



WYCHOWAWCA W PLACÓWKACH POZASZKOLNYCH

1. Informacje ogólne

Zadaniem wychowawcy w placówkach pozaszkolnych jest przede wszystkim uzupełnianie edukacji i wychowania oferowanego w trakcie procesu edukacyjnego w szkole. Ponadto, wychowawca w placówkach pozaszkolnych powinien zapobiega ewentualnym patologiom (np. agresji, narkomanii, alkoholizmowi) w ród uczniów. Wychowawca wspiera uczniów w odrabianiu lekcji, organizuje im czas wolny oraz prowadzi zaj cia rewalidacyjne. Cz sto tak e jest osob , która prowadzi z uczniami rozmowy na trudne tematy, wspieraj c ich w rozwi zywaniu napotkanych trudno ci. Zakres obowi zków wychowawcy w placówkach pozaszkolnych zale y od miejsca pracy.

Do obowi zków wychowawcy zatrudnionego w domach kultury nale y:

- organizowanie zaj tematycznych dla dzieci i młodzie y (tak e wycieczek, wyst pów, plenerów, przedstawie itp.).

Do obowi zków wychowawcy zatrudnionego w bursie szkolnej nale y:

- dopilnowanie i wspieranie uczniów w procesie edukacji
- organizowanie lub wspieranie uczniów w organizacji ró nego rodzaju imprez
- dbanie o to, aby uczniowie utrzymywali w pokojach nale yty porz dek
- dbanie o odpowiednie zachowanie wychowanków.

Do obowi zków wychowawcy zatrudnionego w o rodkach dziennego pobytu dla dzieci i młodzie y z niepełnosprawno ci nale y:

- dbanie o dalsze usprawnianie b d utrzymywanie uzyskanych rezultatów w zakresie umiej tno ci samoobsługowych, nawyków higienicznych, ogólnej sprawno ci, umiej tno ci zaspokajania podstawowych potrzeb
- poszerzanie wiedzy o otaczaj cym wiecie w celu jak najlepszego przygotowania do dalszego funkcjonowania w społecze stwie.

Do obowi zków wychowawcy zatrudnionego w zakładzie leczniczym nale y:



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- dbanie o to, aby wychowankowie jak najłagodniej przeszli proces leczenia, rekonwalescencji, cz. sto z dala od rodziny
- organizacja ciekawych zajęć, imprez itp.
- dbanie o właściwy przebieg procesu edukacji pomimo pobytu w placówce leczniczej
- współpraca z personelem medycznym, rodzicami.

Do obowiązków wychowawcy zatrudnionego w domach dziecka i placówkach opiekuńczo-wychowawczych należy:

- zaspokajanie podstawowych potrzeb życiowych podopiecznych
- nawiązanie pozytywnych relacji z wychowankami, zdobycie ich zaufania, zapewnienie poczucia bezpieczeństwa
- rekompensowanie braków w zakresie podstawowej wiedzy edukacyjnej oraz w zakresie zjawisk interpersonalnych, norm właściwego zachowania itp.

Zazwyczaj wychowawca w placówkach pozaszkolnych pracuje w pomieszczeniach (wyjtek stanowi spacer, wycieczki), według wcześniej przygotowanego grafiku. Nie zawsze praca ta odbywa się jedynie w dzień i w dni powszednie. Są miejsca (np. bursy szkolne, domy dziecka), gdzie wychowawca ma także dyżury nocne i weekendowe.

Praca wychowawcy w placówkach pozaszkolnych jest zaliczana do prac lekkich fizycznie, ale obciążających psychicznie.

2. Wymagania

Wychowawca powinien odznaczać się empatią, umieć nawiązywać kontakty i słuchania, mieć cierpliwość, zdolność koncentracji uwagi i dobre pamięć. Pożądana jest zdolność obserwacji i wyciągania logicznych wniosków. Niezbędna jest spostrzegawczość w kontekście nie tylko wychowywania i nauczania, ale również zwrócenia uwagi na dysfunkcje rozwojowe występujące u dzieci. Istotne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

cech w tym zawodzie jest refleks i podzielną uwagę, ponieważ nauczyciel musi nieustannie dbać o bezpieczeństwo dzieci i młodzieży. Musi też być osobą tolerancyjną, obiektywną, powinien charakteryzować się samokontrolą, dojrzałością i odpornością emocjonalną. Przydatna jest umiejętność formułowania myśli w mowie i piśmie. Wychowawca powinien być otwarty na innych i ich problemy, wykazywać się inicjatywą, wytrwałością oraz odpornością na stres. Powinna go także cechować łatwość nawiązywania kontaktów z osobami pochodzącymi z różnych środowisk.

