



ETNOGRAF/ETNOLOG

1. Informacje ogólne

Etnograf/etnolog zajmuje się zachowywaniem i kultywowaniem tradycji kultury ludowej. Bada kulturę danej grupy, opisuje i analizuje społeczne, historyczne i etniczne aspekty jej działalności (zainteresowania, uzdolnienia, wierzenia, obyczaje), przedmioty codziennego użytku, sztukę nieprofesjonalną, rękodzieło.

W praktyce działania etnografa/etnologa polegają na przebywaniu w badanej społeczności etnicznej (grupie reprezentatywnej), obserwowaniu jej, przeprowadzaniu wywiadów, tworzeniu dokumentacji opisowej i fotograficznej.

Etnograf/etnolog pracujący na stanowisku naukowo-badawczym zajmuje się zbieraniem materiałów, ich ewidencją, opisem oraz interpretacją, a uzyskane rezultaty prezentuje w formie referatów naukowych na konferencjach naukowych bądź w specjalistycznej literaturze.

Z kolei etnograf pracujący jako pracownik naukowo-dydaktyczny, wykładający na przykład na uczelniach wyższych, przekazuje wiedzę wynikającą z wcześniej przeprowadzonych badań lub zebraną na podstawie opracowanych publikacji; może też zajmować się prowadzeniem badań w terenie.

Etnograf/etnolog może zatem pracować w instytutach badawczych, na wyższych uczelniach oraz w muzeach, które również zajmują się prowadzeniem badań terenowych (gdzie etnograf pełni nadzór i opiekę nad eksponatami, prowadzi ich ewidencję, opracowuje dokumentację dotyczącą miejsca ich znalezienia, przeznaczenia i kontekstu społeczno-historycznego), a także w tak zwanych skansenach, czyli muzeach budownictwa ludowego (odtwarza się w nich z największą precyzją i dbałością o szczegóły budownictwo danego okresu historycznego danej grupy etnicznej).

Ponadto etnograf/etnolog może zajmować się prowadzeniem kółek zainteresowań dla różnych grup wiekowych (takich jak zespoły pieśni ludowych,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

kapele muzyczne, zespoły taneczne i obrzędowe, grupy teatralne), promując dawne zwyczaje i obrzędy charakterystyczne dla wybranego regionu.

Praca etnografa/etnologa jest różnorodna i wykonywana w różnych miejscach (w terenie, gdzie przeprowadza się badania i obserwacje, w instytutach naukowych, na wyższych uczelniach, w domach kultury, skansenach itd.). Zatem fizyczne warunki pracy, godziny pracy i metody pracy mogą być bardzo różnicowane – w zależności od profilu i zakresu zainteresowań etnografa/etnologa. W każdej jednak sytuacji etnograf/etnolog współpracuje z innymi pracownikami, jego kontakty z innymi są bardzo częste i intensywne i w związku z tym jest narażony na ryzyko konfliktów.

2. Wymagania

Etnograf/etnolog, niezależnie od wykonywanych przez siebie obowiązków, ma stały kontakt z ludźmi, w związku z tym powinien posiadać umiejętność nawiązywania kontaktów oraz postępowania z ludźmi. Etnograf/etnolog powinien umieć współpracować i współdziałać w zespole, a jednocześnie nie, kiedy trzeba, podejmować się kierowania grupą. Ważną umiejętnością w tym zawodzie jest łatwość wypowiadania się w mowie i piśmie.

Podczas prowadzenia badań ważne jest zachowanie obiektywizmu, samodzielność w działaniu i myśleniu. Przydatna jest inicjatywność i zdolność przekonywania, wytrwałość i cierpliwość w kontaktach z ludźmi o różnej kulturze i zwyczajach.

Niezbędna jest ciekawość, pasja zawodowa oraz zainteresowania społeczne, socjologiczne, psychologiczne, pedagogiczne oraz artystyczne.

