



GEOGRAF

1. Informacje ogólne

Zadaniem geografa jest badanie rodowiska geograficznego w jego zróżnicowaniu i funkcjonowaniu oraz zależności między rodowiskiem przyrodniczym a działalnością człowieka. Na podstawie badań prowadzonych przez geografa powstają mapy oraz systemy informacji geograficznej. Geograf ocenia badane zjawiska i prognozuje zmiany, tendencje i skutki tych zależności.

W zawodzie geografa wyróżniają się dwie specjalizacje, które z kolei dzielą się na wiele specyficznych, często w skrajnych, dziedzin. Są to:

- specjalizacja przyrodnicza (geografia fizyczna)
 - geomorfologia – geneza form rzeby Ziemi
 - hydrologia – wody podziemne i powierzchniowe
 - meteorologia i klimatologia – prognozowanie zmian pogody i klimatu oraz procesy pogodotwórcze
 - gleboznawstwo – pokrywa glebowa Ziemi
 - oceanologia – fizyczne i chemiczne cechy wód morskich
 - geografia krajobrazu – rodowisko przyrodnicze, jego różnorodność i funkcjonowanie
 - ochrona rodowiska – stan rodowiska i ocena zagrożenia ze strony działalności człowieka
- specjalizacja humanistyczna (geografia człowieka)
 - geografia społeczno-ekonomiczna – organizacja życia społecznego w jego społecznych i gospodarczych aspektach
 - geografia gospodarki przestrzennej i planowania – funkcjonowanie systemów społeczno-ekonomicznych
 - geografia urbanistyczna – ocena użytkowania ziemi w miastach dla celów planowania zabudowy





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- geografia turystyki – środowisko przyrodnicze dla celów turystyczno-rekreacyjnych.

Ze względu na różnorodność dziedzin środowisko pracy geografa jest bardzo zróżnicowane. Może on pracować w budynku instytutu naukowego czy wyszej uczelni, ale także wiele prac może wykonywać w terenie, pobierając próbki do badań lub dokonując pomiarów. Teren prowadzonych badań może być bardzo różny – od wód oceanicznych czy wysokich górskich szczytów po tereny zabudowane wsiedlami dużych aglomeracji miejskich.

Trudno jest jednoznacznie określić godziny pracy geografa. W sytuacji pracy w laboratoriach czy pomieszczeniach biurowych jest to na ogół 6-9 godzin, jednak w przypadku pracy w terenie czas pracy zależy od rodzaju prowadzonych badań. Podobne zróżnicowanie dotyczy kwestii sposobu pracy – indywidualnie lub zespołowo.

2. Wymagania

Geograf musi być bardzo dokładny, precyzyjny i wytrwały. Powinien mieć wyobraźnię przestrzenną, umiejętność oceny układów przestrzennych i odległości. Wątpliwości: umiejętność logicznego rozumowania i dostrzegania związków przyczynowo-skutkowych, spostrzegawczość, wyobraźnia, poczucie odpowiedzialności za wykonywaną pracę.

Przydatnym cechem jest umiejętność współpracy z ludźmi przy równoczesnej dużej samodzielności i niezależności w planowaniu swojej pracy. Geograf powinien być osobą komunikatywną i otwartą. Ze względu na pracę w zespole badawczym musi mieć też umiejętność precyzowania myśli i przekazywania informacji w jasny i przejrzysty sposób. Umiejętność ta przydatna jest również geografowi pracującemu na stanowisku wykładowcy na wyszej uczelni.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ze względu na konieczność korzystania z wielu urządzeń pomocnych do uzdolnienia i zainteresowania techniczne.

Od geografa wymaga się dobrej ostrości wzroku, widzenia stereoskopowego, prawidłowego rozróżniania barw, prawidłowego zakresu pola widzenia, braku zaburzeń widzenia o zmroku, braku nadwrażliwości na wiatr, a także dobrego zmysłu równowagi i koordynacji wzrokowo-ruchowej. Ze względu na fakt, iż zawód geografa wiąże się nierozdzielnie z pracą w terenie, potrzebna jest ogólna dobra sprawność fizyczna oraz wytrzymałość na długotrwały wysiłek.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są znaczne dysfunkcje narządu wzroku niedające się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

Utrudnieniem w pracy na wielu stanowiskach są znaczne dysfunkcje narządu ruchu, zarówno kończyn dolnych jak i kończyn górnych: ręki i palców, ograniczające swobodnego poruszanie się przy pracach wymagających precyzji. W przypadku pracy wykonywanej w biurach instytutów naukowych czy na stanowisku wykładowcy na wyższych uczelniach przeciwwskazane takich nie ma i zawód ten mogą wykonywać osoby ze znacznymi dysfunkcjami kończyn dolnych, w tym poruszające się na wózkach inwalidzkich.

