



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

REALIZATOR PROGRAMÓW TELEWIZYJNYCH

1. Informacje ogólne

Zadaniem realizatora programów telewizyjnych jest przeprowadzenie działań twórczych, realizacyjnych oraz techniczno-organizacyjnych w celu stworzenia zgodnego z koncepcją autorów oraz atrakcyjnego dla widzów przekazu audiowizualnego.

Realizator uczestniczy w pracach redakcyjnych, w wyborze miejsca i czasu realizacji, konsultuje projekt i wykonanie scenografii. Nadzoruje pracę ekipy technicznej zajmującej się ustawieniem sprzętu na planie, kieruje przebiegiem prób tekstowych, sytuacyjnych i kamerowych. W trakcie nagrania (również wtedy, gdy program jest emitowany na żywo) wydaje dyspozycje uczestnikom programu, realizatorom, specjalistom technicznym i obsłudze planu. Gdy w realizacji programu nie jest zaangażowany reżyser, realizator przejmuje częściowo także jego zadania. Jest odpowiedzialny za przekaz treści, za jakość pracy współpracujących z nim pozostałych realizatorów. Odpowiada za kształt programowo-artystyczny programu oraz jakość techniczną przekazu.

Praca realizatora programów ma jednocześnie charakter koncepcyjny i organizacyjny. Czynności przez niego wykonywane mają jednocześnie charakter intelektualny (przełożenie koncepcji autora programu na wizualny kształt), werbalny (komunikacja z uczestnikami i realizatorami programu) i motoryczny (poruszanie się po planie programu, obsługa specjalistycznych urządzeń, typu mikser wizyjny, mikser efektów specjalnych, syntezyzator tekstów, monitory, komputery).

Realizator programów telewizyjnych może pracować w studiu telewizyjnym, w salach teatralnych, widowiskowych, koncertowych, w amfiteatrach i estradach plenerowych (często również podczas programów realizowanych na żywo). Realizator współpracuje z autorami programu, reżyserem, ekipą techniczną i innymi realizatorami. Rzadko pracuje przez 8 godzin w stałych dniach, najczęściej zawod



w ramach projektowania obiektów, pomieszczeń
urząd przystosowanie stanowisk pracy
dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ten wymaga elastyczności i dopasowania godzin i dni pracy do charakteru, terminu nagrania oraz organizacji prac nad programem. Praca może być wykonywana w godzinach wieczornych i nocnych, również w weekendy; może się wiązać z częstymi podróżami, takimi jak zagranicznymi. Działania są nadzorowane i konsultowane z reżyserem lub redaktorem programu.

Realizator programów może być pracownikiem etatowym telewizji, ale może też prowadzić własną działalność gospodarczą i podejmować różnego rodzaju zlecenia.

Do warunków uciążliwych w tym zawodzie należą praca przy intensywnym, sztucznym oświetleniu, w zamkniętych pomieszczeniach silnie klimatyzowanych lub o temperaturze przekraczającej pokojową, a także praca na zewnątrz, często w niekorzystnych warunkach atmosferycznych.

Praca realizatora wymaga częstych intensywnych kontaktów z innymi ludźmi.

2. Wymagania

W pracy realizatora programów bardzo ważna jest otwartość, komunikatywność i łatwość precyzyjnego i jasnego formułowania i przekazywania myśli oraz dostosowywania się do różnorodnych warunków pracy. Realizator powinien charakteryzować się opanowaniem, samodzielnością, stanowczością i umiejętnością szybkiego podejmowania racjonalnych decyzji. Powinien być osobą bardzo dobrze zorganizowaną, staranną i sumienną, posiadającą zdolność koncentracji i podzielności uwagi. Przydatna jest wyobraźnia przestrzenna, dobra pamięć wzrokowa i słuchowa oraz umiejętność twórczego myślenia i działania.

Realizator powinien być człowiekiem inteligentnym, mieć jasną koncepcję tego, co robi, mieć silną osobowość. Powinien wykazywać władzę z umiarem i kulturą, w sposób stanowczy i celowy, pamiętajcie, że kieruje zespołem twórców.

W zawodzie realizatora programów niezbędnym jest bardzo dobry wzrok, słuch, dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa, zdolności manualne i spostrzegawczość. Konieczne jest też prawidłowe rozpoznawanie barw, prawidłowe widzenie małych



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

szczegółów pracy wzrokowej, brak zaburze widzenia o zmroku, widzenie stereoskopowe oraz prawidłowe pole widzenia.

Przydatna jest dobra ogólna kondycja i wydolno fizyczna.

3. Czynniki utrudniaj ce zatrudnienie w zawodzie

Utrudnieniem w wykonywaniu zawodu jest niepełnosprawno słuchu, która nie mo e by skorygowana aparatem słuchowym w takim stopniu, aby stan słuchu umo liwiał kontakt ze współpracownikami i twórcami oraz realizacj zada . Ograniczeniem mog by zaburzenia niewielkiego i znacznego stopnia sprawno ci ko czyn górnych, w szczególno ci w zakresie zr czno ci palców i r k, a tak e dysfunkcja znacznego stopnia ko czyn dolnych – ze wzgl du na ograniczon mobilno .

4. Mo liwo zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawno ci

4.1. Osoby z dysfunkcj narz du ruchu

Mo liwe jest zatrudnienie w tym zawodzie osób z niewielk dysfunkcj ko czyn górnych (jednor cznych) i dolnych, która nie wyklucza wykonywania czynno ci pracy w pozycji stoj cej i podczas przemieszczania si , pod warunkiem dostosowania rodowiska i stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku

Istnieje mo liwo zatrudnienia osób z nieznaczn dysfunkcj narz du wzroku, je li jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące, na wybranych stanowiskach pracy, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych i przystosowania środowiska i stanowiska pracy. Polecana jest praca koncepcyjna i organizacyjna.

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.

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 biurową czy obsługę urządzeń. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiającej 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z dysfunkcją koczyn dolnych

Dla osób z niewielką dysfunkcją koczyn 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 porczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Kolejną możliwą adaptacją jest dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń w zasięgu ręki pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnościami (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnózek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylnie, regulowane i odchylane podłokietniki).

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

W zawodzie mogą pracować osoby z nieznacznymi wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, dającymi się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

W określonych sytuacjach należy częściowo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące powinny stosować aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający swobodne, werbalne komunikowanie się z innymi osobami (słuch wydolny socjalnie) oraz umożliwiający wykonywanie zadań zawodowych. Zaleca się ograniczenie hałasu tła



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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, drgań lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osobom, u których występuje m.in. odbiorcze trwałe podwyższenie proggu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie zaleca się wykonywania czynności w hałasie. W związku z tym może się okazać potrzebne ograniczenie bądź eliminacja zadań zawodowych realizatora programów telewizyjnych, których wykonywanie wiąże się z przebywaniem w hałasie o dużym poziomie dźwięku (koncerty, imprezy plenerowe).

Korzystna jest praca w zespole z możliwością podziału obowiązków.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby podejmujące pracę powinny być w przyjazny sposób zapoznawane ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinny także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniającej pracownika z trudnościami należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wypracować także obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

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. 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 niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinno istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

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

