



SPECJALISTA DO SPRAW ROZWOJU ZAWODOWEGO

1. Informacje ogólne

Specjalista do spraw rozwoju zawodowego wykonuje czynności związane z analizą rynku pracy pod kątem zapotrzebowania szkoleniowego (tworzy bazy instytucji szkoleniowych i ofert edukacyjnych, z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy), planowaniem ścieżki rozwoju zawodowego osób bezrobotnych, zagrożonych bezrobociem oraz poszukujących pracy. Ponadto zajmuje się organizacją, monitoringiem i efektywnością szkoleń. Pracuje w urzędach pracy, co wynika z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU nr 99, poz. 1001).

Specjalista do spraw rozwoju zawodowego podczas wykonywania obowiązków współpracuje z innymi specjalistami zatrudnionymi w urzędzie, m.in. z doradcą zawodowym, liderem klubu pracy oraz po rednikiem pracy, jak również z zewnętrznymi jednostkami (instytucjami rynku pracy, pracodawcami, firmami szkoleniowymi itp.).

Zasadniczo ten zawód nie jest obciążony ryzykiem wystąpienia chorób zawodowych, jednak natężony kontakt z klientami może prowadzić do wypalenia zawodowego.

Praca, jaką wykonuje specjalista do spraw rozwoju zawodowego, należy do rodzaju usługowo-informacyjnych. Dominują czynności o charakterze werbalnym i umysłowym. Pracownik wykonuje swoje obowiązki lub własny etap pracy samodzielnie. Jednak, aby osiągnąć lepsze efekty we wspieraniu osób potrzebujących, ważna jest praca całego zespołu. Pracownikowi nie odpowiada odpowiedzialność społeczno-moralna. W hierarchii organizacyjnej osoba pracująca w tym zawodzie może pełnić funkcję podwładnego i kierownika.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Czas pracy specjalisty ds. rozwoju zawodowego jest stały, wynosi przeciętnie 8 godzin dziennie, w systemie jednozmianowym. Praca w niedzielę, w dni wolne od pracy nie jest wymagana.

2. Wymagania

Praca specjalisty do spraw rozwoju zawodowego wiąże się z podejmowaniem kontaktów interpersonalnych, ważne jest więc, aby kandydat na to stanowisko był osobą otwartą, miał łatwość wchodzenia w kontakty społeczne, umiał dostrzegać i wczuwać się w problemy drugiego człowieka. Ze względu na specyficzną grupę osób, z którą współpracuje specjalista (osoby bezrobotne, zagrożone bezrobociem, poszukujące pracy), wskazana jest umiejętność postępowania z ludźmi, którzy zwracają się z prośbą o radę lub informację czy pomoc, zdolność przekonywania, wytrwałość, cierpliwość, odporność emocjonalna.

Specjalista ds. rozwoju zawodowego nie musi spełniać szczególnych wymagań fizycznych i zdrowotnych, jego praca wymaga bowiem niewielkiego obciążenia fizycznego. Powinien jednak odznaczać się sprawnością narządu wzroku oraz słuchu ze względu na konieczność przeprowadzania wielu rozmów i intensywną współpracę z innymi ludźmi.

Do pracy w tym zawodzie przydatne są zainteresowania społeczne: śledzenie bieżących publikacji o tematyce socjologicznej, psychologicznej, związanych z uwarunkowaniami rynku pracy, branie udziału w różnego rodzaju targach szkoleniowych, targach pracy itp.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie specjalisty ds. rozwoju zawodowego są znaczne dysfunkcje narządu wzroku.

Przeciwwskazaniem do pracy w tym zawodzie jest niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna. Praca ta nie może być wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w piśmie (osoby głuchonieme).

Charakter pracy, a przede wszystkim kontakty interpersonalne, powodują, iż znaczne wady wymowy mogą również stanowić przeciwwskazanie względnie do pracy w tym zawodzie.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją zarówno kończyn górnych, jak i kończyn dolnych mają możliwość wykonywania zawodu, mogą bowiem wykonywać pracę w pozycji siedzącej, a czynności manipulacyjne w tym zawodzie nie są zbyt skomplikowane (praca z wykorzystaniem komputera). Dlatego mogą je wykonywać osoby jednoręczne, a także osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. Warunkiem jest odpowiednia organizacja pracy i dostosowanie środowiska oraz stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia osób z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeżeli jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.



4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące, jeżeli zapewni im się odpowiednie pomoce techniczne oraz właściwie przygotuje środowisko i stanowisko pracy, np. pod kątem możliwości percepcji sygnałów alarmowych. W przypadku osób słabosłyszących, od których będzie wymagana komunikacja werbalna, konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie) jest ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).

