



MUZYKOLOG

1. Informacje ogólne

Głównym zadaniem muzykologa jest opracowywanie ról muzycznych utrwalonych graficznie lub dźwiękowo. Szczegółowy zakres obowiązków zależy od zajmowanego stanowiska.

Naukowiec i pracownik dydaktyczny bada i interpretuje muzykę we wszystkich aspektach: źródłowym (badanie i interpretacja ról muzycznych), historycznym (historia muzyki), systematycznym (teoria, estetyka itp.), etnologicznym (badanie muzyki ludowej oraz muzyki kultur pozostałych poza oddziaływaniem muzyki zachodnioeuropejskiej) i interdyscyplinarnym (badanie i interpretacja muzyki poprzez pryzmat innych nauk). Wyniki badań są przedstawiane w formie pisemnej (publikacje naukowe, książki, doktorat, habilitacja) oraz podczas wykładów, odczytów i referatów wygłaszanych podczas sesji naukowych, seminariów i konferencji. Pracownik naukowo-dydaktyczny jest zobligowany do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji i poszerzania wiedzy. Ponadto prowadzi zajęcia i wykłady dla studentów.

Redaktor wydawnictw i edycji muzycznych o profilu naukowym nadaje tekstom jednolitą formę edycyjną, wykonuje korektę, a także przeprowadza rzeczowe oceny przygotowanych do druku materiałów. Redaktorzy tzw. krytycznych wydań (np. spisy dzieł muzycznych danego kompozytora) podejmują badania o charakterze źródłowym i historycznym, aby dotrzeć do oryginalnej, autorskiej wersji dzieła.

Muzykolodzy archiwiści, bibliotekarze i muzealnicy zajmują się gromadzeniem, opracowywaniem i udostępnianiem zbiorów. Owocem pracy archiwisty i bibliotekarza bywają publikacje katalogów podających m.in. informacje o rodzaju i miejscu przechowywania cennych ról muzycznych. Muzykolog muzealnik prowadzi także działalność wystawienniczą, zajmuje się prezentowaniem ciekawych i cennych zabytków.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Redaktorzy czasopism lub programów radiowo-telewizyjnych, krytycy i publicyści przygotowują artykuły lub programy o tematyce muzycznej, prezentują wykonawców, kompozytorów, przeprowadzają wywiady z osobistościami świata muzycznego, informują o wydarzeniach muzycznych, prezentują i oceniają koncerty, publikacje książkowe i płytowe. Służą jako most między specjalistami a miłośnikami muzyki.

Redaktorzy w studiach nagrania uzgadniają wykonawców i repertuar nagrania dla celów archiwalnych, upowszechnieniowych i komercyjnych, opracowują lub zamawiają teksty towarzyszące edycji i nadzorują je.

Animatorzy życia muzycznego organizują różnego rodzaju koncerty, kursy, konkursy, a także konferencje. Współpracują z wykonawcami i naukowcami. Negocjują i ustalają stron organizacyjnych przedsięwzięcia, zapewniają odpowiednie reklamy.

Praca muzykologa ma zazwyczaj charakter indywidualny, ale niekiedy wymaga kontaktów z ludźmi.

Zwykle muzykolog pracuje w pomieszczeniu biurowym, często we własnym domu lub pracowni. Zależy nie od stanowiska, może pracować w bibliotece, archiwum, w salach muzealnych, studiach nagraniowych, salach koncertowych i wykładowych.

Najczęściej muzykolog nie ma stałych godzin pracy. W zależności od stanowiska i miejsca pracy swoje obowiązki może wykonywać w godzinach rannych lub popołudniowych, często także w dni ustawowo wolne od pracy. Charakter pracy wymaga częstych wyjazdów, zarówno krajowych, jak i zagranicznych.

2. Wymagania

Muzykolog powinien charakteryzować się samodzielnością, samodyscypliną i umiejętnościami organizacji pracy, dobrą pamięcią, umiejętnością logicznego myślenia, dokładnością i zdolnością koncentracji uwagi. W pracy muzykologa przydatna jest umiejętność nawiązywania kontaktów. Wąsem jest szeroka wiedza z zakresu muzyki



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

– badanie i interpretacja. Powinien charakteryzować się także pasją badawczą oraz umiejętnością przekazywania wiedzy.

Praca muzykologa należy do prac lekkich. W tym zawodzie istotne znaczenie ma sprawność narządu słuchu.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są znacznego stopnia dysfunkcje w zakresie narządu słuchu, które nie mogą być skorygowane aparatem słuchowym (osoby głuche i głuchonieme).

Dla wykładowcy i nauczyciela akademickiego utrudnieniem mogą być schorzenia strun głosowych, niska ekspresja werbalna i wady wymowy.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Istnieje możliwość zatrudnienia na stanowisku muzykologa osób z niewielką lub znaczną dysfunkcją kończyn górnych, w tym jednoręcznych, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, w tym osoby na wózkach inwalidzkich, mają możliwość wykonywania zawodu na wybranych stanowiskach pracy, pod warunkiem zadbania o odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy. Wymagane jest wówczas takie ograniczenie lub zmodyfikowanie zakresu pracy, aby zadania mogły być wykonywane w pozycji siedzącej.

