



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## PROJEKTANT STRON INTERNETOWYCH

### 1. Informacje ogólne

Głównym zadaniem projektanta (webmastera) jest wykonanie strony internetowej zgodnie z otrzymanym zamówieniem. Projektuje strukturę i komunikację witryny internetowej. Stosuje specjalistyczne programy komputerowe do opracowywania elementów stron internetowych. Publikuje opracowane strony w Internecie. Wykonuje testowanie i walidację opracowanych witryn. Współpracuje z zespołem projektantów w ramach wykonania wspólnego projektu witryny internetowej. Przeprowadza szkolenia z zakresu obsługi systemu zarządzania treścią witryny. Do szczegółowych zadań projektanta należą:

- projektowanie struktury i komunikacji witryny internetowej
- pisanie programów na użytek stron internetowych, posługiwanie się językami programowania
- przygotowanie dostępnego interfejsu oraz szaty graficznej
- tworzenie sekwencji animacji
- publikowanie w Internecie opracowanych stron internetowych
- pozycjonowanie strony, czyli uzyskiwanie możliwie najwyższych pozycji w wyszukiwarkach
- zapewnienie bezpieczeństwa oraz wydajności oprogramowania udostępnianego serwisownikom
- dbanie o bezawaryjne działanie serwisu w sieci
- aktualizacja strony, czyli dodawanie nowych treści
- przyjmowanie zleceń od klientów i wykonywanie kalkulacji usługi w zakresie projektowania stron internetowych
- organizowanie pracy zespołu do wykonania witryny internetowej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- podejmowanie współpracy w zespole projektantów w ramach wykonania wspólnego projektu witryny internetowej
- testowanie poprawności i użyteczności witryny internetowej.

W zależności od wielkości firmy lub zlecenia webmaster sam wykonuje wszystkie zadania lub te czynności są podzielone na poszczególnych członków zespołu, zgodnie z ich specjalizacją (np. webmaster projektant, grafik, pozycjoner, projektant animacji internetowych, administrator serwisu lub serwera www). Zaprojektowanie strony może być jednorazowym zleceniem albo zleceniodawca może nawet za z projektantem stać współpracować. Do jego zadań należy wówczas aktualizowanie i rozbudowywanie strony oraz tworzenie nowych zabezpieczeń.

Zazwyczaj projektant pracuje w pomieszczeniu biurowym. W zależności od miejsca i charakteru pracy może swoje zadania wykonywać również w domu. Webmaster pracuje najczęściej samodzielnie i indywidualnie, ale ma stały kontakt ze zleceniodawcą, w przypadku pracy w zespole musi komunikować się i współpracować z pozostałymi członkami grupy.

Czas pracy projektanta jest najczęściej zmienny, uzależniony od terminu zlecenia.

Czynnikami uciążliwymi w pracy projektanta może być konieczność długotrwałego siedzenia w wymuszonej pozycji oraz zmęczenie gałki ocznej.

## 2. Wymagania

W pracy projektanta stron internetowych bardzo przydatna jest zdolność koncentracji uwagi, dobra pamięć, umiejętność logicznego myślenia, twórcze podejście do problemów, a zwłaszcza kreatywność, wyobraźnia i pomysłowość. Wskazane są uzdolnienia techniczne, dokładność i cierpliwość. Konieczna jest elastyczność i umiejętność pracy w szybkim tempie. Samodzielność to kolejna cecha niezbędna w pracy, którą projektant sam sobie organizuje i planuje, działając zgodnie z własnym grafikiem. Wskazane jest, aby webmaster był osobą łatwo nawiązującą



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

kontakt, miał zdolności negocjacyjne, umiejętność współdziałania, a także – w przypadku stanowisk kierowniczych – zainteresowania menedżerskie, zwłaszcza dla osób mających własną działalność gospodarczą.

Projektant stron internetowych nie musi spełniać szczególnych wymagań fizycznych i zdrowotnych, gdyż jego praca wymaga niewielkiego obciążenia fizycznego.

