



MONTA YSTA (OBRAZU I D WI KU) TELEWIZYJNO-FILMOWY

1. Informacje ogólne

Monta ysta zajmuje si tworzeniem przekazu audiowizualnego z posiadanych fragmentów nagra i uj . Przy komponowaniu sekwencji uj lub fragmentów nagra monta ysta kieruje si podan narracj , chronologi lub zamysłem artystycznym, najcz ciej ł cz c je wszystkie w cało celem uzyskania przekazu o walorach informacyjnych, rozrywkowych lub artystycznych.

Tworzywem dla monta ysty jest materiał zarejestrowany na ró nego rodzaju nośnikach. Monta ysta przegl da materiał roboczy, selekcjonuje nieprzydatne ze wzgl dów programowych lub technicznych fragmenty. Wybiera uj cia wizualne i d wi kowe przydatne dla wyra enia tre ci zawartych w projekcie programu przygotowanym przez jego autora (najcz ciej jest to dziennikarz, scenarzysta, re yser). W zale no ci od rodzaju realizowanego przekazu audiowizualnego zajmuje si tak e zestawieniem w kolejno ci dramaturgicznej poszczególnych uj zgodnie z zasadami tworzenia struktur audiowizualnych (film, widowisko fabularne) lub zestawia uj cia zgodnie z zasadami poprawnej prezentacji przebiegu rzeczywistego wydarzenia dziej cego si w studiu telewizyjnym lub poza nim.

Monta ysta wykonuje działania zarówno artystyczne, jak i techniczne. W pracy korzysta z ró nego rodzaju urz dze monta owych. Monta d wi ku i obrazu, niegdz realizowany metod analogow , obecnie odbywa si raczej za po rednictwem technik cyfrowych – z wykorzystaniem specjalistycznego oprogramowania i komputerów o du ej mocy obliczeniowej. W rozwini tych technologiach monta ysta równolegle montuje obraz i d wi k podstawowy, w postaci dialogów lub efektów naturalnych. Mo e tak e montowa niesynchroniczne tła d wi kowe lub ilustracj muzyczn , a tak e efekty specjalne. Czas nagrania w studiu lub w plenerze jest zazwyczaj dłu szy od projektowanego czasu emisyjnego, wi c monta ysta musi dokona syntezy czasu rzeczywistego, tworz c umowny czas ekranowy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Bardzo ważnym cechem montażysty jest umiejętność porozumienia się z autorem nagrania w celu uzgodnienia wspólnej wizji filmu, widowiska czy programu. W pracy montażysty dominują czynności intelektualne inspirowane przez bodźce słuchowe i wzrokowe. Ponieważ stale podejmuje decyzje montażowe, dokonuje selekcji, wyboru i zestawiania, powinien mieć umiejętność pamiątkowego opracowania dużych zbiorów informacji obrazowych i dźwiękowych oraz ich analizy i syntezy.

Montażysta wykonuje swoją pracę w odpowiednio wyposażonych pomieszczeniach – montażowniach. Czasem wykonuje także proste prace montażowe bezpośrednio w studiu telewizyjnym podczas rejestracji lub realizacji programu, a także w wozach transmisyjnych podczas transmisji programu.

Czynności wykonywane przez montażystę są niezrutynizowane. Każdego montażu ma inny charakter. Montażysta ponosi odpowiedzialność za jakość techniczną powstającego programu, a także współodpowiedzialność za poziom artystyczny i warsztatowy.

Montażysta może być pracownikiem etatowym telewizji, ale często prowadzi własną działalność gospodarczą i realizuje różnego rodzaju zlecenia.

Zazwyczaj montażysta etatowy pracuje 12 godzin w systemie zmianowym, także w nocy. Rzadko pracuje przez 8 godzin w stałych dniach, najczęściej zawód ten wymaga elastyczności i dopasowania godzin i dni pracy do charakteru, terminu nagrania oraz organizacji prac nad programem. Montażysta wykonujący zlecenia może wykonywać pracę także w godzinach wieczornych i nocnych, również w weekendy.