Etnograf/etnolog powinien być spostrzegawczy, umieć dostrzegać związki przyczynowo-skutkowe oraz rozumować logicznie. Niezbędna w jego pracy jest także wyobraźnia i kreatywność.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Praca etnografa/etnologa zaliczana jest do prac lekkich. Jednak różne warunki pracy w terenie wymagają ogólnej dobrej wydolności fizycznej.

Ze względu na kontakty z innymi ludźmi oraz pracę nad efektami ich twórczości, wskazany jest dobry wzrok i słuch. Niezbędne jest prawidłowe rozróżnianie barw i małych szczegółów pracy wzrokowej oraz koordynacja wzrokowo-ruchowa. Przydatne jest widzenie stereoskopowe oraz prawidłowy zakres pola widzenia.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są wady i dysfunkcje narządu wzroku, niedające się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi. W zawodzie tym nie mogą pracować osoby niewidome.

W przypadku pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z ludźmi utrudnieniem są znacznego stopnia dysfunkcje narządu słuchu, które nie mogą być skorygowane aparatem słuchowym.

Praca etnografa/etnologa jest pracą dynamiczną, charakteryzującą się ruchem, a zatem ograniczeniem mogą być również niektóre schorzenia znacznie obniżające sprawność ruchową. W przypadku pracy wykonywanej w biurach, przy opisywaniu i dokumentacji zbiorów, przeciwwskazane takich nie ma i mogą ją wykonywać nawet osoby ze znacznymi dysfunkcjami kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Istnieje możliwość zatrudnienia na stanowisku etnografa/etnologa osób z nieznaczną dysfunkcją kończyn górnych oraz jednoręcznych, po identyfikacji



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

indywidualnych barier oraz dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, w tym osoby na wózkach inwalidzkich, mogą mieć trudności wykonywania zawodu na wybranych stanowiskach pracy, zwłaszcza gdy praca jest pracą zespołową, pod warunkiem zadbania o odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy. Osoby poruszające się na wózkach mogą napotkać problemy podczas pracy w terenie, ponieważ w niektórych obiektach i miejscach pracy etnograf/etnologa mogą istnieć bariery architektoniczne.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Pracę etnograf/etnologa mogą wykonywać osoby z nieznacznej dysfunkcją narządu wzroku, dając się skorygować odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

Możliwe jest wykonywanie pracy biurowej, prowadzenie dokumentacji, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania środowiska i stanowiska pracy, a także prowadzenie kółek zainteresowań obejmujących tematykę, gdzie wzrok nie pełni tak istotnej roli.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu pod warunkiem, że niepełnosprawność ta jest możliwa do skorygowania za pomocą aparatów słuchowych (osoby słabosłyszące).

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych jest ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, pod dostosowaniem zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).

4.4. Osoby z dysfunkcją 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 z epilepsją mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu, za przebieg choroby nie prowadzi do charakterystycznej padaczkowej. Zatrudnienie wymaga akceptacji lekarza specjalisty i zapewnienia odpowiednich środków bezpieczeństwa i dostosowania stanowiska pracy.

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, w których niezbędna jest duża sprawność rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych usprawniających pracę, w tym np. specjalnej klawiatury komputerowej. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy) ułatwiające lub umożliwiające im pracę, w tym biurową.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, z uwagi na ograniczoną mobilność, mogą wykonywać pracę na wybranych stanowiskach (z ograniczeniem pracy w terenie), po dokonaniu właściwej organizacji pracy pod kątem możliwości wykonywania zadań w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców lub odpowiednio zorganizowanej współpracy między pracownikami danej placówki.

W biurze może się okazać potrzebne dostosowanie biurka, siedziska i sprzętów, z których osoba z niepełnosprawnością korzysta. Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatu biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów w zasięgu ręki pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki).

