



SOCJOLOG

1. Informacje ogólne o zawodzie

Zadaniem socjologa jest badanie, opisywanie oraz klasyfikacja procesów, zjawisk i reguł społecznych, a także wyjaśnianie zależności między nimi. W szczególności zadaniem socjologa jest:

- analiza podstawowych teorii wyjaśniających zjawiska społeczne
- badanie zbiorowości lub jednostek, zjawisk społecznych oraz stanu wiedzy o tych zjawiskach w środowisku społecznym
- tworzenie pojęć, teorii pomocnych w przedstawieniu, interpretacji badanych zjawisk
- współpraca, kontakty z przedstawicielami innych dziedzin nauki, np. psychologami, ekonomistami
- publikowanie wyników badań oraz ich analiz
- działalność dydaktyczna.

Socjologia może być podzielona na poddyscypliny: ogólna, rodziny, prawa i patologii społecznej, pracy, oświaty, wychowania i kultury.

Socjolog może badać instytucje społeczne (rodzina, szkoła, organizacje polityczne, religijne, gospodarcze), a także małe grupy (klasa szkolna, grupa koleżeńskie, zespół pracowniczy), subkultury, zbiorowości terytorialne (wsie, miasta) oraz poszczególne warstwy społeczne (np. klasa średnia). Socjolog bada także zjawiska społeczne, np. konflikty, procesy współpracy, migracji, procesy dezorganizacji społecznej itp.

Wśród socjologów można rozróżnić: badaczy-naukowców, praktyków, ekspertów, badaczy opinii publicznej, pracowników dydaktycznych.

Socjolog-badacz-naukowiec zajmuje się samodzielnym prowadzeniem badań – wyborem obszaru badania, poprzez stawianie hipotez lub pytań badawczych, wyborem lub opracowaniem odpowiednich narzędzi badawczych, zbieraniem



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

danych/wyników (w tym celu może utworzyć zespół pomocniczy), a następnie interpretację wyników. Narzędziami badawczymi mogą być kwestionariusze lub wywiady. Wyniki mogą być zapisywane w formie papierowej, jak również za pomocą dyktafonów, kamer i innych dostępnych pomocy technicznych. Obecnie istnieją programy komputerowe pomocne w opracowaniu zebranego materiału badawczego.

Socjolog praktyk może być zatrudniony w różnego rodzaju instytucjach. W odróżnieniu od socjologa badacza-naukowca nie przeprowadza badań, a zajmuje się rozwiązywaniem konkretnych problemów społecznych. W zależności od instytucji, w której pracuje (np. ośrodki szkolno-wychowawcze, ośrodki socjoterapeutyczne, poradnie psychologiczno-pedagogiczne), oraz problemów, jakie dane instytucja stara się rozwiązać (np. niedostosowanie społeczne), może być doradcą zawodowym, pedagogiem, socjoterapeutą, dziennikarzem, pracownikiem pomocy społecznej, urzędnikiem. Socjologowie praktycy współpracują z wieloma instytucjami, specjalistami. Promują np. działalność różnych organizacji pozarządowych.

Socjolog ekspert musi być osobą dołączoną w zakresie prowadzenia badań, ponieważ samodzielnie wykonuje zadania zlecone przez zleceniodawców (agencje rządowe, organizacje gospodarcze, firmy prywatne, państwowe itp.). Po opracowaniu badań socjolog ekspert formułuje wnioski dotyczące sposobów rozwiązania danego problemu lokalnego bądź ogólnego (np. bezrobocie). Wnioski deleguje do instytucji odpowiedzialnych za rozwiązywanie problemów z danego obszaru.

Socjolog badacz opinii publicznej przygotowuje badania sondażowe, szkoli i nadzoruje pracowników ankietatorów, doskonali narzędzia badawcze. Musi dbać o rzetelność wykonywanych badań, ponieważ ich wyniki często są publikowane i wpływają na opinię publiczną, a także działania dotyczące przestrzeni publicznej.

