



## WIZYTATOR

### 1. Informacje ogólne

Zadaniem wizytatora jest nadzorowanie placówek o wiatowych. W zale no ci od nadzorowanej placówki wyró nia si wizytatorów szkół podstawowych, zawodowych, ogólnokształc cych, szkół specjalnych, zakładów opieku czo-wychowawczych, szkół publicznych i niepublicznych. Do obowi zków wizytatora nale y:

- zbieranie i analiza informacji dotycz cych kształcenia oraz wychowania dzieci i młodzie y w nadzorowanej placówce
- ocena poziomu kształcenia oraz wychowania dzieci i młodzie y w nadzorowanej placówce
- analiza i ocena pracy pedagogów (w tym, dokonywanie hospitacji)
- ocena pracy dyrektorów placówek szkolnych
- analiza i ocena wyników realizacji programów dydaktycznych i wychowawczych
- analiza dokumentacji placówek o wiatowych
- pomoc, przekazywanie placówkom wychowawczym bie cych informacji dotycz cych nauczania, przepisów prawnych itp.
- badanie rezultatów kształcenia
- inicjowanie, wspieranie, koordynacja współpracy mi dzy nauczycielami, poszczególnymi placówkami edukacyjnymi
- odpowiadanie na skargi.

Praca wizytatora ma charakter rutynowy. Wizytator pracuje w Kuratorium O wiaty i Wychowania. Praca wi e si ze zbieraniem potrzebnych informacji w celu dokonania oceny placówki.

Wizytator w du ej mierze samodzielnie planuje swoj prac , np. umawia terminy hospitacji. Musi by czujny, np. reagowa na sygnały pracowników placówek o wiatowych. Cz sto pracuje indywidualnie, ale zdarzaj si sytuacje, kiedy praca



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ma charakter zbiorowy (współpraca z wizytatorami z innych placówek). Bardzo często nawiązuje kontakty z innymi osobami oraz analizuje zebrane informacje i dokumenty.

Zazwyczaj wizytator ma stałe dni i godziny pracy (5 dni w tygodniu, od poniedziałku do piątku, po 8 godzin dziennie). Praca wizytatora zaliczana jest do prac lekkich.

## 2. Wymagania

Wizytator powinien mieć dobrą pamięć, być spostrzegawczy i dokładny. Cechem niezbędnym w tym zawodzie jest umiejętność postępowania z ludźmi, gdy proszą o radę, pomoc, informację. Ważnym cechem jest zdolność przekonywania ich, np. do zmiany dotychczasowych przyzwyczajeń i zachowań. Równie ważna jest cierpliwość, zdolność koncentracji i podzielności uwagi. W pracy wizytatora pożądana jest zdolność obserwacji, wyciągania logicznych wniosków, umiejętność szybkiego podejmowania decyzji. Musi to być osoba obiektywna, dyskretna, charakteryzująca się samokontrolą, dojrzałością i odpornością emocjonalną. Elementem działania wizytatora jest pisanie sprawozdań, podsumowań, odpowiedzi na pisma, dlatego wymaga się w tym zawodzie umiejętności wypowiadania w mowie i piśmie.

Praca wizytatora zaliczana jest do prac lekkich, przydatna jest jednak ogólna dobra sprawność fizyczna, ponieważ wizytator mający pod opieką ok. 30 placówek o wiatowo-wychowawczych często jest w ruchu. Nie bez znaczenia jest również sprawność narządów wzroku i słuchu (analiza dokumentów, pisanie sprawozdań, udział w hospitacjach).

## 3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są zaburzenia znacznego stopnia w zakresie sprawności kończyn górnych, a w szczególności w zakresie zgięć i rozgięć palców i ręk oraz, na wielu stanowiskach – zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn dolnych.

Ograniczeniem są wady i dysfunkcje narządu wzroku niedające się korygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, jak również zaburzenia koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz zmysłu równowagi.

Z uwagi na pracę polegającą na stałym kontakcie z pedagogami, dyrektorami placówek szkolnych oraz z uczniami, przeciwwskazaniem do pracy jest niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna. Praca nie może być również wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w piśmie (osoby głuchonieme).

Bezwzględnym przeciwwskazaniem jest nosicielstwo chorób zakaźnych i choroby pasożytnicze.

#### **4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami**

##### **4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu**

W zawodzie wizytatora mogą pracować, na wybranych stanowiskach pracy, osoby z nieznacznej dysfunkcją kończyn górnych oraz kończyn dolnych, nawet w stopniu znacznym, w tym osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

##### **4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**

Zawód ten mogą wykonywać osoby słabowidzące, których dysfunkcja narządu wzroku może być skorygowana dzięki stosowaniu odpowiednich szkieł optycznych lub soczewek kontaktowych.



#### **4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu**

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych. Wymagana jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób potrafiących posługiwać się językiem polskim w piśmie) jest bardzo ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).

#### **4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej**

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 pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aury, 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.

Zalecana jest praca spokojna, w zespole, z ograniczeniem wizyt w podległych placówkach.

## **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 usprawniających pracę. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy) ułatwiające lub umożliwiają pracę. Osoba z niesprawnymi kończynami górnymi może korzystać ze specjalnie przystosowanego sprzętu komputerowego (np. myszki, padu) lub specjalistycznego oprogramowania komputera.

#### **Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych**

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych mogą wykonywać czynności zawodowe, które są realizowane w pozycji siedzącej. Dostosowania może wymagać biurko, siedzisko, sprząta, z których osoba z niepełnosprawnościami korzysta.

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych poruszające się o kulach mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Ułatwieniem mogą być poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatu biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wykorzystywanych urządzeń i narzędzi pracy w zasięgu ręki pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnościami (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, 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 istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb i zapewnienia dostępu do wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów.

Należy zapewnić czystość lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

## **5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku niewielkiego stopnia powinny stosować szkła korekcyjne bądź soczewki kontaktowe. W określonych sytuacjach należy czysto lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności wymagające dobrej koordynacji ruchowo-wzrokowej. Wymagane jest zastosowanie właściwego oświetlenia, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka, eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia (matowe powierzchnie). Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

W przypadku korzystania z komputera można wykorzystywać specjalne edytory tekstu powiększające litery i grafiki.

## **5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu**



### **Osoby słabosłyszace**

Osoby słabosłyszające powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający komunikację werbalną (słuch wydolny socjalnie). Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest, tam gdzie to możliwe, rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną, uzupełniając dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizację wibracyjną lub opartą 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 mogą wykonywać pracy w hałasie.

Pomocny jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

### **Osoby głuche i głuchonieme**

*(dotyczy tylko osób potrafiących posługiwać się językiem polskim w piśmie)*

Istnieje bardzo ograniczona możliwość zatrudnienia głuchych i głuchoniemych. Osoba głucha lub głuchoniema powinna pracować na wybranych stanowiskach, w zespołach, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami spoza zespołu. Zatrudnienie takiej osoby wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Niezwykle istotne 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.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń.

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

#### **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 tymi niepełnosprawnościami 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 niepełnosprawnościami – 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 wywodzić 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







Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotyczyć kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi okres/okresy czasu pracy. Na co dzień 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 wyjątkowej sytuacji (zwiazanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

### **5.5. Osoby z epilepsją**

Osoby z epilepsją, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować w zespole, na wybranych stanowiskach pracy, a praca powinna być nadzorowana. Praca wizytatora powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady. Środowisko pracy nie może stworzać potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby, nie może być również źródłem niebezpieczeństwa ani narażać osoby chorej na dodatkowe urazy.

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

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

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



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**Ramowe  
Wytyczne**

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

**CIOP**  **PIB**