



POLITOLOG

1. Informacje ogólne

Zadaniem politologa jest poznawanie mechanizmów polityki, oraz – na podstawie zdobytej wiedzy – dokonywanie analiz, które pozwol osobom sprawuj cym władz w danym pa stwie na podejmowanie wiadomych decyzji.

Najcz ciej politolog specjalizuje si w konkretnej problematyce, np. elit władzy, roli partii politycznych w demokracji, samorz du terytorialnego, systemów politycznych pa stw z danego obszaru wiata itp. Aby w pełni odkrywa problemy z badanego obszaru, politolog czerpie wiedz z ró nych dziedzin nauki – historii, socjologii, ekonomii, psychologii i filozofii. Ponadto jest zobowi zany do poszerzania swojej wiedzy poprzez bie ce ledzenie prasy codziennej oraz ukazuj cych si publikacji krajowych i zagranicznych. Dzi ki zdobytej wiedzy jest w stanie efektywnie analizowa funkcjonowanie pa stwa.

Politolog sporz dza analizy i notatki b d ce punktem wyj cia do podejmowania wa nych decyzji przez osob zlecaj c lub do rozmowy podczas spotkania, konferencji itp. Opracowuje je na podstawie własnej wiedzy, ale tak e wyszukuje informacje w archiwach czy bibliotekach. Analiza zawiera najcz ciej charakterystyk problemu, propozycje rozwi za i prognozy na przyszło . Ponadto politolog mo e sugerowa zleceniodawcy tematy, które nale y podczas spotkania poruszy lub których powinno si unika . Zdarza si , e politolog reprezentuje swojego zwierzchnika, a tak e uczestniczy wraz ze zwierzchnikiem w ró nego rodzaju spotkaniach czy wyjazdach słu bowych.

Mo e zajmowa si tak e działalno ci naukowo-dydaktyczn , cz sto podejmuje zatrudnienie na wy szych uczelniach. Prowadzi wówczas prace badawcze oraz przekazuje swoj wiedz studentom. Inny rodzaj zaj cia politologa to działalno publicystyczna.

Politolog mo e by zatrudniony przez ministerstwo, ró nego rodzaju urz dy, uczelnie wy sze czy wydawnictwa. Najcz ciej pracuje w pomieszczeniach



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

biurowych, ale też w bibliotekach, archiwach, salach wykładowych. W zależności od miejsca i charakteru pracy bierze udział w wyjazdach, także zagranicznych.

Zazwyczaj politolog pracuje indywidualnie, choć często kontaktów z innymi osobami oraz konieczność współpracy zależy od charakteru pracy. Gdy do obowiązków należy reprezentowanie zwierzchnika czy też działalność dydaktyczna, kontakty te są częste i nasilone.

Czas pracy politologa zależy od miejsca i charakteru zatrudnienia. W biurach ministerstwa najczęściej pracuje 8 godzin w ciągu dnia, na stanowisku doradcy może mieć czas pracy nienormowany, zależny od potrzeb zwierzchnika. Czas pracy na uczelni zależy od grafiku wykładów. Ponadto politolog poza godzinami pracy poświęca czas na poszerzanie swej wiedzy. Często bierze udział w wyjazdach krajowych i zagranicznych, które wymagają dyspozycyjności także w dni wolne od pracy. Może się także zdarzyć konieczność dłuższego przebywania na placówce zagranicznej.

Politolodzy prowadzący działalność dydaktyczną są narażeni na choroby gardła i krtani, długotrwała praca przy komputerze może powodować schorzenia kręgosłupa i oczu. Czynnikiem uciążliwym może być także praca w archiwach i bibliotekach, gdzie narażeni są na kurz i pył.

2. Wymagania

Politolog powinien mieć zdolność logicznego myślenia, dostrzegania związków przyczynowo-skutkowych pomiędzy działaniami a ich rezultatem i aktualną sytuacją, kojarzenia faktów i wyciągania wniosków. Musi on posiadać umiejętność płynnego wypowiadania się w mowie i piśmie, ciekawie wyrażać swoje myśli i jasno formułować opinie. Wskazana jest zdolność koncentracji uwagi i cierpliwość.

Przydatnym cechem politologa jest podzielność uwagi i łatwość przechodzenia od tematu do tematu. Cenna jest również dobra pamięć. Powinien odznaczać się



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

obiektywizmem i bezstronnością. Politolog wykładowca musi charakteryzować się umiejętnością przekazywania wiedzy i nawiązywania kontaktu ze słuchaczami.

Praca z ludźmi bywa konfliktogenna, dlatego przy tego typu zajęciach pomocna jest odporność emocjonalna i samokontrola. Politolog powinien być osobą bardzo samodzielną, umieć zaplanować i zorganizować sobie własne działania.

Występowanie na różnego rodzaju konferencjach czy reprezentowanie zwierzchnika, a także pełnienie funkcji wykładowcy wymaga zdolności sprawnego komunikowania się z otoczeniem.

W odniesieniu do prac związanych z kontaktami z innymi ludźmi czy z działalnością dydaktyczną, istotne znaczenie mają wymagania dotyczące słuchu, którego stan musi umożliwiać komunikację werbalną.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Ze względu na stałe i intensywne kontakty z innymi ludźmi czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są wszelkie dysfunkcje ograniczające możliwość swobodnego porozumiewania się, głównie dysfunkcja narządu słuchu niedająca się skorygować aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna.