Do warunków uciążliwych w tym zawodzie należy praca przy intensywnym, sztucznym oświetleniu, z narażeniem na wpatrywanie się w migające obrazy i słuchanie intensywnych dźwięków. Praca wymaga długotrwałego siedzenia w wymuszonej pozycji ciała.

2. Wymagania



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W pracy montażysty bardzo ważna jest otwartość, komunikatywność i łatwo precyzyjnego i jasnego formułowania i przekazywania myśli. Montażysta powinien charakteryzować się opanowaniem, samodzielnością i umiejętnością podejmowania decyzji. Powinien być osobą bardzo dobrze zorganizowaną, staranną i sumienną, posiadającą zdolność koncentracji, podzielność uwagi i umiejętność analitycznego myślenia. Przydatna jest wyobraźnia przestrzenna, dobra pamięć wzrokowa i słuchowa oraz umiejętność twórczego myślenia i działania. Montażysta powinien też charakteryzować się odpornością na stres i zmęczenie.

W zawodzie montażysty niezbędnym jest dobry wzrok (rozróżnianie drobnych szczegółów pracy wzrokowej, prawidłowe rozróżnianie barw, widzenie stereoskopowe), słuch, dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa, zdolności manualne i spostrzegawczość. Przydatna jest dobra ogólna kondycja i wydolność fizyczna oraz dobre widzenie po zmroku.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

W zawodzie montażysty telewizyjno-filmowego nie mogą pracować osoby niewidome oraz osoby z dysfunkcjami, takimi jak: brak widzenia stereoskopowego oraz zaburzenia w rozróżnianiu barw czy z ograniczonym polem widzenia. Ponadto, trudno ci mogą mieć osoby z wszelkimi innymi dysfunkcjami narządu wzroku, które nie mogłyby skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie w zakresie sprawności sensomotorycznej są zaburzenia równowagi oraz niepełnosprawność narządu słuchu.

Ograniczeniem mogłyby zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i ręki, a także dysfunkcja znacznego stopnia kończyn dolnych – ze względu na ograniczoną mobilność.



4. Mo liwo zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawno ci

4.1. Osoby z dysfunkcj narz du ruchu

Mo liwe jest zatrudnienie osób z niewielk dysfunkcj ko czyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, a tak e osób z dysfunkcj nieznacznego stopnia ko czyn górnych (w tym jednor czynnych), pod warunkiem, e nie wyklucza ona wykonywania bardziej precyzyjnych czynno ci. Istnieje te mo liwo zatrudnienia osób ze znacz dysfunkcj ko czyn dolnych, w tym poruszaj cych si na wózku inwalidzkim, jednak wymagane jest wówczas takie ograniczenie lub zmodyfikowanie zakresu pracy, aby wi kszo zada mogła by wykonywana w pozycji siedz cej. Warunkiem jest wła ciwe dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku

W zawodzie mog pracowa osoby widz ce obuocznie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, rozró niaj ce prawidłowo barwy, osoby z nieznacz dysfunkcj narz du wzroku daj c si skorygowa przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe, a tak e osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku, je li rodowisko i stanowisko pracy jest prawidłowo dostosowane do ich potrzeb wynikaj cych z niepełnosprawno ci.

4.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Mo liwe jest wykonywanie zawodu przez osoby słabosłysz ce (z wył czeniem czynno ci, podczas których praca musi by wykonywana w hałasie), w przypadku zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz wła ciwego przygotowania stanowiska pracy.

4.4. Osoby z dysfunkcj sfery psychicznej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z chorobami psychicznymi mogą pracować w zawodzie pod warunkiem, że praca, poza wyjątkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie), nie zaburza rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na epilepsję mogą wykonywać zawód pod warunkiem akceptacji lekarza specjalisty, a napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aura, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu, a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Osoby z epilepsją mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc. Zalecana jest zatem praca spokojna, w zespole.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnościami

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych mogą potrzebować ograniczenia lub eliminacji zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę biurową czy obsługę urządzeń. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiające im pracę, w tym obsługę komputera. Obecny stan technologiczny dotyczy dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dysfunkcjami ko czyn górnych pozwala na korzystanie z niego osobom z pora eniami i przykurczami. Dostosowanie mo e dotyczy obsługi klawiatury komputerowej (z nakładk ograniczaj c , z du ymi klawiszami czy te dotykowej) i myszki.

