

Milica GLIGOROVIĆ¹

Univerzitet u Beogradu

Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju

PROCENA RADNIH SPOSOBNOSTI, SKLONOSTI I VEŠTINA OSOBA SA INTELEKTUALNOM OMETENOŠĆU

Za koncipiranje programa profesionalnog i radnog osposobljavanja osoba sa intelektualnom ometenošću od esencijalne važnosti su strategije procene radnih sposobnosti i veština. Najvažnija komponenta funkcionalne procene nije utvrđivanje prisustva ometenosti, ili rasvetljavanje deficita koji je u osnovi ometenosti, nego mera u kojoj intelektualna ometenost ograničava profesionalne i druge aktivnosti vezane za samostalan život osobe. Potencijali i ograničenja osobe sa IO se razmatraju u kontekstu razvoja i definisanja odgovarajućih profesionalnih ciljeva, kao i identifikacije službi potrebnih za postizanje neposrednih i dugotrajnih ciljeva profesionalne rehabilitacije. Procena radnih sposobnosti, sklonosti i veština je deo procesa koji treba da započne u detinjstvu, u cilju multidimenzionalnog sagledavanja svih činilaca koji utiču na profesionalno osposobljavanje, zapošljavanje i potencijal za samostalan život osoba sa intelektualnom ometenošću. Sveobuhvatan pristup, u koji su uključene osobe sa intelektualnom ometenošću i njihove porodice, od suštinske je važnosti za proces odgovarajućeg akademskog usmerenja, radne obuke i nivoa društvene podrške.

Ključne reči: *procena radnih sposobnosti, intelektualna ometenost, profesionalno osposobljavanje, tranzicija*

1 gligorovic@fasper.bg.ac.rs

UVOD

Rad se smatra esencijalnim za fizički opstanak i psihičku stabilnost ljudi u savremenom društvu (Chan i dr., 1997; Perrone i dr., 2000). Uloga rada, kao fundamentalnog ljudskog prava, posebno je važna u domenima samopoštovanja, samoopredeljenja i samoostvarenja ljudi sa ometenošću. Osnovni cilj profesionalne rehabilitacije je da pomogne osobama sa ometenošću da se osposobe za obavljanje radnih zadataka, da se zaposle i efikasno ispune zahteve zanimanja za koje su osposobljeni, a time ostvare optimalan nivo nezavisnosti u svakodnevnom životu.

Strategije procene radnih sposobnosti i veština su od krucijalnog značaja za koncipiranje programa osposobljavanja osoba sa intelektualnom ometenošću (Beveridge i dr., 2002, Schmitz, 2008, Timmons i dr., 2005). Metodi i oblasti procene su vrlo raznorodni, što je i razumljivo, jer izolovana primena bilo kog instrumenta ili oblasti procene stvara nekompletnu sliku o potrebama osoba sa intelektualnom ometenošću (IO) i umanjuje efikasnost programa rehabilitacije (Niles i Harris-Bowlsbey, 2009). Sistemski pristup, u kome direktno učestvuju osobe sa intelektualnom ometenošću i njihove porodice, od krucijalnog je značaja za izbor odgovarajućeg akademskog usmerenja, radne obuke i nivoa društvene podrške (Neubert, 2003). Procenom profesionalnih mogućnosti je takođe obuhvaćen i nivo emocionalne podrške, nivo poznavanja i prihvatanja osoba sa intelektualnom ometenošću u okruženju, neposredno iskustvo i reagovanje društva na različitost (Levinson i Palmer, 2005). Implementacija programa profesionalne rehabilitacije podrazumeva saradnju stručnjaka različitih profila, zarad obezbeđivanja kontinuiteta tranzicionog procesa. Ukoliko zbog neadekvatne saradnje i nerazumevanja uloga među članovima tima kontinuitet bude narušen, može da dođe do smanjenja efikasnosti rehabilitacije (Scarborough i Gilbride, 2006), jer je čitav proces vaspitanja, obrazovanja i profesionalnog osposobljavanja kontinuum usmeren na samostalnost i poboljšanje kvaliteta života osoba sa IO.