Powinien mieć dobry wzrok, w tym ostrość widzenia, widzenie stereoskopowe, rozróżnianie barw oraz odznaczać się zręcznością rąk i palców (obsługa komputera). Ze względu na stały kontakt ze współpracownikami i klientami przydatny jest stan słuchu pozwalający na swobodną komunikację werbalną, w przeciwnym razie znaczenie ma możliwość wprowadzenia alternatywnych form komunikacji.

### **3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie**

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i rąk.

Trudności mogą mieć osoby z dysfunkcjami takimi jak: brak widzenia stereoskopowego, zaburzenia w rozróżnianiu barw, wady i dysfunkcje narządu wzroku niedające się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi oraz brak koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Ograniczeniem na niektórych stanowiskach pracy może być niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby była możliwa komunikacja werbalna, lub gdy nie mogłyby być wprowadzone alternatywne względem komunikacji werbalnej formy kontaktowania się z innymi osobami, a więc gdy utrudnione będzie prowadzenie konsultacji oraz współpraca z klientami lub współpracownikami.



## **4. Mo liwo zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawno ci**

### **4.1. Osoby z dysfunkcj narz du ruchu**

Mo liwe jest zatrudnienie osób z niesprawnymi ko czynami dolnymi, tak e poruszaj cych na wózkach inwalidzkich, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków rodowiska pracy oraz stanowiska pracy. Wymagane jest wówczas takie ograniczenie lub zmodyfikowanie zakresu pracy, aby zadania mogły by wykonywane w pozycji siedz cej.

Mo liwe jest tak e zatrudnienie osoby z dysfunkcj niewielkiego i du ego stopnia ko czyn górnych, w tym przypadku warunkiem jest dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

### **4.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku**

Osoby słabowidz ce o lekkim upo ledzeniu widzenia, których dysfunkcja narz du wzroku mo e by skorygowana dzi ki zastosowaniu pomocy optycznych, mog wykonywa zawód pod warunkiem wła ciwego przygotowania rodowiska i stanowiska pracy.

### **4.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu**

Zawód mog wykonywa osoby słabosłysz ce, głuche i głuchonieme. W przypadku osób wykonuj cych czynno ci, takie jak zarz dzanie zespołem czy negocjowanie z zamawiaj cymi, warunkiem zatrudnienia mo e by mo liwo skorygowania niepełnosprawno ci narz du słuchu przez zastosowanie odpowiednich pomocy technicznych tak, e mo liwe b dzie prowadzenie komunikacji werbalnej.

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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, na wybranych stanowiskach pracy, pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie i są sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu oraz 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 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 usprawniających pracę przy komputerze i biurze czy obsługę urządzeń. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy) ułatwiające lub



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

umożliwiającej pracę, w tym obsługę komputera. Obecny stan technologiczny dotyczy dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnymi, pozwalając na korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej (z nakładkami ograniczającymi ruchy klawiszami b d dotykowej) czy myszy z dużymi trackballami.

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

Osoby poruszające się o kulach mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Kolejną możliwością adaptacji jest 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 tylne, regulowane i odchylane podłokietniki).

Osoby nawet ze znacznym uszkodzeniem kończyn dolnych, w tym z amputacjami nóg, mogą być zatrudnione, gdy praca wykonywana jest w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.

W przypadku osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszających się na wózkach inwalidzkich, niezbędna jest likwidacja barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy zachodzi potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy i wysokości blatu stołu do indywidualnych potrzeb oraz zapewnienia dostępu do szaf i szafek czy regałów na odpowiedniej wysokości, bez konieczności manewrowania wózkiem. Konieczne jest również usunięcie i zniwelowanie barier architektonicznych w obrębie toalet, parkingów, chodników, podjazdów, drzwi wejściowych, podłóg wewnątrz budynku.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Cz sto istotne jest tak e zainstalowanie uchwytów w odpowiednich miejscach, tak aby ułatwi przesiadanie si z wózka i na wózek.

Z uwagi na ograniczon mobilno , praca wymaga wła ciwej organizacji pracy.

