [online]. Datum aktualizace 28. 6. 2010 [cit. 2010-06-28] Dostupné z WWW: <http://www.dedina.cz/>

[32] *Internetová prezentace TyfloServis, o.p.s* [online]. Datum aktualizace 28. 6. 2010 [cit. 2010-06-28] Dostupné z WWW: <http://www.tyfloservis.cz/>

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Obrázek 1 - Sídla TyfloCenter v České republice, rozdělení dle krajů (detail viz příloha č. 1) 15

Obrázek 2: Zastoupení mužů a žen v TyfloCentrech 30

Obrázek 3: Věk respondentů 32

Obrázek 4: Dosažené vzdělání respondentů 33

Obrázek 5: Zaměření studia respondentů 33

Obrázek 6: Specializace v pedagogice 34

Obrázek 7: Dobrovolnická činnost respondentů před nástupem do zaměstnání 35

Obrázek 8: Poměr mužů a žen, kteří vykonávali dobrovolnickou činnost 36

Obrázek 9: Pracovní pozice respondentů 36

Obrázek 10: Délka zaměstnání respondentů v TyfloCentrech 37

Obrázek 11: Kontakt s klientem 38

Obrázek 12: Dostatečnost vědomostí 38

SEZNAM PŘÍLOH

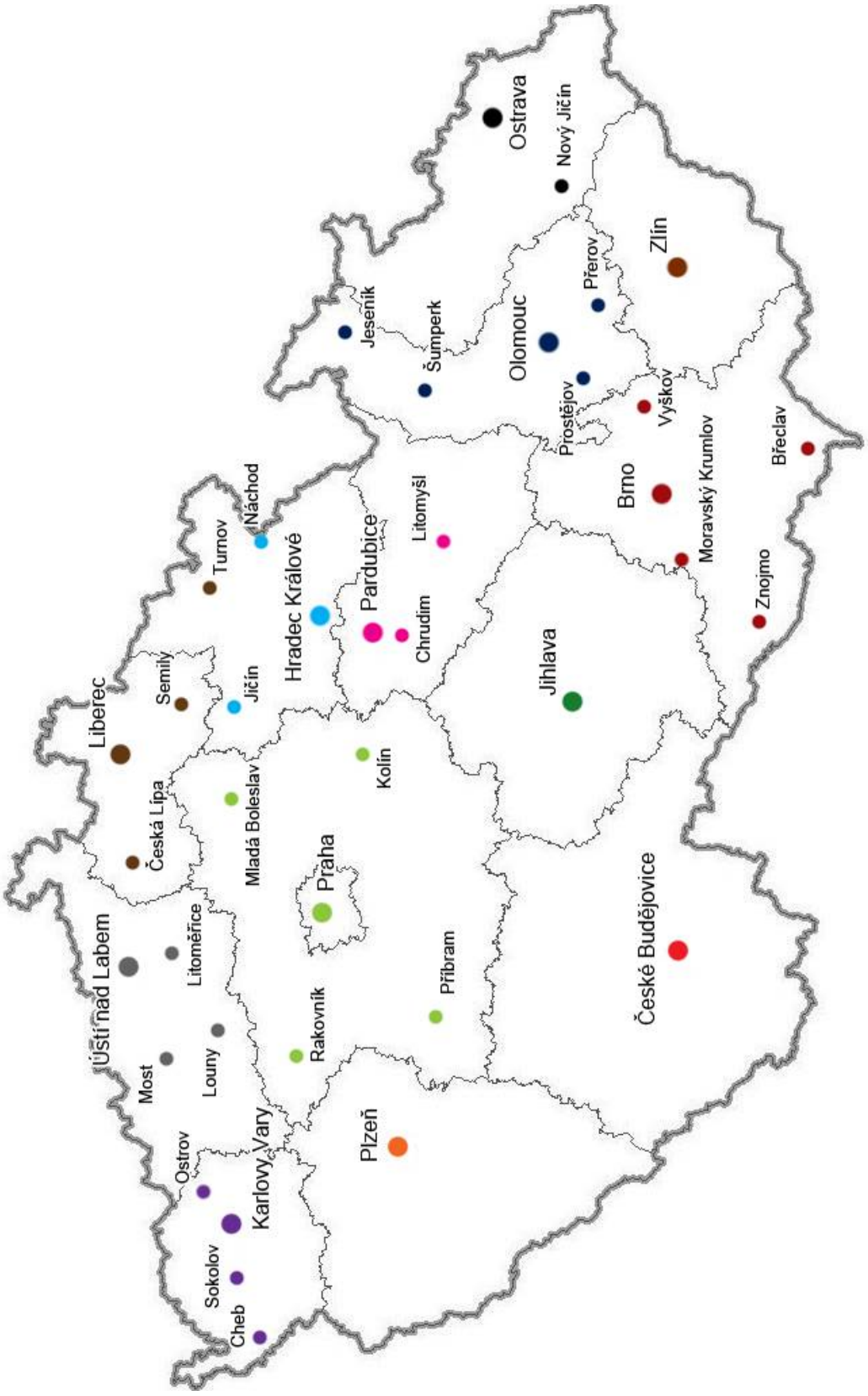
Příloha 1. Mapa České republiky s vyznačenými pobočkami TylfoCenter