Osobe sa intelektualnom ometenošću najčešće nemaju dovoljno mogućnosti da istraže različite opcije i samostalno donesu odluku o budućoj profesionalnoj karijeri, kao ni mogućnosti realnog uvida u potencijalne barijere, koje otežavaju ili onemogućavaju ostvarenje profesionalnih ciljeva (Ochs i Roessler, 2004). Neke od barijera su vezane za

uticaj spoljašnjih činilaca, kao što su nedostatak emocionalne podrške iz okruženja, nedovoljna ili neadekvatna akomodacija radnog mesta, ograničene mogućnosti zapošljavanja i sl. (Loprest & Maag, 2001). Drugi tip barijera mogao bi da se nazove unutrašnjim, a odnosi se na samopercepciju i verovanja vezana za adekvatnost radnog iskustva, radne veštine i stručnost, koja su neophodan uslov u procesu zapošljavanja (Corbiere, Mercier & Lesage, 2004). Postoji dovoljno dokaza da ove barijere, nezavisno od lokusa, predstavljaju ozbiljnu prepreku zapošljavanju, jer osobe sa intelektualnom ometenošću i dalje zaostaju za svojim kolegama tipične populacije u pogledu stope zaposlenosti, radnih sati i zarade (zarađuju u proseku manje od polovine svote koju zarađuju kolege bez ometenosti) (Rusch, 2008). U pokušaju da se ovaj disparitet sistematski analizira, niz studija se bavilo različitim potencijalnim činiocima uspešnog zapošljavanja, kao što su karakteristike ličnosti, psihološki atributi, demografske specifičnosti, karakteristike ometenosti, stavovi poslodavaca i broj radnih mesta, porodična i kulturalna očekivanja, kvalitet profesionalne rehabilitacije i konzistentnost procene radne kompetencije (Gouvier, Sytsma-Jordan & Mayville, 2003; Mpofu & Wilson, 2004; Kamens, Dolyniuk & Dinardo, 2003). Nalazi ovih studija nisu dovoljno usaglašeni i ubedljivi, tako da još uvek ne postoje jasno definisani primarni parametri zapošljavanja osoba sa ometenošću (Saunders et al., 2006).

Većina aktuelnih sistema procene radnih sposobnosti osoba sa ometenošću sadrži analizu postojećih podataka, procenu opštih funkcionalnih kapaciteta i socijalno-bihevioralnih karakteristika, pod kojima se podrazumevaju medicinski faktori, psihološki faktori, edukativno iskustvo, socijalno ponašanje, stavovi, vrednosti, radne sposobnosti i veštine. S druge strane, procena radnih sposobnosti predstavlja specifičan proces koji obuhvata i procenu karakteristika koje su neposredno povezane s radom, važnih za edukaciju i profesionalno osposobljavanje. Sveobuhvatna procena specifičnih radnih karakteristika je usmerena na radna interesovanja, specifične radne veštine, radne osobine, opštu inteligenciju, temperament, fizički kapacitet, snagu, opseg i nivo pokretljivosti, kao i ostale parametre povezane sa obavljanjem posla (Chan et al., 1997). Integracija informacija procene različitih ličnih i sredinskih činilaca je presudna za formiranje globalne slike o profesionalnim mogućnostima osoba sa intelektualnom ometenošću. Lični faktori su

ličnost, inteligencija, kognitivni kapacitet, edukativna postignuća, lično prilagođavanje, socijalno prilagođavanje i interpersonalne veštine, a faktori povezani sa radom radno iskustvo, radno prilagođavanje, radne sposobnosti/talenti/sklonosti i radno ponašanje. Situacioni/konstelacioni faktori su potrebe za određenim poslovima u okruženju, dostupnost radnog mesta, mogućnost modifikacije i akomodacije radnog mesta, stavovi porodice, poslodavaca i osoba iz radnog okruženja i sl. Svaki od pomenutih faktora sadrži medicinske, psihološke, sociokulturalne, profesionalne, edukacione i sredinske aspekte, koji determinišu specifične potrebe osoba sa intelektualnom ometenošću. Neophodno je da niz raznorodnih informacija bude integrisano i interpretirano u kontekstu definisanja specifičnih ciljeva i sprovođenja odgovarajuće rehabilitacije, kao i evaluacije uspešnosti sprovedenog programa.

