



SCENOGRAF

1. Informacje ogólne

Zadaniem scenografa jest stworzenie w porozumieniu z reżyserem oprawy plastycznej w telewizji, teatrze, filmie. Oprawa plastyczna to zarówno kostiumy, dekoracje, jak i rekwizyty.

Do innych czynności scenografa należą:

- zapoznanie się ze scenariuszem
- wykonanie lub udział w tworzeniu dokumentacji projektowej
- współpraca przy opracowywaniu szczegółów planów
- wspólny z kierownikiem technicznym zakup niezbędnych materiałów (klejów, farb, tkanin)
- wykonywanie lub nadzorowanie prac z zakresu scenografii
- wypożyczanie potrzebnych elementów
- przedstawienie reżyserowi propozycji plenerów
- współpraca z reżyserem wiatła, rekwizytorami, krawcami, stolarzami, kierownikiem technicznym
- stały kontakt z aktorami, choreografem, kompozytorem
- zadbanie o wykonanie prac zgodnie z harmonogramem i standardem
- współpraca z grafikami w przypadku scenografii komputerowej.

Miejsce pracy jest uzależnione od aktualnego zlecenia. Mogą to być np. plenery, hale produkcji filmowej, teatry, studia telewizyjne, także biblioteki (szukanie materiałów źródłowych), dom (opracowywanie projektów).

Godziny pracy scenografa są uzależnione od zlecenia. Zdarza się, że musi on pracować więcej niż 8 godzin dziennie, także w weekendy lub w nocy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Scenograf pracuje samodzielnie, ale może też pełni funkcję przełożonego pracowników technicznych.

Jego praca charakteryzuje się różnym natężeniem kontaktów z ludźmi. Powinien mieć umiejętność komunikacji, odporność na stres, umiejętność współdziałania z grupą ludzi i koordynowania ich pracy.

Praca w tym zawodzie jest zaliczana do prac rezerwowych.

2. Wymagania

Scenograf to przede wszystkim osoba z uzdolnieniami artystycznymi, dużymi wyobraźnią i zdolnością do twórczego myślenia. Osoba, która wykonuje ten zawód, musi być niezwykle spostrzegawcza i mieć umiejętność szybkiego dostrzegania szczegółów, które później mogą się okazać inspiracją w pracy. Scenograf powinien być osobą ekspresyjną, potrafić przekazać własne emocje w tworzonej pracy, a jednocześnie nie bardzo cierpliwy, wytrwały i dokładny w jej wykonywaniu. Niezwykle ważnym cechem jest zdolność koncentracji uwagi i dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa.

Jego praca jest uzależniona od innych ludzi – reżysera, reżyserki, wiatła, rekwizytora, krawca, stolarza, kierownika technicznego, dlatego niezwykle istotna jest umiejętność współpracy.

Przydatne są również zainteresowania techniczne.

Wymagane cechy fizyczne i zdrowotne w tym zawodzie to sprawność manualna (z wyjątkiem stosowania techniki komputerowej) oraz dobry wzrok, a w wielu przypadkach niezwykle ważnym jest również prawidłowy zmysł dotyku.

W odniesieniu do cech sensomotorycznych ważnym jest rozróżnianie barw i ich odcieni, percepcja kształtów, widzenie stereoskopowe i prawidłowe pole widzenia.



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, zaburzenia: rozróżniania barw i ich odcieni, widzenia stereoskopowego, prawidłowego pola widzenia, percepcji kształtów oraz zmysłu dotyku, a także zaburzenia zmysłu równowagi.

Ograniczeniem w wykonywaniu zawodu są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, a w szczególności w zakresie zręczności palców i ręki, a także dysfunkcja znacznego stopnia kończyn dolnych ze względu na ograniczenie możliwości dotarcia do wielu miejsc będących obiektem zlecenia.

Kolejnym ograniczeniem jest niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna z pracownikami technicznymi, rezydentem i podwykonawcami.

Praca ta nie może być równie wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w piśmie.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej nie zaleca się wykonywania zawodu m.in. osobom charakteryzującym się odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha) na stanowiskach, na których pracę wykonuje się w hałasie (parametry hałasu osiągną wartość NDN najwyższego dopuszczalnego natężenia).