Osoby poruszające się na wózkach mogą napotkać problemy w pracy w terenie ze względu na fakt, iż nie wszystkie obiekty czy miejsca związane z wykonywaniem pracy są pozbawione barier architektonicznych.



4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące, których dysfunkcja narządu wzroku może być skorygowana dzięki zastosowaniu odpowiednich szkielek optycznych lub soczewek kontaktowych zapewniających ostro wzroku oraz odpowiednich przyrządów optycznych, mogą pracować w tym zawodzie. Dostępne udogodnienia techniczne pozwalają na zatrudnienie także osób niewidzących.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód muzykologa mogą wykonywać osoby charakteryzujące się sprawnościami narządu słuchu, dlatego możliwe jest zatrudnienie osób, których dysfunkcja może zostać skorygowana aparatem słuchowym. Warunkiem jest dostosowanie środowiska i stanowiska pracy.

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 cierpiące na epilepsję mogą wykonywać zawód, na wybranych stanowiskach pracy, po uzyskaniu akceptacji lekarza specjalisty, 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, a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z epilepsją mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.

Zalecana jest 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 niewielkimi i znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych mogą potrzebować ograniczenia lub eliminacji zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych usprawniających pracę biurów czy obsługę urządzeń. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiającej im pracę, w tym obsługę komputera. Obecny stan technologiczny dotyczy dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych pozwala na korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi specjalnej klawiatury komputerowej z nakładkami ograniczającymi, dużymi klawiszami czy dotykowej, a także myszy z dużymi trackballami.

Polecana jest praca organizacyjna, naukowa lub publicystyczna w czasopiśmie naukowych i popularnonaukowych.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dla osób z niewielkimi dysfunkcjami kończyn dolnych, jeżeli jest to możliwe, należy tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby część z nich mogła być wykonywana w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby 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 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, bez elementów wolno stojących i pozbawione progów, również drzwi do pomieszczeń i windy 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, wysokości blatu biurka i przestrzeni pod blatem do indywidualnych potrzeb, a także zapewnienie dostępu do wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów w zasięgu ręki, na odpowiedniej wysokości, bez konieczności manewrowania wózkiem. Należy zapewnić całkowite lub częściowe wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Polecana jest praca naukowa lub publicystyczna w czasopiśmie naukowych oraz popularnonaukowych.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wskazane jest zapewnienie odpowiednich szkielec optycznych czy soczewek kontaktowych koryguj cych wad wzroku. Pomocne mo e by odpowiednie o wietlenie stanowiska pracy, zastosowanie dodatkowych powi kszaj cych przyrz dów optycznych (lupy, lunety, monookulary), przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka, eliminacja potencjalnych ródeł ol nienia (matowe powierzchnie), wprowadzenie kontrastowej kolorystyki wyposa enia wzgl dem wn trza pomieszczenia. Dla osób pracuj cych na komputerze pomocne b dzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powi kszaj ce litery i grafik).

Najnowsze ułatwienia techniczne pozwalaj na zatrudnienie w tym zawodzie, na wybranych stanowiskach pracy, tak e osób niewidz cych – jest to mo liwe dzi ki zastosowaniu np. syntezy mowy w komputerze, skanera, monitora dotykowego, klawiatury brajlowskiej, drukarki brajlowskiej, notatnika brajlowskiego lub d wi kowego, oprogramowania umo liwiaj cego wydawanie polece głoem czy zast pienie oznacze graficznych sygnałami d wi kowymi. Wskazane jest takie zmodyfikowanie lub ograniczenie wykonywanych czynno ci, aby nie wymagały sprawnoci narz du wzroku. Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urz dze , wyznaczenie wewn trznych dróg komunikacyjnych i zainstalowanie por czy wzdłu tych dróg, zró nicowana faktura podłogi. Nale y eliminowa szkodliwe ródl a hałasu. Zatrudnienie osoby niewidomej, na wybranych stanowiskach pracy, wymaga wprowadzenia odpowiedniej organizacji pracy. Nieodzowna jest współpraca z osobami sprawnymi.

5.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Osoby słabosłysz ce powinny korygowa słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w cz stotliwociach pasma mowy) w stopniu umo liwiaj cym wykonywanie pracy. Zaleca si ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniach pracy w celu poprawy warunków percepcji d wi ku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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).

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 niepełnosprawności 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 niepełnosprawności – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych osób.

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 dotycząc 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 wyjatkowej sytuacji (związanej z chorobą czy trudnościami niepełnosprawności osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinno istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.



5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować w zespole. Pomieszczenie pracy powinno być łatwo dostępne na wypadek konieczności szybkiej pomocy. Osoby z epilepsją powinny dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać i przeciwdziałać napadom.

Współpracownicy powinni być dobrze poinformowani, w jaki sposób w razie wystąpienia napadu mogą prawidłowo udzielić pomocy. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Osoba z epilepsją, mimo sygnalizowania napadów, może wykorzystywać fotel z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi kończyny górne i dolne, zgodnie z zasadami.

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

