



REYSER TEATRALNY

1. Informacje ogólne

Reyser teatralny jest odpowiedzialny za ostateczny wygląd dzieła, np. spektaklu. Dbą o warstwy muzyczną, plastyczną, słowną i choreografię danego dzieła. Do jego obowiązków należy:

- wybór (lub wspólny wybór wraz ze wsparciem kierownika literackiego) danego dzieła prozy, poezji, dramatu
- tworzenie pomysłu artystycznego wybranego dzieła
- analiza wybranego dzieła
- adaptacja tekstu wybranej sztuki
- dobór odpowiedniej techniki artystycznego wyrazu
- wybór aktorów
- wybór muzyki (lub udzielenie wskazówek kompozytorowi na temat preferencji dotyczącej ilustracji muzycznej danego dzieła)
- wybór choreografii
- wybór scenografii, przekazanie niezbędnych informacji scenografom
- przydział ról artystom
- inspirowanie zespołu artystycznego
- przekazanie zespołowi swojej koncepcji dzieła
- przeprowadzanie prób (najpierw odbywają się tzw. próby czytane, gdzie reyser musi przekazać zespołowi swoją wizję interpretacji ich ról, dopasować ruch, choreografię do pozostałych elementów dzieła itp.)
- bieżące wyjaśnianie zespołowi wszelkich kwestii dotyczących sposobu interpretacji roli, przedstawienia postaci, doboru scenografii, choreografii, muzyki itp.

W zawodzie reysera teatralnego można rozróżnić następujące specjalizacje:

- reyser teatru dramatycznego





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- reżyser teatru lalkowego.

Czasami te specjalizacje się łączą.

Reżyser teatralny może mieć swojego asystenta, który odciąża go w obowiązkach zawodowych, jednocześnie nie uczy się zawodu reżysera i jest jego przedstawicielem.

Praca reżysera teatralnego ma charakter zmienny. W początkowej fazie jego praca jest indywidualna, później pracuje zespołowo (czas prób). Zazwyczaj pracuje w pomieszczeniach. W przypadku sztuk plenerowych część swojej pracy wykonuje w plenerze.

Dni i godziny pracy reżyser teatralny zazwyczaj ustala samodzielnie. Intensywność pracy jest uzależniona od aktualnej sytuacji zaawansowania pracy nad daną sztuką. Może pracować zarówno więcej, jak i mniej niż 8 godzin dziennie. Swoją pracę wykonuje także wieczorami oraz w weekendy i wolne. Czasami reżyser dostaje propozycję z innego miasta lub kraju. Wówczas na pewien czas zmienia swoje miejsce pracy. Praca reżysera teatralnego zalicza się do prac lekkich.

2. Wymagania

W pracy reżysera bardzo ważna jest komunikatywność, łatwość precyzyjnego i jasnego formułowania i przekazywania myśli, zdolność organizowania pracy zespołowej oraz dostosowywania się do różnorodnych warunków pracy. Reżyser powinien charakteryzować się opanowaniem, samodzielnością i umiejętnościami szybkiego podejmowania decyzji. Powinien być osobą bardzo dobrze zorganizowaną, posiadającą zdolność koncentracji i podzielności uwagi. Konieczna jest wyobraźnia przestrzenna, dobra pamięć wzrokowa i słuchowa oraz umiejętność twórczego myślenia i działania. Pożądanymi warunkami są uzdolnienia plastyczne, muzyczne, aktorskie i literackie. Ważna jest szeroka wiedza z takich dziedzin, jak historia, literatura, sztuka, muzyka.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Reżyser powinien mieć wiedzę o rzemiołach poszczególnych członków ekipy realizatorskiej, a także wiedzę o oświetleniu studyjnym, znajomość działania i obsługi sprzętu elektronicznego używanego na scenie, w teatrze.

