



KULTUROZNAWCA

1. Informacje ogólne

Główne zadania zawodowe kulturoznawcy skupiają się wokół trzech rodzajów działalności. Są to:

- czynności poznawcze, których przedmiotem są zjawiska kultury i oczekiwania odbiorców wobec sztuki. Chodzi tu przede wszystkim o poznanie całokształtu kultury współczesnej, zdobywanie wiedzy o jej poszczególnych dziedzinach, rozumienie całości kultury i związków między jej zjawiskami oraz poznawanie sposobów rozumienia kultury przez poszczególne zespoły odbiorców
- upowszechnianie kultury, czyli przekazywanie wiedzy o zjawiskach kultury, wartościach sztuki i sposobach ich przyswajania. Przykładem może być polecenie filmu do obejrzenia podczas spotkania, uatrakcyjnione specjalną oprawą wizualną, zaproszonymi autorami i specjalnymi gośćmi, dyskusja z uczestnikami imprezy. Kulturoznawca stara się stale wzbogacać i aktualizować wiedzę zdobytą na studiach, uczestniczy w wydarzeniach kulturalnych, zapoznaje się ze specjalistyczną literaturą, co pozwala mu na trafne programowanie działań w instytucjach kulturalnych
- działania praktyczne, organizacyjne i techniczne mające na celu udostępnienie dzieł sztuki określonym odbiorcom. Mogą to być na przykład zadania związane z wyborem i pozyskiwaniem dzieł sztuki na wystaw, przygotowanie informacji o planowanym wydarzeniu, wydruk oraz dystrybucja zaproszeń i katalogów, organizacja otwarcia wystawy. W zakres tej grupy czynności wchodzi także poszukiwanie sponsorów finansujących przedsięwzięcia kulturalne.

Kulturoznawca współpracuje i kontaktuje się z wieloma różnymi osobami, począwszy od przełożonego, współpracowników z macierzystej instytucji,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

sko czywszy na uczestnikach imprez kulturalnych, sponsorach, organizatorach wydarzeń kulturalnych, twórcach i studentach.

Miejscem pracy kulturoznawcy są różnego rodzaju instytucje kulturalne, najczęściej – pomieszczenia biurowe, sale ekspozycyjne, widowiskowe, audytoria, pomieszczenia techniczne. Oprócz przebywania w macierzystej instytucji swoje czynności zawodowe wykonuje także w czytelnich, bibliotekach, redakcjach, różnego rodzaju miejscach publicznych, w których odbywają się wydarzenia kulturalne oraz spotkania z osobami i firmami współpracującymi. Jeśli prowadzi działalność naukową i dydaktyczną, może pracować na wyższych uczelniach. Zdarza się, że osoby pracujące jako freelancerzy wykonują pracę w domu.

Kulturoznawca w swojej pracy używa komputera, różnego rodzaju urządzeń biurowych, sprzętu do dokumentacji audiowizualnej.

Zazwyczaj kulturoznawca pracuje w czasie nienormowanym, zależy nie od miejsca, charakteru pracy, odbiorców prezentacji kulturalnych, godzin pracy urządzeń, szkół, instytucji, z którymi współpracuje. Gdy organizuje wydarzenie kulturalne lub w nim uczestniczy, może pracować w godzinach popołudniowych, wieczornych, a nawet nocnych, w dni wolne od pracy.

Charakter pracy wymaga częstych wyjazdów, także zagranicznych.

2. Wymagania

Praca kulturoznawcy stawia wysokie wymagania dotyczące predyspozycji osobowościowych. Z uwagi na ciągły kontakt z ludźmi ważna jest umiejętność nawiązywania kontaktów, umiejętność współdziałania oraz miłe usposobienie. Cechy te są przydatne przy organizowaniu imprez, przeprowadzaniu wywiadów czy poszukiwaniu sponsorów. Niezastępną jest łatwość wypowiadania się zarówno w mowie jak i piśmie. Po danych cechach osobowości jest również wyobraźnia i myślenie twórcze. Dostrzeganie nowych i nietypowych rozwiązań jest bowiem



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

niezbędne przy analizie i interpretacji dzieł sztuki. Z cech po danych warto również wymienić umiejętność samokontroli reakcji i zachowań oraz empatię, która pomaga w interpretacji dzieła sztuki i analizie odczuć jego twórcy. Niezastępną jest ciekawość, która jest jednocześnie składnikiem samodoskonalenia się, gdy wpływa na poszukiwanie nowych doświadczeń i pogłębianie wiedzy. Kulturoznawca jest osobą, która musi się stale rozwijać i poszerzać swoje horyzonty, by nadążyć za zmieniającymi się w sztuce trendami. Wąskie są takie cechy, jak samodzielność, cierpliwość oraz dokładność, zdolność do koncentracji uwagi i jej podzielenie. Kulturoznawca powinien mieć szerokie zainteresowania, zwłaszcza w dziedzinach artystycznych, społecznych, ale również technicznych, menedżerskich i naukowych.