W odniesieniu do wychowawcy w placówkach pozaszkolnych nie ma wyraźnych wymagań zdrowotnych i fizycznych, gdy jego praca wymaga niewielkiego obciążenia fizycznego. Pożądana jest jednak dobra sprawność fizyczna. Powinien odznaczać się sprawnościami narządu wzroku, istotne znaczenie ma także dobry słuch.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Bezwzględne przeciwwskazania dotyczące wykonywania zawodu to: upośledzenie umysłowe i choroby psychiczne oraz nosicielstwo chorób zakaźnych i choroby pasożytnicze.

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są wady i dysfunkcje narządu wzroku, niedające się korygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzenia drugiego stopnia dotyczące koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz zmysłu równowagi.

Z uwagi na pracę polegającą na bezpośrednim kontakcie ze współpracownikami oraz podopiecznymi, ograniczeniem 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

może być również wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w piśmie (osoby głuchonieme).

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

W zawodzie wychowawcy w placówkach pozaszkolnych, na wybranych stanowiskach pracy, mogą pracować osoby z nieznaczną dysfunkcją kończyn górnych oraz kończyn dolnych, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Zawód mogą wykonywać osoby słabowidzące, których dysfunkcja narządu wzroku daje się skorygować dzięki zastosowaniu odpowiednich szkieł optycznych lub soczewek kontaktowych.

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, lub przez odpowiednią korekcję słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób potrafiących posługiwać 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).

Wykluczona jest praca dydaktyczna.



4.4. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na epilepsję mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy, pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aura, 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 charakterystycznej padaczki.

W przypadku tej choroby decyzja o podjęciu zatrudnienia powinna być rozpatrywana indywidualnie. Osoby z epilepsją mogą wykonywać zawód 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, które usprawniają pracę, w tym np. specjalnej klawiatury komputerowej. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiające im pracę, w tym biurową.

Obecny stan technologiczny dotyczący dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób z dysfunkcjami kończyn górnych pozwala na korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Zwiększa to w sposób



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

znaczący wpływ na pracę tych osób. Dostosowanie może dotyczyć obsługi myszy oraz klawiatury komputerowej.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Z uwagi na ograniczoną mobilność osób z dysfunkcją kończyn dolnych potrzebna jest właściwa organizacja pracy oraz ograniczenie zakresu zadań, aby co najmniej część z nich mogła być wykonywana w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców. Dostosowania mogą wymagać biurko, siedzisko, sprzączki, z których osoba z niepełnosprawnością korzysta.

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Ułatwieniem mogą być poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych. Kolejną ważną adaptacją to 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).

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku niewielkiego stopnia powinny stosować szkła korekcyjne bądź soczewki kontaktowe, a także mogą wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, lunety, monookulary). Należy w określonych sytuacjach częściowo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji ruchowo-wzrokowej.

Wymagane jest też dobre przygotowanie stanowiska pracy poprzez zastosowanie właściwego oświetlenia, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

biurka, eliminacja potencjalnych różel ol nienia (matowe powierzchnie). Pomocna jest stała lokalizacja elementów rodowiska i stanowiska pracy.

W przypadku korzystania z komputera mo na wykorzystywa specjalne edytory tekstu powi kszaj ce litery i grafik .

5.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Osoby słabosłysz ce

Osoby słabosłysz ce powinny korygowa słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w cz stotliwo ciach pasma mowy) w stopniu umo liwiaj cym komunikacj werbaln (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie wa ne w przypadku osób pracuj cych w zespole. Zaleca si ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji d wi ku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizacj wietln lub wizyjn , uzupełniaj c d wi kowe sygnały bezpiecze stwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizacj vibracyjn lub opart na przewodnictwie kostnym, informuj c o ewentualnym niebezpiecze stwie.

Zaleca si , aby w miar mo liwo ci urz dzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mog by wyposa one w systemy p tli indukcyjnej lub FM). Urz dzenia komunikacyjne mog by równie wyposa one w sygnalizacj wizyjn , drganiow lub opart na przewodnictwie kostnym.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osoby z odbiorczym trwałym podwy szeniem progu słyszenia (równie gdy dotyczy tylko jednego ucha) nie mog wykonywa czynno ci w hałasie.

Pomocny w pracy jest wewn trzny system komunikacji z osobami słysz cymi.



Osoby głuche i głuchonieme

(dotyczy tylko osób potrafiących posługiwać się językiem polskim w piśmie)

Możliwość zatrudnienia osób z tego rodzaju niepełnosprawności jest ograniczona. Osoba głucha lub głuchoniema powinna pracować na wybranych stanowiskach, w zespołach, 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 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.

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

5.5. Osoby z epilepsją

Dla osób z epilepsją (wybrane przypadki) zatrudnionych w zawodzie wychowawcy w placówkach pozaszkolnych nie trzeba specjalnie przystosowywać stanowiska pracy. Mogą one wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do tych nieistwarzających zagrożenia dla pracownika i ucznia.

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoba z epilepsją powinna dobrze znać swój chorobę i umieć szybko rozpoznawać aury poprzedzające napad.

Współpracownicy powinni być dobrze 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.



**Ramowe
Wytyczne**

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

CIOP  **PIB**