W zawodzie reżysera wymagany jest bardzo dobry wzrok, zdolność percepcji kształtów, dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa i dobry stan słuchu. Wadą jest odporność psychiczna. Przydatna jest dobra ogólna kondycja i wydolność fizyczna.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Utrudnieniem w zawodzie reżysera teatralnego są wady i dysfunkcje narządu wzroku niedające się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi oraz dysfunkcje narządu wzroku, takie jak: brak prawidłowego rozpoznawania barw, brak widzenia stereoskopowego oraz ograniczone pole widzenia, zaburzenia koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów.

Utrudnieniem jest także niepełnosprawność słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w takim stopniu, aby stan słuchu umożliwiał kontakt reżysera z aktorami i współpracownikami oraz realizację zadań.

Ograniczeniem w wykonywaniu zawodu mogą być zaburzenia znacznego stopnia sprawności kości czyn górnych i dolnych.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Możliwe jest zatrudnienie w zawodzie reżysera teatralnego osób z niewielką dysfunkcją kości czyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, a także z dysfunkcją nieznacznego stopnia kości czyn górnych, która nie wyklucza wykonywania bardziej precyzyjnych czynności.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Mogłyby również zatrudnione osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, w tym poruszające się na wózku inwalidzkim, pod warunkiem dostosowania obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy oraz zlikwidowania barier architektonicznych.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Zawód ten mogą wykonywać osoby, których wady i dysfunkcje narządu wzroku dają się korygować szklami optycznymi bądź soczewkami kontaktowymi i nie utrudniają widzenia nawet drobnych szczegółów oraz barw.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu reżysera teatralnego przez osoby z niepełnosprawnością słuchu pod warunkiem, że jest możliwe skorygowanie słuchu za pomocą aparatu słuchowego tak, że osoba bądź osoba mogła prowadzić komunikację werbalną z innymi ludźmi i bądź osoba mogła wykonywać swoje zadania. Warunkiem jest właściwe przygotowanie 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 padaczkę mogą wykonywać zawód pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie i są sygnalizowane przez aury, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu oraz że przebieg choroby nie prowadzi do charakterystyki padaczkowej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z epilepsją mogą wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym 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.

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 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) oraz myszki.

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

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, jeżeli jest to możliwe, należy tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby czynności z nich mogły być wykonywane w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców. Możliwość dostosowania stanowiska pracy do możliwości osoby z dysfunkcją kończyn dolnych dotyczy głównie reysera pracującego w pomieszczeniu, a nie w plenerze. Osoby poruszające się o kulach mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnościami (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 wind powinny mieć odpowiednią szerokość. Konieczna jest likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy (tv, studio) lub miejsc zdjęciowych w plenerze. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy, a także zapewnienia dostępu do wykorzystywanych urządzeń i materiałów na odpowiedniej wysokości, bez konieczności manewrowania wózkiem. Należy zapewnić ciągłe lub 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z niewielkimi dysfunkcjami narządu wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe.

Pomocne jest częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Pracę usprawnia stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące powinny być zaopatrzone w aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający swobodne, werbalne komunikowanie się z innymi (słuch wydolny społecznie) oraz umożliwiający wykonywanie zadań zawodowych.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osobom z odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (równie, gdy dotyczy tylko jednego ucha) nie zaleca się wykonywania czynności w hałasie. W związku z tym może się okazać potrzebne ograniczenie lub eliminacja niektórych zadań w pomieszczeniach lub w plenerze o dużym poziomie dźwięku hałasu, a także w dużych skupiskach ludzkich. Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub sygnalizację wibracyjną, informującą 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 systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, dźwiękową lub opartą na przewodnictwie kostnym.





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

W sytuacji kłopotów z psychiczną i społeczną stroną 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. Może liwo ci wsparcia trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko 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 wyjatkowej sytuacji (związanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

5.6. Osoby z epilepsją



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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.

Polecana jest praca w gmachu teatru, z ograniczeniem prac w plenerze.

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



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