W przypadku osób poruszających się na wózkach inwalidzkich jest wymagana likwidacja barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągłe komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie i pozbawione progów, również drzwi do pomieszczeń i wind powinny mieć odpowiednią szerokość. Konieczna jest likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy jest potrzebne powiększenie przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowanie wielkości stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb i zapewnienie dostępu do wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów. Należy zapewnić całkowite lub częściowe wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Polecana jest praca biurowa, z wyłączeniem zada terenowych, bardziej dydaktyczna.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe. W przypadku pracy typu biurowego mogą wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, lunety, monokulary). Wymagane jest dobre przygotowanie stanowiska pracy – doświetlenie miejsca i stanowiska pracy, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka, eliminacja potencjalnych rozpraszaczy (matowanie powierzchni). Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy. W określonych sytuacjach należy całkowicie lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. W pracy na komputerze można wykorzystywać specjalne edytory tekstu powiększające litery i grafiki. Dodatkową opcją wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dyktando do towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

Przystosowanie miejsca i stanowiska pracy dla osób słabowidzących wykonujących prace terenowe jest utrudnione, należy więc ograniczyć obowiązki osoby z dysfunkcją narządu wzroku, eliminując zadania wykonywane w trudnych warunkach i miejscach.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby słabosłyszące powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie). Zaleca się ograniczenie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

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 systemy FM).

Osoby głuche i głuchonieme

Zatrudnienie osób głuchych i głuchoniemych wymaga właściwej organizacji pracy. W przypadku osób głuchoniemych konieczna jest znajomość przez otoczenie (przynajmniej jedna osoba) języka migowego lub stała współpraca pracodawcy z profesjonalnym tłumaczem tego języka (możliwość korzystania z tłumacza języka migowego on-line). W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Ponadto niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy poprzez zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej, informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.).

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju niepełnosprawności był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

Niewskazana jest praca wykładowcy lub dydaktyczna w szkołach i na wyższych uczelniach.

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 taką niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej,





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

gdy wie o nich „osoba zaufania”. Mo na wypracowa tak e obyczaj, e członkowie zespołu pracowniczego interesuj si sytuacj społeczn i zdrowotn pracownika, i bior j pod uwag we współpracy. Mog si przy tym uczy podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawno ci – pozyskiwa wiedz o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedz i aprobat – z innych ródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczn i społeczn stron swojej pracy pracownik mógłby korzysta ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy mo e wywodzi si spo ród współpracowników lub by specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Mo e te wspiera pracownika z ramienia upowa nionej do tego organizacji. Mo liwo ci wsparcia trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotycz c kompetencji zawodowych, i powinny obejmowa tylko pewien niedługi okres/okresy czasu pracy. Na co dzie pracownik powinien jednak pracowa samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto, zatrudniona osoba powinna mie mo liwo elastycznego czasu pracy i zakresu obowi zków, co oznacza, e w wyj tkowej sytuacji (zwi zanej z chorob czy niepełnosprawno ci osoby) zakres obowi zków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób mo liwy do zaakceptowania przez pracodawc . Powinna istnie tak e mo liwo okresowego zast pienia pracownika przez inn osob .

5.5. Osoby z epilepsj

Osoby epilepsj , które uzyskały akceptacj lekarza specjalisty, powinny pracowa w zespole, a praca powinna by nadzorowana. Praca powinna by spokojna, niewywołuj ca stresów i napi , które mogłyby prowokowa napady.

Osoba z epilepsj powinna dobrze zna swoj chorob i umie szybko rozpoznawa aur poprzedzaj c napad.

Współpracownicy powinni by poinformowani, w jaki sposób, w razie wyst pienia napadu, mog prawidłowo udzieli pomocy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Niewskazana jest praca w terenie ze względu na duże ryzyko wypadków i ograniczone możliwości zabezpieczenia środowiska pracy. Polecana jest praca biurowa, z możliwością podziału obowiązków w zespole pracowników.

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



**Ramowe
Wytyczne**

w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń
oraz przystosowanie stanowisk pracy
dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach

CIOP  **PIB**