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 ich rytmu dnia i nocy i jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby chorujące 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, a przebieg choroby nie prowadzi do charakterystyki padaczkowej.

Takie osoby mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu ich zadań do sytuacji, w których jest możliwy stały nadzór i ewentualna



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Ze względu na niewielką dysfunkcję kończyn górnych może być potrzebne ograniczenie lub eliminacja zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę przy komputerze i biurówce czy obsługę urządzeń. Dysfunkcja jednej kończyny górnej może wymagać stosowania pomocy technicznych (ortez, protez), ułatwiających lub umożliwiających pracę, w tym obsługę komputera. Obecny poziom technologiczny w zakresie dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych umożliwia korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej (z nakładką ograniczającą, dużymi klawiszami, czy dotykowej) czy myszy z dużymi trackballami.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, jeżeli jest to możliwe, należy tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby mogły pracować w pozycji siedzącej.

Ze względu na osoby poruszające się o kulach może być potrzebne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatu biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wykorzystywanych urządzeniach w zasięgu ręki pracownika. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb osoby z niepełnosprawnością, w tym zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Osoby nawet ze znacznym uszkodzeniem kończyn dolnych, w tym po amputacji nóg, mogą być zatrudnione, bo praca może być wykonywana w pozycji siedzącej.

Ze względu na osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich, trzeba zlikwidować bariery architektoniczne w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. Trzeba też powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować wielkość stanowiska pracy i wysokość blatu stołu do indywidualnych potrzeb pracownika, a także zapewnić dostępność do szafek 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.

Człysto istotne jest także zainstalowanie uchwytów w odpowiednich miejscach, aby ułatwić osobie z niepełnosprawnością przesiadanie się z wózka i na wózek.

Ograniczona mobilność osób z taką dysfunkcją wymaga właściwej organizacji pracy.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące

Wskazane jest zapewnienie odpowiednich pomocy optycznych korygujących wad wzroku (soczewek kontaktowych, szkieł korekcyjnych). Pomocne może być



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

tak e odpowiednie o wietlenie miejsca i stanowiska pracy, zastosowanie dodatkowych powi kszej cych przyrz dów optycznych (lup, lunet, monookularów), przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka i eliminacja potencjalnych ródeł odbłasku (matowanie powierzchni). Istotne jest wprowadzenie kontrastowej kolorystyki urz dze i cian pomieszcze oraz elementów architektonicznych, a tak e dublowanie sygnalizacji optycznej d wi kiem.

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mie pomieszczenie i stanowisko pracy odpowiednio do wietlone wiatłem elektrycznym.

Osoby nadwra liwe na wiatło powinny mie stanowisko pracy odpowiednio o wietlone, tak aby ograniczy ol nienie bezpo rednie i odbiciowe, a jaskrawo stosowanych opraw powinna by mo liwie najmniejsza.

Dla osób pracuj cych przy komputerze pomocne b dzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powi kszej ce litery i grafik). Dodatkow opcj wspomagaj c prac osoby słabowidz cej jest wprowadzenie d wi ku towarzysze cego wykonywaniu poszczególnych czynno ci na komputerze.

Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urz dze .

5.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Osoby słabosłysz ce

Osoby z tak dysfunkcj powinny korygowa słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w cz stotliwo ciach pasma mowy) w stopniu umo liwiaj cym im swobodne, werbalne komunikowanie si (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie wa ne w przypadku osób pracuj cych w zespole lub kontaktuj cych si z klientami.

Zaleca si ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy – w celu poprawy warunków percepcji d wi ku oraz warunków komunikacji werbalnej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wskazane jest również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizację wibracyjną lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były – w miarę możliwości – dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogłyby wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drgań lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

(dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie)

Możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością jest ograniczona. Osoba głucha lub głuchoniema powinna pracować na wybranych stanowiskach, tam gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami spoza zespołu. Zatrudnienie takiej osoby wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy.

Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy przez 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wykorzystywanych urządzeń. Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju dysfunkcją był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownik podejmujący pracę w tym zawodzie powinien być w przyjazny sposób zapoznawany ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinien także otrzymać 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 także wypracować obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą pod uwagę współpracę. Mogą się przy tym uczyć się podmiotowego traktowania pracownika niepełnosprawnego – 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 się wywodzić spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może to wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Może liwo ci wsparcia przez trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłyby kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi odcinek/odcinki 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 jej chorobą czy niepełnosprawnością) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna także istnieć możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy, w zespole, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Osoba z epilepsją wykonująca ten zawód 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.

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