Evaluacija profesionalne rehabilitacije je važan i kontinuiran proces koji se odvija tokom čitave profesionalne rehabilitacije i sprovodi kao metod provere uspešnosti programa tokom nalaženja odgovarajućeg zaposlenja i nakon zapošljavanja (Salvia & Ysseldyke, 2004).

Tokom procesa vaspitanja i obrazovanja u osnovnoj školi, niz aktivnosti priprema dete sa intelektualnom ometenošću za buduće radno angažovanje, prvenstveno potpomažući usvajanje opštih, ili generičkih veština. Pod generičkim (opštima) veštinama se podrazumevaju veštine kao što je samopomoć, socijalno ponašanje, funkcionalne akademske veštine, motoričke veštine i sl., koje su preteče specifičnih radnih veština. Specifične radne veštine i talenti vezuju se za kvalitet sposobnosti koje su neposredno povezane sa određenom vrstom radne aktivnosti, kao što je, na primer, manipulativna spretnost šaka i prstiju. Preduslovi radne spremnosti i veština koji se stiču u školi su vezani za: odnos prema zadacima (odgovornost, praćenje instrukcija, tolerancija na kritiku i sugestije i sl.), motivaciju, radno ponašanje (spremnost, otvorenost za različite sadržaje, kontinuitet rada, tačnost i sl.) i socijalna interakciju (uzrasno i kulturalno prihvatljivo ponašanje, pružanje i traženje pomoći i sl.). Ostali preduslovi se ne mogu usvojiti samo tokom standardnog vaspitno-obrazovnog procesa, pa se u mnogim sredinama primenjuju preprofesionalni programi, koji obično započinju krajem osnovne škole, od 14. godine života deteta. Ovi programi nemaju za cilj obuku za određenu vrstu zanimanja, već

razvijanje radnih veština i interesovanja dece sa intelektualnom ometenošću za različite radne aktivnosti.

FUNKCIONALNA PROCENA RADNIH SPOSOBNOSTI

Procena radnih sposobnosti se koristi u svrhu utvrđivanja potencijala ličnosti, sadržaja profesionalne rehabilitacije, evaluacije profesionalne rehabilitacije, procene mogućnosti zapošljavanja ili sposobnosti adaptacije osobe sa intelektualnom ometenošću u različitim radnim sredinama. Procena treba da pomogne osobi sa intelektualnom ometenošću da se usmeri na odgovarajuću obuku i izbor zanimanja koji odgovara njenim interesovanjima, talentima, sposobnostima i veštinama, kao i realnim mogućnostima zapošljavanja. Procena radnih sposobnosti osoba sa ometenošću se donekle razlikuje od procene osoba tipične populacije, posebno u sferi specifičnih i akomodiranih strategija i tehnika ispitivanja. Njen fokus je identifikacija sposobnosti i potencijala koji se mogu upotrebiti tokom obuke i obavljanja profesionalnih aktivnosti. Te sposobnosti se porede sa poslovima koji imaju različite zahteve i stvaraju se preporuke. Za osobe sa intelektualnom ometenošću, ove preporuke mogu da sadrže i potrebu za službama podrške, asistivnu tehnologiju, akomodaciju radnog mesta i sl. Kao rezultat procene treba da bude definisana konzistentna preporuka za program profesionalne rehabilitacije ili radnog osposobljavanja.

Najvažnija komponenta funkcionalne procene nije utvrđivanje prisustva ometenosti, ili rasvetljavanje deficita koji je u osnovi ometenosti, nego mera u kojoj intelektualna ometenost ograničava profesionalne i druge aktivnosti vezane za samostalan život osobe. Procena mora da obezbedi precizne informacije o tome kako intelektualni i adaptivni deficit, u interakciji sa životnim okruženjem, utiče na funkcionisanje osobe u realnom, svakodnevnom životu. Da bi procena bila optimalno upotrebljiva, neophodno je prikupiti i analizirati informacije o sposobnostima osobe u prirodnom okruženju, u susretu sa radom, edukacijom, obukom, interpersonalnim situacijama i ostalim sadržajima samostalnog života. Tradicionalni oblik procene, koji se realizuje u test-situaciji, često nije dovoljno relevantan za zahteve realnog života, pa su njegovi dometi u oblasti planiranja nivoa i obima