4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Jest możliwe zatrudnienie w zawodzie osoby z nieznaczną dysfunkcją kończyn górnych, w tym jednoręcznej, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy. Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, w tym osoby na wózkach inwalidzkich, mają możliwość wykonywania zawodu na wybranych stanowiskach pracy, zwłaszcza gdy pracują w zespole, pod warunkiem zadbania o odpowiednie dostosowanie 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

Na stanowisku scenografa może zostać zatrudniona osoba z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, pod warunkiem stosowania odpowiednich szkielec optycznych lub soczewek kontaktowych, które zapewnią jej ostro widzenia. Niezbędne jest rozróżnianie barw, widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia oraz percepcja kształtów.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące (z wyłączeniem czynności, podczas których praca jest wykonywana w hałasie), w przypadku zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W przypadku osób słabosłysz cych, je li jest wymagana komunikacja werbalna, konieczna b dzie odpowiednia korekcja słyszenia za pomoc aparatu słuchowego.

Mo liwo ci zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób potrafi cych posługiwa si j zykiem polskim w pi mie) s ograniczone. Osoby te mog wykonywa zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zada , identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu rodowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).

4.4. Osoby z dysfunkcj sfery psychicznej

Osoby z chorobami psychicznymi mog pracowa w zawodzie pod warunkiem, e praca – poza wyj tkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie) – nie zaburza ich rytmu dnia i nocy i jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

4.5. Osoby z epilepsj

Osoby choruj ce na padaczk mog wykonywa zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, e napady padaczkowe wyst puj sporadycznie, s sygnalizowane przez aur , wyst puj głównie wieczorem lub w nocy, nie powoduj zbytniego zm czenia i stosunkowo szybko nast puje regeneracja sił po ich wyst pieniu, a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Wymaga to racjonalnego ograniczenia zakresu zada do sytuacji, w których mo liwy jest stały dozór i ewentualna szybka pomoc. Natomiast stanowisko pracy nie powinno stwarza potencjalnych zagro e w przypadku 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

W przypadku osób z niewielką dysfunkcją kończyn górnych może być konieczne ograniczenie lub eliminacja zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę, w tym np. specjalnej klawiatury komputerowej. Dla osób z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiające im pracę, w tym biurową – komputerową.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność praca może być wykonywana na wybranych stanowiskach (z ograniczeniem prac w terenie) i wymaga właściwej organizacji, aby niektóre lub wszystkie zadania można było wykonywać w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców. Taką możliwość pojawia się wtedy, kiedy scenograf pracuje w zespole i współpracownicy dzielą między siebie zadania do wykonania.

W biurze, w zależności od stopnia dysfunkcji, osoba z niepełnosprawnościami może potrzebować wielorakich udogodnień związanych z dostosowaniem stanowiska i dbałości o bezpieczeństwo. Dostosowania może wymagać biurko, siedzisko, sprzęt, z którego taki pracownik korzysta. Ze względu na osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się o kulach, może być potrzebne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracy i wysoko ci blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń w zasięgu ręki pracownika. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnościami, w tym zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokad kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki.

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągły komunikacyjny powinny być wystarczająco szerokie i pozbawione progów, drzwi do pomieszczeń i wind odpowiedniej szerokości. Konieczna jest likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania jego wielkości do indywidualnych potrzeb i zapewnienia dostępu do wykorzystywanych urządzeń i materiałów. Należy zapewnić całkowite lub częściowe wyeliminowanie zadań czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe w celu korekcji ostrości widzenia.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby z taką dysfunkcją powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający im swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie), co jest



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole, kontaktujących się podwykonawcami.

Zaleca się, jeżeli jest to możliwe, 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 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.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej osoby, u których występuje m.in. odbiorcze trwałe podwyższenie progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie mogą wykonywać czynności związanych z koniecznością wykonywania pracy w hałasie.

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 niewielka. 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 wykorzystywanych urządzeń.

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju dysfunkcją przydzielono opiekuna 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 zatrudniając pracownika z trudnościami psychicznymi 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 podmiotowego traktowania pracownika z trudnościami – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji przede wszystkim od niego samego lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

W sytuacji kłopotów z psychicznymi i społecznymi stronami 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. Możliwość wsparcia trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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. Wykonywana praca powinna by spokojna, niewywołuj ca stresów i napi , które mogłyby prowokowa napady.

Osoba z epilepsj wykonuj ca ten zawód powinna dobrze zna swoj chorob i umie szybko rozpoznawa aur poprzedzaj c napad.

Współpracownicy powinni by poinformowani, w jaki sposób w razie wyst pienia napadu mog prawidłowo udzieli pomocy.

Uwaga. Ka dy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawno ci oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i mo liwo ci tej osoby nale y rozpatrywa indywidualnie.