Příloha 2. Vzor dotazníku zaslaného v rámci dotazníkového šetření

Příloha 3. Tabulka vyhodnocení dotazníkového šetření

PŘÍLOHA Č. 1

Mapa České republiky s vyznačenými pobočkami TylfoCenter



PŘÍLOHA Č. 2

Dotazník k bakalářské práci

1. Pohlaví:

Žena Muž

2. Věk:

18-26 27-40 40-50 50 a více

3. Dosažené vzdělání:

Základní Středoškolské Středoškolské s maturitou

Vyšší odborné Vysokoškolské

4. Zaměření studia:

Všeobecné Humanitní Technické

5. Vystudovaná specializace ve speciální pedagogice:

Ano*

_____

Ne

* pokud ano, uveďte která/které

6. Dobrovolnická činnost před nástupem do zaměstnání:

Ano Ne

7. Délka zaměstnání v organizaci:

0-2 roky 2-4 roky 5-9 let 10 a více let

8. Pracujete jako:

Sociální pracovník Pracovník v sociálních službách

Administrativní pracovník Vedoucí pracovník

9. Jste v kontaktu s klienty?

Ano Ne

10. Domníváte se, že jsou Vaše vědomosti pro výkon tohoto povolání dostačující?

Ano Ne

Všechna data uvedená v tomto dotazníku jsou čistě pro potřebu zpracování praktické části bakalářské práce, kde budou zpracovány formou statistiky.

Vyplněné dotazníky nebudou poskytnuty třetí osobě.

Děkuji Vám za vyplnění

Jurčíková Eliška

PŘÍLOHA Č. 3

Vyhodnocení dotazníkového šetření

													Přepočtový koeficient:	3,6	
Pohlaví					**Výsledky**								**Suma**	**Přepočet**	**Procenta**
Žena	1		1	1	1		1	1	1	1			8	29	67%
Muž		1				1					1	1	4	14	33%
Věk															
18-26	1				1		1			1			4	14	33%
26-40		1	1	1		1		1	1		1	1	8	29	67%
40-50													0	0	0%
50 a více													0	0	0%
Dosažené vzdělání															
Základní													0	0	0%
Středoškolské												1	1	4	9%
Středoškoslské s maturitou											1		1	4	9%
Vyšší odborné	1				1		1						3	11	26%
Vysokoškolské		1	1	1		1		1	1	1			7	25	58%
Zaměření studia															
Všeobecné				1			1				1		3	11	26%
Humanitní	1	1	1		1			1	1	1			7	25	58%
Technické						1						1	2	7	16%
Specializace v pedagogice															
Ano			1										1	4	9%
Ne	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	40	93%
Pedie															
Psychopedie			1										1	4	33%
Somatopedie			1										1	4	33%
Tyflopedie			1										1	4	33%
Logopedie													0	0	0%
Etopedie													0	0	0%
Dobrovolnická činnost															
Ano				1	1	1	1	1	1	1	1		8	29	67%
Ne	1	1	1									1	4	14	33%
Délka zaměstnání v TyfloCentru															
0-2 roky	1	1			1	1	1		1			1	7	25	58%
3-4 roky			1	1				1		1			4	14	33%
5-9 let											1		1	4	9%
10 a více let													0	0	0%
Pracovní pozice															
Vedoucí pracovník	1					1							2	7	16%
Sociální pracovník		1	1	1	1		1	1	1		1		8	29	67%
Pracovník v sociálních službách												1	1	4	9%
Administrativní pracovník										1			1	4	9%
Dostatečnost vědomostí															
Ano	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		11	40	93%
Ne												1	1	4	9%
Kontakt s klientem															
Ano	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	11	40	93%
Ne										1			1	4	9%
Poměr mužů a žen, kteří vykonávali dobrovolnickou činnost															
Muži						1					1		2	7	24%
Ženy				1	1		1	1	1	1			6	22	76%

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Eliška Jurčíková
Katedra:	Ústav speciálněpedagogických studií
Vedoucí práce:	Mgr. Veronika Růžičková, PhD.
Rok obhajoby:	2010

Název práce:	Kvalifikovanost pracovníků v organizacích poskytujících služby zrakově postiženým
Název v angličtině:	Qualification of the employees in non-profit organizations that offer services to persons with visual impairment
Anotace práce:	Osoby se zrakovým postižením využívají k zlepšení kvality a zjednodušení běžného života služby poskytované různými organizacemi. Mezi tyto organizace patří také TyfloCentra, na jejíž zaměstnance je tato práce zaměřena. Popisuje provedení a vyhodnocení výzkumu hodnotícího kvalifikovanost zaměstnanců těchto organizací. Na základě provedeného výzkumu navrhuje některá opatření ke zkvalitnění poskytovaných služeb.
Klíčová slova:	Kvalifikovanost pracovníků, TyfloCentrum,

	osoby se zrakovým postižením
Anotace v angličtině:	Visually impaired people use to simplify and improve the quality of daily life services provided by different organizations. Among these organizations are also TyfloCentrum, on whose staff is the focus of this work. This publication describes implementation and evaluation of research evaluating the qualification of these organizations. Included from research suggests some measures to improve services.
Klíčová slova v angličtině:	Qualification of employees, TyfloCentrum, persons with visual disabilities
Přílohy vázané v práci:	**Příloha 1.** - Mapa České republiky s vyznačenými pobočkami TylfoCenter **Příloha 2. -** Vzor dotazníku zaslaného v rámci dotazníkového šetření **Příloha 3.** - Tabulka vyhodnocení dotazníkového šetření
Rozsah práce:	36 stran
Jazyk práce:	Čeština