podrške značajno limitirani. Zato je neohodno da se u proceni radnih i adaptivnih sposobnosti osoba sa IO koristi funkcionalna procena, koja predstavlja analizu i procenu specifičnih oblika ponašanja u prirodnom okruženju, koja su relevantna za život osobe i ciljeve profesionalnog osposobljavanja. Jednostavnije rečeno, funkcionalna procena je sagledavanje onoga što osoba može ili ne može (njihovih potencijala i ograničenja) u određenim životnim situacijama i u svetlu jedinstvenih zahteva tih situacija. Svrha funkcionalne procene je, ne samo da utvrdi potencijale i ograničenja osobe sa IO, nego i da sagleda zahteve i uslove okruženja u kome ta osoba živi i želi da radi, kao i funkcionalne barijere koje je najverovatnije očekuju, što omogućava sistematski pristup procesu rehabilitacije. Inicijalna procena se sprovodi u kliničkim, školskim ili rehabilitacionim uslovima, a njena finalizacija u prirodnom okruženju. Podaci se prikupljaju tokom čitavog procesa procene, korišćenjem pristupa kao što su simulacija radnih aktivnosti ili situaciona procena, uz obaveznu direktnu opservaciju u nizu uslova realnog života. Aktivno učešće osobe sa intelektualnom ometenošću u procesu procene povećava pouzdanost i validnost prikupljenih informacija, kao i uvid u njene mogućnosti samoprocene i samokorekcije.

Metodološki okvir funkcionalne procene radnih sposobnosti

Pre započinjanja procesa procene potrebno je da članovi tima upoznaju osobu sa intelektualnom ometenošću i njene roditelje, na dostupan način im objasne svrhu i sadržaj procene i upoznaju ih sa obavezom ispitivača da poštuje etički kodeks profesije. Potrebno je da se osobi sa IO predoči da proces procene zavisi od njenog ulaganja vremena i energije, tako da može da bude uspešan samo ako ona u njemu aktivno učestvuje (Martin et al., 2006).

Oblasti koje su relevantne za procenu radnih sposobnosti osoba sa intelektualnom ometenošću procenjuju se primenom različitih proceduralnih kategorija, kao što su analiza postojećih informacija, funkcionalni intervju, opservacija ponašanja, formalno ispitivanje, neformalno ispitivanje, skale i upitnici i sl. (Power, 2006).

Korpus sposobnosti i veština važnih za svakodnevni život i rad može da se konceptualizuje na više načina. Za procenu funkcionalnih potencijala za samostalan život i rad poželjno je primeniti sveobu-

hvatni model koji sadrži: pažnju, pamćenje i učenje, egzekutivne funkcije, jezik i komunikaciju, senzorno/perceptivne funkcije, senzornu i senzomotoričku integraciju, doživljaj prostora i vremena, motoričke funkcije, dominantnu lateralizovanost, socijalizaciju, adaptivno ponašanje, funkcionalne akademske veštine i procenu radnih sposobnosti (Gligorović, Radić-Šestić i Buha, 2011).

Analiza postojećih podataka

Prikupljanje, analiza i interpretacija postojećih podataka je jedna od važnih komponenti procesa funkcionalne procene. U informacije koje su relevantne za donošenje zaključka o radnim sposobnostima osobe sa intelektualnom ometenošću spadaju podaci o opštem zdravstvenom stanju, podaci o mentalnom zdravlju, intelektualnim potencijalima, podaci vezani za školovanje i radno angažovanje, razvojna i socijalna anamneza (Power, 2006).

Funkcionalni intervju

Funkcionalni intervju je proširenje procesa prikupljanja informacija. Razlikuje se od tradicionalnog kliničkog intervjua po tome što naglašava tekuće sadržaje i okruženje, tj. odnos između potencijala i ograničenja osobe i svakodnevnog života u aktuelnom trenutku. Njegov cilj nije prikupljanje informacija o prošlim događajima, pa je, zbog dobijanja funkcionalnih informacija, ove dve grupe informacija potrebno tretirati odvojeno i voditi razgovor u odvojenim terminima (razgovara se samo o jednoj dimenziji-prošloj ili sadašnjoj).