Utrudnieniem są również zaburzenia zmysłu równowagi, zmysłu dotyku, a na wielu stanowiskach także padaczka i choroby prowadzące do zaburzeń wiadomości.

Ograniczeniem są znaczne stopnie dysfunkcji narządu słuchu, które nie mogą być skorygowane aparatem słuchowym (dotyczy to głównie pracowników naukowo-dydaktycznych). Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osobom z odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha) nie zaleca się wykonywania czynności w hałasie.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Charakter pracy na niektórych stanowiskach (praca ze studentami) powoduje, i utrudnieniem mogłoby wady wymowy.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

W zawodzie geografa wykonującego swoje obowiązki w biurze mogą pracować osoby z dysfunkcjami kończyn górnych i 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

Możliwe jest zatrudnienie osób z wadami wzroku, dających się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi i nieutrudniającymi widzenia nawet drobnych szczegółów oraz barw. Ostrość wzroku musi być na tyle dobra, by geograf bez problemów funkcjonował w terenie i by dysfunkcja nie stwarzała niebezpieczeństwa dla niego ani osób z nim współpracujących.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

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

Możliwe jest również zatrudnienie osób głuchych i głuchoniemych. Mogą one wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy po dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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, z rzadkimi napadami poprzedzonymi aurą, mogą wykonywać zawód geografa warunkowo, po ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały dozór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.

Polecana jest praca w biurze, instytucji, przy opracowywaniu ekspertyz, bez pracy terenowej.

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 wymagać ograniczenia lub eliminacji zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę biurów lub obsługę urządzeń. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiające pracę, w tym obsługę pulpitu lub komputera. Obecny stan technologiczny dotyczący dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych pozwala na korzystanie z niego osobom z



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

porażkami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi specjalnej klawiatury komputerowej (z nakładkami ograniczającymi, dużymi klawiszami czy dotykowej) oraz myszki. Na wybranych stanowiskach można zastosować specjalne przyrządy i uchwyty ograniczające angażowanie i wysiłki mięśni kończyn górnych oraz eliminujące angażowanie jednej ręki (przypadki braku sprawności lub amputacja jednej z kończyn).

Praca może wymagać częściowego lub całkowitego wyeliminowania zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na możliwości wykonywania niektórych zadań w pomieszczeniach biurowych możliwe jest zatrudnienie osób z dysfunkcjami kończyn dolnych nawet w znacznym stopniu, poruszających się na wózkach inwalidzkich. Zawsze jednak osoby takie będą potrzebowały indywidualnie dobranego sprzętu dostosowującego środowisko pracy do ich możliwości i ograniczeń. Z powodu ograniczonej mobilności osoby z tego typu dysfunkcją mogą pracować na wybranych stanowiskach pracy, przy czym konieczna jest właściwa organizacja pracy, tak aby niektóre lub wszystkie zadania mogły być realizowane w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń i narzędzi pracy w zasięgu ręki pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poruszanie się osób na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy, w tym zapewnienia odpowiedniej szerokości wewnętrznych, wolnych dróg komunikacyjnych, odpowiedniej szerokości drzwi do pomieszczeń i wind oraz likwidacji 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, szaf, regałów i materiałów. Należy zapewnić całkowite lub częściowe wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Polecana jest praca biurowa, naukowa, z wyłączeniem zadań terenowych.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe. Mogą także wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, lunety, monookulary).

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

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną, wizyjną lub wibracyjną, uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika. Zaleca się, aby w miarę



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

możliwość urządzeń teleinformatycznych, takie jak telefon, komputer itp., były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogły być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogły być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, dźwiękową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych. Wymaga to jednak właściwej organizacji pracy – w przypadku osób głuchoniemych konieczna jest znajomość przez otoczenie (przynajmniej jedna osoba) języka migowego oraz 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 w pomieszczeniach 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 niepełnosprawnością był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

Niewskazana jest praca wykładowcy i dydaktyczna w szkole czy na wyższej uczelni.

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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W firmie zatrudniając pracownika z t niepełnosprawno ci nale y wprowadzi przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej, 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 chore na padaczk , 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać i zapobiegać napadom.

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

Polecana jest praca biurowa, z wyłączeniem zadań terenowych, co jest możliwe przy pracy w zespole i podziale obowiązków.

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