Socjolog pracownik dydaktyczny zajmuje się kształceniem kolejnych pokoleń socjologów. Pracuje także z innymi działaczkami socjologicznymi. Zadaniem pracownika dydaktycznego jest przygotowanie programu zajęć, pomocy naukowych,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

lektur, metod dydaktycznych oraz sposobu sprawdzenia wiedzy nabytej przez studentów (egzaminy, kolokwia itp.)

W związku z różnorodnością zadań socjologa różnorodne są także miejsca ich wykonywania. Mogą to być sale wykładowe, biura, biblioteki, a także teren zewnętrzny (domy respondentów, ulica, kawiarnie itp.). Czasami miejsca przeprowadzania badań są odległe. Socjolog kontaktuje się także z przedstawicielami wielu urzędów i instytucji.

Socjolog musi być przygotowany na stały kontakt z różnymi osobami, z którymi prowadzi wywiady, od których zbiera informacje, a także z członkami własnego zespołu oraz – w przypadku pracowników dydaktycznych – ze studentami, ponadto z członkami grup socjoterapeutycznych itp. Często jego praca jest wykonywana indywidualnie (np. pisanie raportów, przygotowywanie zajęć, studiowanie literatury itp.), często – jest zespołowa.

Takie godziny pracy są uzależnione od miejsca pracy socjologa. Godzinowy wymiar czasu pracy reguluje Kodeks pracy. Zdarzają się sytuacje, kiedy socjolog musi pracować w weekendy (pracownik dydaktyczny na studiach zaocznych). Zdarzają się okresy, w których praca jest bardziej intensywna, np. podczas wyborów.

Praca socjologów jest także w różny sposób nadzorowana, w zależności od miejsca zatrudnienia. Socjolog może np. otworzyć własną działalność gospodarczą, wtedy podlega jedynie kontroli nieformalnej przez środowisko naukowo-badawcze.

Praca socjologa jest zaliczana do prac lekkich.

2. Wymagania

Praca socjologa stawia różnorodne wymagania w odniesieniu do cech psychologicznych. Wspólnymi cechami wszystkich socjologów powinny być: zainteresowanie sprawami społecznymi, ciekawość poznawcza oraz poczucie odpowiedzialności moralnej. Ponadto w zawodzie socjologa istotne są skrupulatność, dokładność, umiejętność analizy i syntezy danych, pomysłowość. W związku z tym,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

e cz socjologów ma regularny kontakt z osobami w trudnej sytuacji społecznej (np. socjoterapeuci), powinni oni mieć umiejętność rozmowy z ludźmi, być empatyczni, cierpliwi, odporni psychicznie, lecz także konsekwentni. Pracownicy dydaktyczni powinni umieć klarownie oraz w sposób interesujący przedstawić swoją wiedzę. Przydatne są także umiejętności, jak niezależne myślenie, umiejętność przedstawiania swoich poglądów w mowie i w piśmie.

Istotna jest ekspresja werbalna. Czasami socjolog musi wykazywać się umiejętnościami zorganizowania pracy zespołu oraz jej koordynacji.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są wady i dysfunkcje narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna ze studentami, zespołem, klientami.

Praca ta (szczególnie o charakterze naukowym) nie może być wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w piśmie (osoby głuchonieme).

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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie socjologa 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 bowiem wykonywać pracę w pozycji siedzącej, a czynności manipulacyjne w tym zawodzie nie są zbyt skomplikowane (praca z wykorzystaniem komputera). Stąd też mogą je wykonywać osoby jednoręczne, a także poruszające się na wózku inwalidzkim.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia w tym zawodzie osób z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeżeli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące w przypadku zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

Osoby słabosłyszące, od których będzie wymagana komunikacja werbalna, powinny mieć odpowiednią korekcję słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w pełni) 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).

Wykluczona jest praca w charakterze nauczyciela szkolnego czy akademickiego.



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 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, a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnościami

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn górnych mogą być potrzebne indywidualne pomoce techniczne, które usprawniają pracę biurową, w tym np. specjalna klawiatura komputerowa. Osoby z niesprawnymi kończynami górnymi mogą korzystać ze specjalnie przystosowanego sprzętu komputerowego (np. myszki, padu) lub specjalistycznego oprogramowania komputera, umożliwiając im korzystanie z niego bez użycia lub z ograniczonym użyciem kończyn górnych.