Utrudnieniem mogą być schorzenia strun głosowych, niska ekspresja werbalna i wady wymowy.

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 duże możliwości wykonywania zawodu, mogą one bowiem realizować pracę w pozycji siedzącej, a czynności manipulacyjne w tym zawodzie nie są zbyt





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

skomplikowane (praca z wykorzystaniem komputera). Stąd też mogą je wykonywać osoby z niewielkimi i znacznymi dysfunkcjami czynnościowymi, jednorodne, a także osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. Warunkiem jest odpowiednie dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy. Wymagane jest wówczas takie ograniczenie lub zmodyfikowanie zakresu pracy, aby zadania mogły być wykonywane w pozycji siedzącej.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące, których dysfunkcja narządu wzroku może być skorygowana dzięki zastosowaniu odpowiednich szkielec optycznych lub soczewek kontaktowych, mogą wykonywać ten zawód. Dostępne udogodnienia techniczne pozwalają na zatrudnienie w zawodzie politologa także osób niewidzących, pod warunkiem właściwego przygotowania obiektu, środowiska i stanowiska pracy.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słaboosłyszające, pod warunkiem, że po zastosowaniu aparatu słuchowego są w stanie prowadzić komunikację werbalną oraz pod warunkiem przystosowania środowiska i stanowiska pracy. Osoby głuche i głuchonieme (potrafiące posługiwać się językiem polskim w piśmie) mogą zajmować się pracą publicystyczną.

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód 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 że przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Osoby z epilepsją mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwe 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 biurową czy obsługę urządzeń. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiające im 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 (z nakładkami ograniczającymi, dużymi klawiszami czy dotykowej) czy myszy z dużymi trackballami.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Polecana jest praca organizacyjna, prowadzenie wykładów lub spotkań o charakterze publicystycznym w czasopiśmie naukowym i popularnonaukowym.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, jeżeli jest to możliwe, należy tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby cała praca 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 poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Inną możliwą adaptacją 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).

Poruszanie się osób na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji 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. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy i wysokości blatu biurka oraz odpowiedniej przestrzeni pod blatem do indywidualnych potrzeb, a także zapewnienia dostępności wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów w zasięgu ręki, na odpowiedniej wysokości, bez konieczności manewrowania wózkami. Należy zapewnić całkowite wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ograniczenie niektórych obowiązków zawodowych jest możliwe w sytuacji pracy zespołowej. Polecana jest praca naukowa lub publicystyczna w czasopiśmie naukowych i popularnonaukowych.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Wskazane jest zapewnienie odpowiednich szkielec optycznych korygujących wad wzroku (soczewek kontaktowych, szkielec korekcyjnych). Pomocne może być także odpowiednie oświetlenie miejsca i stanowiska pracy, zastosowanie dodatkowych powiększających przyrządów optycznych (lupy, lunety, monokulary), przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka i eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia (matowe powierzchnie). Istotne jest wprowadzenie kontrastowej kolorystyki wyposażenia wnętrza pomieszczenia oraz dublowanie sygnalizacji optycznej dźwiękiem.

Dla osób pracujących na komputerze pomocne jest specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafiki).

Współczesne ułatwienia techniczne pozwalają na zatrudnienie w tym zawodzie, na wybranych stanowiskach pracy, także osoby niewidzącej – jest to możliwe dzięki zastosowaniu np. syntezy mowy w komputerze, zastąpienia sygnałów graficznych akustycznymi, skanera, monitora dotykowego, klawiatury brailowskiej, drukarki brailowskiej, notatnika brailowskiego lub dźwiękowego, oprogramowania umożliwiającego wydawanie poleceń głosem czy zastąpieniu oznaczeń graficznych sygnałami dźwiękowymi. Wskazane jest także zmodyfikowanie lub ograniczenie wykonywanych czynności, aby nie wymagały sprawności narządu wzroku.

Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urządzeń, wyznaczenie wewnętrznych dróg komunikacyjnych i zainstalowanie poręczów tych dróg, zrównanie faktura podłogi. Należy eliminować szkodliwe źródła hałasu. Zatrudnienie osoby niewidomej, na wybranych stanowiskach pracy, wymaga



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wprowadzenia odpowiedniej organizacji pracy. Nieodzowna jest współpraca z osobami sprawnymi.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby słabosłyszące powinny stosować aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się z innymi ludźmi. Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Zaleca się 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, drganiową 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 z tego rodzaju niepełnosprawnością, zwłaszcza gdy potrafią odczytywać mowę z ust i ich mowa jest wyraźna, mimo ograniczeń w sytuacjach konieczności czystego kontaktowania się z ludźmi.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby głuche lub głuchonieme powinny pracować 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 specjalistów, 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 słuchowe szybkiemu porozumiewaniu w trakcie pracy.

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 widukowych wyraźnymi i łatwo zauważalnymi informacjami wizualnymi lub sygnałami wibracyjnymi.

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

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownicy podejmujący pracę powinni być w przyjazny sposób zapoznawani ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinni także otrzymywać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje dotyczące podejmowanych zadań.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W firmie zatrudniając pracownika z t niepełnosprawności 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 ją pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawności – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczną i społeczną stroną 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 zaś do 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. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy, w zespole, a praca powinna





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

by 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.

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