## **5.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku**

Wskazane jest zapewnienie odpowiednich pomocy optycznych koryguj cych wad wzroku (soczewek kontaktowych, szkieł korekcyjnych). Pomocne mo e by tak e odpowiednie o wietlenie miejsca i stanowiska pracy, zastosowanie dodatkowych powi kszaj cych przyrz dów optycznych (lupy, lunety, monookulary), przygotowanie kontrastowego tła biurka i eliminacji potencjalnych ródeł ol nienia (matowanie powierzchni).

Dla osób pracuj cych na stanowisku projektanta stron internetowych pomocne b dzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powi kszaj ce litery i grafik ).

## **5.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu**

### **Osoby słabosłysz ce**

Osoby słabosłysz ce powinny stosowa aparaty słuchowe koryguj ce słuch (zwłaszcza w cz stotliwo ciach pasma mowy) w stopniu umo liwiaj cym swobodne, werbalne komunikowanie si z innymi lud mi (słuch wydolny socjalnie). Ponadto, nale y rozpatrzy , czy ewentualny niedostatek mo liwo ci werbalnego komunikowania si mo na zast pi innymi formami kontaktu (np. na pi mie). Zaleca si ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji d wi ku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest równie rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizacj wietln lub wizyjn uzupełniaj c d wi kowe sygnały bezpiecze stwa w miejscach



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub sygnalizacji wibracyjnych, 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 systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, dźwiękową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

### **Osoby głuche i głuchonieme**

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

Istnieje możliwość zatrudnienia, na wybranych stanowiskach pracy, osób głuchych, zwłaszcza tych, które potrafią odczytywać mowę z ust i których mowa jest wyraźna, mimo ograniczeń w przypadku konieczności bezpośredniego kontaktowania się z innymi ludźmi. Zawód mogą wykonywać także osoby głuchonieme po odpowiednim dostosowaniu zadań.

W odniesieniu do konkretnego stanowiska pracy należy rozpatrzyć, czy nie ma możliwości wprowadzenia alternatywnych względem komunikacji werbalnej form kontaktowania się (np. na piśmie, w przypadku posługiwania się językiem polskim wyłącznie w tej formie), tak aby pracownia na tym stanowisku mogła wykonywać osoba z niepełnosprawnością narządu słuchu.

Wskazane jest, aby osoby głuche lub głuchonieme pracowały samodzielnie lub w zespołach, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz. Możliwe jest uzyskanie warunków sprzyjających zatrudnieniu osób głuchych i głuchoniemych, gdy praca wykonywana jest przez zespół projektantów, którzy dzielą się zadaniami. Zatrudnienie osób głuchych lub głuchoniemych wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Komunikowanie się z zespołem ułatwiają znaki i symbole





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ułatwiają ce szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Dodatkowo niezbędne 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. Napisy, tablice informacyjne i ostrzegawcze powinny być umieszczane w miejscach, w których mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne dla pracowników, czyli wewnętrznych drogach komunikacyjnych, przy schodach, przy drzwiach wyjściowych itp. Szczególnie odnosi się to do uzupełnienia wszelkiego rodzaju ostrzeżeń dźwiękowymi wyrazami i łatwozauważalnymi informacjami wizualnymi i/lub sygnałami wibracyjnymi.

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju niepełnosprawności był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji (w przypadku osoby głuchoniemej – ze znajomości podstaw języka migowego).

#### **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 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 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 na wybranych stanowiskach pracy, w zespole, a praca powinna by nadzorowana. Praca powinna by spokojna, niewywołuj ca stresów ani napi , które mogłyby prowokowa napady.

Osoba z epilepsj powinna dobrze zna swoj chorob i umie szybko rozpoznawa aur poprzedzaj c napad.

Współpracownicy powinni by poinformowani, w jaki sposób, w razie wyst pienia napadu, mog prawidłowo udzieli pomocy.

**Uwaga.** Ka dy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawno ci oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i mo liwo ci tej osoby nale y rozpatrywa indywidualnie.