



HISTORYK SZTUKI

1. Informacje ogólne

Historyk sztuki ma za zadanie upowszechniać i chronić dzieła sztuki. Zajmuje się tak: opracowaniem naukowym i dokumentacją:

- malarstwa ściennego (fresków)
- malarstwa sztalugowego (olejów, temper, akwareli)
- grafiki i rysunku
- rzeźby wolnostojącej
- rzeźby architektonicznej
- rzemiosła artystycznego (mebli, tkanin, biuterii, przedmiotów użytkowych)
- architektury sakralnej
- architektury wieckiej
- zespołów parkowych
- zespołów cmentarnych (nekropolii)
- zespołów urbanistycznych.

Historyk sztuki może pracować na następujących stanowiskach:

- muzealnika w państwowych placówkach
- wystawiennika przy organizacji wystaw
- rzeczoznawcy w domach aukcyjnych lub na zlecenie prywatnych osób
- krytyka sztuki, tworząc publikacje w fachowej literaturze lub pisząc recenzje wystaw
- prowadzącego zajęcia dla dzieci i młodzieży
- wykładowcy historii sztuki na wyższych uczelniach
- pracownika naukowego
- konserwatora w urzędach konserwatorskich



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- autora monografii artystów, grup artystycznych, zjawisk artystycznych danego okresu, prac z zakresu teorii sztuki
- wykonawcy ekspertyz mających na celu ustalenie datowania i autorstwa dzieła sztuki, a także oszacowanie jego ceny
- organizatora wystaw
- przewodnika w muzeach lub galeriach
- właściciela własnej galerii sztuki.

W pracy historyk sztuki ma do czynienia z wieloma bardzo zróżnicowanymi dziełami. Wspólnym mianownikiem są dzieła sztuki. Jest to praca, w której niezbędne są kontakty z ludźmi, choć ich intensywność może być bardzo różna, zależnie od wykonywanych zadań. Historyk sztuki przeważnie nie pracuje w budynkach (galerie, muzea, pracownie, biblioteki, sale wystawowe, pomieszczenia wyższych uczelni, mieszkania prywatne).

Godziny pracy zależą od miejsca pracy. W przypadku muzeów lub galerii godziny są na ogół stałe, lecz np. krytyk sztuki sam ustala sobie grafik i w zależności od własnych preferencji może pracować zarówno w dzień, jak i w nocy. Praca historyka sztuki jest zaliczana do prac lekkich. Przykładowymi czynnikami szkodliwymi mogą być kurz czy nieodpowiednie bądź niedostateczne oświetlenie, jeżeli praca odbywa się w magazynach lub w pracowniach.

2. Wymagania

Niezbędne w pracy historyka sztuki są uzdolnienia artystyczne, zainteresowania artystyczne i historyczne, a także wrodzona ciekawość motywująca do stałego pogłębiania wiedzy.

Bardzo potrzebna jest dobra pamięć, ponadto spostrzegawczość, wyobraźnia przestrzenna, dobra pamięć wzrokowa oraz zdolność dostrzegania niepozornych nawet szczegółów. Konieczne są wytrwałość, cierpliwość i dokładność. Przydatna jest również łatwo nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi. Historyk sztuki powinien



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

charakteryzowa si niezależności opinii i poglądów, by zachować obiektywizm i bezstronność w swojej pracy, powinien być samodzielny oraz mieć umiejętność planowania i organizowania własnych działań. Aby móc przekazywać swoją wiedzę, musi mieć łatwość wypowiadania się w mowie i piśmie.

Do pracy w zawodzie potrzebna jest dobra ostrość widzenia, rozróżnianie barw, widzenie stereoskopowe i prawidłowe pole widzenia – przydatne do oceny dzieł sztuki. Istotny może być także zmysł dotyku.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

W zawodzie nie mogą pracować osoby niewidome oraz z takimi dysfunkcjami, jak: brak widzenia stereoskopowego, zaburzenia w rozróżnianiu barw, ograniczone pole widzenia, zaburzenia widzenia po zmroku i nadwrażliwość na światło. Przeszkodą w zatrudnieniu są wady i dysfunkcje narządu wzroku, których nie można skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także zaburzenia zmysłu dotyku – dotyczy to określonych specjalizacji w ramach zawodu.

W przypadku pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z klientami, współpracownikami, studentami utrudnieniem są zaburzenia znacznego stopnia w zakresie narządu słuchu, które nie mogą być skorygowane aparatem słuchowym.