Ze względu na specyfikę pracy niezbędna jest dobra ostrość wzroku, prawidłowe rozróżnianie barw i widzenie stereoskopowe. Niezbędny jest dobry słuch ze względu na konieczność przeprowadzania wielu rozmów i intensywną współpracę z innymi ludźmi.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie kulturoznawcy są znacznego stopnia dysfunkcje narządu wzroku, których nie da się korygować za pomocą odpowiednich pomocy optycznych. Z uwagi na bezpośredni kontakt z innymi ludźmi utrudnieniem jest niepełnosprawność słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Możliwe jest zatrudnienie osób z dysfunkcją kończyn górnych oraz dolnych, także poruszających się na wózkach inwalidzkich, pod warunkiem identyfikacji indywidualnych barier i dostosowania technicznych i organizacyjnych warunków środowiska i stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby słabowidzące z lekkim lub umiarkowanym upośledzeniem widzenia w zakresie ostrości wzroku, widzenia barw, pola widzenia oraz z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwością na światło, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych, które zapewni dobrą ostrość wzroku, a także przystosowania środowiska i stanowiska pracy.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące mogą pracować w zawodzie kulturoznawcy, jeżeli jest możliwe skorygowanie niepełnosprawności aparaturą słuchowymi w stopniu pozwalającym na prowadzenie komunikacji werbalnej z ludźmi. Zatrudnienie wymaga przystosowania 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 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.

W odniesieniu do osób z epilepsją decyzja o podjęciu zatrudnienia powinna być podejmowana indywidualnie. Osoby takie mogą być zatrudnione warunkowo, po ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwe jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc. Zalecana jest zatem praca spokojna, indywidualna, naukowa lub publicystyczna.

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 biurą. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej są potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy) ułatwiające lub umożliwiającej pracę, w tym obsługę komputera. Obecny stan technologiczny dotyczący 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 klawiatury komputerowej i myszki do komputera stacjonarnego bądź innych bardziej zaawansowanych rozwiązań.



Osoby z dysfunkcją koczyn dolnych

Z uwagi na ograniczoną mobilność osób z dysfunkcją koczyn dolnych praca wymaga właściwej organizacji, umożliwiającej wykonywanie niektórych lub wszystkich zadań w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby z niewielką dysfunkcją koczyn dolnych, poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i porczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Ułatwieniem mogą być porczy wzdłuż dróg komunikacyjnych. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatu biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych materiałów w zasięgu ręki pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnościami (w zakresie regulacji wysokości, uchylnego siedziska, regulowanego podnóżka, blokady kół, regulowanego lub indywidualnie profilowanego oparcia tylnego, regulowanych i odchylanych podłokietników).

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 muszą 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 właściwe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

W przypadku wykonywania zawodu przez osoby ze znacznymi dysfunkcjami narządu ruchu w obrębie koczyn dolnych może się pojawić problem z dostępem do



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wszystkich budynków i miejsc, w których są organizowane imprezy kulturalne. Dlatego, z uwagi na ograniczone możliwości tych osób, może być wskazane wyeliminowanie z zakresu obowiązków niektórych działań.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, a także wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, ewentualnie powiększalnik). Wymagane jest też dobre przygotowanie stanowiska pracy – doświetlenie miejsca i stanowiska pracy oraz eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia (matowanie powierzchni). Pracę usprawnia stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy. W przypadku korzystania z komputera można używać specjalnych edytorów tekstu powiększających litery i grafiki. Dodatkową opcję wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym pomieszczenie i stanowisko pracy. Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy, tak aby ograniczyć oświetlenie bezpośrednie i odbiciowe, a stosowane oprawy powinny cechować się możliwie najmniejszą jasnością.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osobę z niepełnosprawnością słuchu pod warunkiem, że będzie ona skorygowana za pomocą aparatu słuchowego (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie). Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zaleca się, tam gdzie jest to możliwe, 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.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej może być wskazane ograniczenie lub całkowite wyeliminowanie niektórych zadań wymagających przebywania w pomieszczeniach lub w plenerze, gdzie obecny jest hałas charakteryzujący się dużym poziomem dźwięku (praca w hałasie), a także w dużych skupiskach ludzkich.

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 w tym zawodzie 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 zatrudniającej 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 zwyczaj, 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W sytuacji kłopotów z psychiczn i społeczn stron 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. Choćli wsparcia trenera pracy byłyby jednak ograniczone 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 wyjątkowej 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.

5.4. Osoby z epilepsją

Osoby z epilepsją, 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.

Środowisko pracy osoby z epilepsją nie może stwarzać 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 i zapobiegać atakom. Współpracownicy powinni być dobrze poinformowani, w jaki sposób, w razie wystąpienia napadu, mogą prawidłowo udzielić pomocy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nie poleca się pracy dydaktycznej na uczelni. Wskazane jest ograniczenie pracy z monitorem komputerowym.

Uwaga. W każdym przypadku 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**