Osoby z dysfunkcj ko czyn dolnych

Dla osób z niewielk dysfunkcj ko czyn dolnych, je eli jest to mo liwe, nale y tak zorganizowa prac oraz ograniczy zakres zada , aby cz z nich mogła by wykonywana w pozycji siedz cej lub w pozycji stoj cej z podparciem bioder i pleców.

Dla osób poruszaj cych si o kulach mo e by potrzebne zainstalowanie uchwytów i por czy ułatwiaj cych wstawanie i podpieranie w czasie stania. Kolejna mo liwa adaptacja to dostosowanie wielko ci stanowiska pracy i wysoko ci blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urz dze i narz dzi pracy w zasi gu r k pracownika. Równie siedzisko nale y przystosowa do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawno ci (regulowana wysoko , uchylne siedzisko, regulowany podnó ek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki).

W przypadku osób poruszaj cych si na wózkach inwalidzkich jest wymagana likwidacja barier architektonicznych w miejscu i rodowisku pracy. Ci gi komunikacyjne powinny by wystarczaj co szerokie, bez elementów wolno stoj cych i pozbawione progów, równie drzwi do pomieszcze i wind powinny mie odpowiedni szeroko . Konieczna jest likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy jest potrzebne powi kszenie przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowanie wielko ci stanowiska pracy i wysoko ci blatu biurka oraz przestrzeni pod blatem do indywidualnych potrzeb, a tak e zapewnienie dost pno ci wykorzystywanych urz dze , narz dzi pracy i materiałów na odpowiedniej wysoko ci, w zasi gu r k, bez konieczno ci



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

manewrowania wózkami. Należy zapewnić całkowite wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Ograniczenie niektórych obowiązków zawodowych jest możliwe w sytuacji pracy zespołowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, które mogą na skorygować szkłami optycznymi, powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe zapewniające ostrość wzroku, pozwalając na rozróżnianie nawet drobnych szczegółów pracy wzrokowej. Osoby te mogą także wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, lunety, monokulary). Dla osób pracujących na komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafiki), dostosowane do ich możliwości wzrokowych.

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym pomieszczenie i stanowisko pracy, zwłaszcza w sytuacjach utrudnionego lub braku dostępu światła dziennego. Wskazana jest eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Niezbędne jest zapewnienie osobom słabosłyszącym odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania stanowiska pracy. Aparat słuchowy powinien korygować słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający komunikację werbalną (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole. Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku.

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

itp.), sygnalizacji wibracyjnych lub opartej na przewodnictwie kostnym, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Zaleca się, aby w miarę możliwości urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogłyby wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, dźwiękową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osoby z odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również, gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie mogły wykonywać czynności, podczas których pracowały w hałasie.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby podejmujące pracę powinny być w przyjazny sposób zapoznawane ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinny także otrzymywać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniając pracownika z trudnościami należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wypracować taki obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą pod uwagę współpracę. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z trudnościami – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

W sytuacji kłopotów z psychicznymi i społecznymi stronami swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może być wywodzący się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwość wsparcia trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotyczyć kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

okres/okresy czasu pracy. Na co dzie pracownik powinien jednak pracować samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto, zatrudniona osoba powinna mieć możliwość elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjatkowej sytuacji (zwiazanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastępowania pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować w zespole, a praca powinna być nadzorowana. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aury poprzedzające napad.

Współpracownicy powinni być poinformowani, w jaki sposób, w razie wystąpienia napadu, mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Uwaga. Każdego przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.