Dla wykładowcy i nauczyciela akademickiego ograniczeniem mogą być schorzenia strun głosowych, słaba ekspresja werbalna i wady wymowy.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Zawód historyka sztuki jest dostępny dla osób z nieznacznej dysfunkcją kończyn górnych, w tym jednoręcznych, po identyfikacji indywidualnych barier i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, w tym osoby na wózkach inwalidzkich, mogą mieć problemy wykonywania zawodu na wybranych stanowiskach, zwłaszcza gdy praca ma charakter zespołowy, pod warunkiem zadbania o odpowiednie dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

Osoby poruszające się na wózkach mogą napotkać problemy w pracy w terenie ze względu na bariery architektoniczne.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z taką dysfunkcją mogą wykonywać zawód historyka sztuki pod warunkiem, że ich dysfunkcja daje się korygować szkłami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi w stopniu umożliwiającym uzyskanie dobrej ostrości widzenia, a także pod warunkiem przystosowania środowiska i stanowiska pracy.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu pod warunkiem, że niepełnosprawność tę można skorygować za pomocą aparatów słuchowych (osoby słabosłyszące).

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych jest ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy, po 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.



4.4. Osoby z epilepsją

Osoby chore na epilepsję mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, 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 charakteropatii padaczkowej.

W tym przypadku decyzja o podjęciu zatrudnienia powinna być rozpatrywana indywidualnie. Osoby z epilepsją mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc. Zalecana jest praca spokojna, indywidualna, naukowa, 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

Niewielka dysfunkcja kończyn górnych może się wiązać z potrzebą ograniczenia lub eliminacji zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę biurową. Dysfunkcja jednej kończyny górnej wymaga 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 obejmować obsługę klawiatury komputerowej i myszki do komputera stacjonarnego bądź innych bardziej zaawansowanych rozwiązań.





Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób z takimi dysfunkcjami praca wymaga właściwej organizacji pod kątem możliwości wykonywania niektórych lub wszystkich zadań w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców (zatrudnienie na wybranych stanowiskach pracy).

Osobom z niewielkimi dysfunkcjami kończyn dolnych, poruszającym się o kulach, mogą być potrzebne uchwyty i poręcze ułatwiające wstawanie i podpieranie się podczas stania. Ułatwieniem mogą być poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych.

Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i wysokość położenia blatu biurka do indywidualnych potrzeb pracownika oraz umieszczenie wykorzystywanych materiałów w najbliższym zasięgu jego ręki. Siedzisko należy tak przystosować, aby zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki.

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu pracy i w drodze do zakładu pracy. Ciągły komunikacyjny powinny być wystarczająco szerokie i pozbawione progów, drzwi do pomieszczeń i wind odpowiednio szerokie. W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować wielkość stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb i zapewnić dostępność wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów. Należy oczywiście lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności wymagające dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku niewielkiego stopnia powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, a także mogą wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupa powiększająca, lornetki, monokulary,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
lornetki). Wymagane jest też dobre przygotowanie stanowiska pracy – doświetlenie, przygotowanie kontrastowego tła biurka, eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia (matowanie powierzchni).

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby z taką dysfunkcją powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w ciemnych pomieszczeniach) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie).

Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną, wizyjną lub wibracyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika. 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 systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Osoby głuche i głuchonieme

Zatrudnienie osób głuchych i głuchoniemych wymaga właściwej organizacji pracy. W przypadku osób głuchoniemych konieczna jest znajomość przez otoczenie (przynajmniej jedna osoba) języka migowego lub stała współpraca pracodawcy z profesjonalnym tłumaczem tego języka (możliwość korzystania z tłumacza języka migowego on-line). W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa w pomieszczeniach pracy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
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 wykorzystywanych urządzeń.

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju niepełnosprawnością był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

Niewskazana jest praca wykładowcy czy dydaktyczna, w szkołach lub na wyszej uczelni.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownik podejmujący pracę w 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 zatrudniając pracownika z taką niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych. Najlepiej, gdy wie o nich osoba „osoba zaufania”. Można także wypracować obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną oraz zdrowotną pracownika i biorą ją pod uwagę we współpracy. Można przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawnością – 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 można wywodzić spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Można też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwość wsparcia przez trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłaby kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi odcinek/odcinki czasu



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
pracy. Na co dzie pracownik powinien jednak pracować samodzielnie – zgodnie z
samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto zatrudniona osoba powinna mieć możliwość korzystania z
elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjatkowej
sytuacji (zwiazanej 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.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na epilepsję, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty,
powinny pracować w zespole, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna,
niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady. Środowisko
pracy historyka sztuki z epilepsją nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń w razie
emisji choroby, nie może być również źródłem niebezpieczeństwa i narażać osoby
chorej na dodatkowe urazy. Osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i
umieć szybko rozpoznawać aury poprzedzające ataki.

Współpracownicy powinni być dobrze poinformowani, w jaki sposób w razie
wystąpienia napadu mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Osobom z epilepsją nie poleca się podejmowania pracy dydaktycznej na
uczelniach czy w szkołach ani pracy na stanowisku wystawienika, zwłaszcza w
terenie.

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