Istotne jest całkowite lub częściowe wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pomocne jest wykorzystywanie specjalnych przyrz dów i uchwytów eliminujących angażowanie jednej ręki (przypadki braku sprawności lub amputacja jednej z kończyn).

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych praca wymaga takiej organizacji, aby w sposób naturalny było wykonywana w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców. Polecane są uchwyty i poręcze ułatwiające wstawanie i podpieranie się podczas stania. Można wykorzystywać pomoce techniczne usprawniające pracę biurów. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, należy też pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb osoby z niepełnosprawnością, np. zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokad kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Ze względu na osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich, trzeba zlikwidować bariery architektoniczne, w tym zapewnić odpowiednią szerokość wewnętrznych ciągów komunikacyjnych, wolne drogi komunikacyjne, a także odpowiednią szerokość drzwi do pomieszczeń i wind, oraz zlikwidować bariery architektoniczne w drodze do zakładu pracy na terenie parkingów, chodników, podjazdów.

W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować jego wielkość i wysokość blatu stołu lub biurka do indywidualnych potrzeb pracownika oraz zapewnić dostępność szaf i regałów z materiałami. Może być potrzebne częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań czynności roboczych wymagających bardzo dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z taką dysfunkcją powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, a także mogą wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupa





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

powiększając, lupy, monokulary). Należy w określonych sytuacjach częściowo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające bardzo dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Wymagane jest też dobre przygotowanie stanowiska pracy – zastosowanie właściwego oświetlenia, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka, wyeliminowanie potencjalnych różnic oświetlenia (matowe powierzchnie). Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy. W przypadku pracy z komputerem można wykorzystywać specjalne edytory tekstu powiększające litery i grafiki. Dodatkowo opcje wspomagające pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Aparat słuchowy powinien korygować słuch (zwłaszcza w części słychać pasma mowy) w stopniu umożliwiający komunikację werbalną (słuch wydolny społecznie), co jest szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole, kontaktujących się z klientami lub prowadzących działalność dydaktyczną.

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

Zaleca się również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną, uzupełniając dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizację wibracyjną informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Jest wskazane, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były – w miarę możliwości – dostosowane do aparatu słuchowego (np. wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogą





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

by również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową. Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

(dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie)

Jest to łatwe zatrudnienie osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością. 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 się 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 wykorzystywanych urządzeń.

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

Nie jest to łatwa praca wykładowcy czy dydaktyczna w szkołach lub na wyszej uczelni.

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.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W firmie zatrudniając pracownika z t niepełnosprawno ci nale y wprowadzi przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej gdy wie o nich „osoba zaufania”. Mo na tak e wypracowa obyczaj, e członkowie zespołu pracowniczego interesuj si sytuacj społeczn i zdrowotn pracownika i bior j pod uwag we współpracy. Mog si przy tym uczy podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawno ci – pozyskiwa wiedz o jego sytuacji przede wszystkim od niego samego lub – za jego wiedz i aprobat – z innych ródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczn i społeczn stron swojej pracy pracownik mógłby korzysta ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy mo e si wywodzi spo ród współpracowników lub by specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Mo e te wspiera pracownika z ramienia upowa nionej do tego organizacji. Mo liwo ci wsparcia przez trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a wi c nie dotyczyłyby kompetencji zawodowych, i powinny obejmowa tylko pewien niedługi odcinek/odcinki 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 jej chorob czy niepełnosprawno ci) 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 w zespole, a ich praca powinna by nadzorowana. Praca powinna by spokojna, niewywołuj ca stresów i napi , które mogłyby prowokowa napady. Osoby te mog pracowa w warunkach biurowych, je li s zachowane odpowiednie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

rodki bezpieczeństwa i zapewnione warunki, w których mogłyby szybko otrzymać pomoc.

Zatrudniona osoba, mimo sygnalizowania napadów, może używać fotela z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi kołczy górną i dolną, zgodnie z zasadami.

Uwaga. Każdego przypadku 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