Opservacija ponašanja

Opservacija ponašanja je kvalitativna procena ponašanja u realnim i test-situacijama. Obuhvata fizički izgled (primerenost izgleda uzrastu, građa tela, lična higijena, odevanje, držanje tela, uočljivi fizički nedostaci i dr.), ponašanje, verbalnu i neverbalna komunikaciju, ponašanje u test-situaciji i ponašanje članova porodice u uslovima strukturiranog intervjua i slobodnog razgovora. U zavisnosti od namene, sadržaj opservacije se može instrumentalizovati u vidu liste ajtema/obeležja nekog ponašanja (tzv. čeklista), upitnika, skala i sl.

Formalna procena

Testovi su standardizovani set pitanja, procedura i metoda, čiji se rezultati mogu kvantifikovati i porediti sa standardizovanim normama (Sattler, 2008). U našoj sredini se najčešće koriste standardizovani testovi inteligencije kao što su revidirana Vekslerova ili Bine-Simonova skala inteligencije. Većina tradicionalnih standardizovanih testova i baterija testova nije predviđena za predikciju funkcionalnog ponašanja u prirodnom okruženju. Oni efikasno identifikuju vrstu i nivo teškoća u mentalnom razvoju, ali ne i način na koji one mogu da budu u interakciji sa zadacima i zahtevima okruženja koji utiču na funkcionisanje osobe u realnim životnim uslovima.

Skale i upitnici

Upitnik je merni instrument sačinjen od pitanja ili tvrdnji, koje se formulišu u skladu sa oblašću/temom koja se ispituje i ciljom grupom ispitanika. Obično se daje u pisanoj ili elektronskoj formi, kao i putem strukturiranog intervjua. Odgovori na pitanja, ili tvrdnje, mogu da budu različitog formata: dihotomni (da-ne), otvoreni (u kratkoj slobodnoj formi), politomni (višestruki izbor odgovora), ordinalni (skale) i drugi. Ponekad se ponuđenim odgovorima dodaje i opcija *drugo, ostalo* i sl. (Fajgelj, 2004). Upitnik može da bude konstruisan tako da ga popunjava ispitanik ili da ispitivač postavlja ispitaniku pitanja/tvrdnje u formi intervjua. Neophodno je da upitnik koji popunjavaju ispitanici bude praćen jasnim i detaljnim uputstvom, ponekad i primerima. Ako se radi o osobama sa teškoćama u razvoju, upitnik je potrebno adaptirati u skladu sa specifičnostima populacije kojoj je namenjen.

Skala je merni instrument kojim se procenjuje intenzitet neke tvrdnje ili stava. Kompozit odgovora na pojedinačne ajteme skale je osnovna mera intenziteta tvrdnje. U društveno-humanističkim naukama najčešće se koriste Skala socijalne distance, Skala prividno jednakih intervala, Likertova i dihotomna skala (Fajgelj, 2004).

U kasnijim fazama procene posebno se analiziraju sposobnosti koje su preduslovi uspešnosti na poslovima koji su, evaluacijom prethodno dobijenih podataka, ušli u uži izbor, ili na jednom određenom poslu. Na primer, za osobu koja radi kao pomoćnik u prodavnici su u nekim slučajevima neophodne određene funkcionalne akademske

veštine, kao što je čitanje naziva proizvoda ili brojanje prispelih proizvoda, dok su orijentacija i transport manje važni. Neophodno je komparirati skorove sposobnosti u različitim domenima da bi se stekla celovita slika i da bi se prosudilo da li osoba ima neophodne veštine za određeni posao (Mpfou & Oakland, 2010).

Opservacija rada u simuliranim i realnim uslovima

Procena veština generalno se odnosi na naučene aktivnosti, a razvoj veština zavisi od nivoa razvoja sposobnosti, uspešnosti obuke i životnog iskustva. Za uspešnost u obavljanju radnih zadataka potrebne su specifične tehničke ili radne veštine i životne veštine. Važan aspekt veština je poznavanje njihove svrsishodne upotrebe (kako ćemo nešto uraditi, ili čemu neka veština može da posluži), koje se procenjuje intervjuima, skalama, različitim testovima i direktnom opservacijom radnih aktivnosti. Evaluacija kapaciteta osobe za obavljanje određene radne aktivnosti je povezana sa analizom radnog mesta. Inicijalne informacije o određenom poslu, koje se dobijaju od zaposlenih, mogu da budu veoma korisne za veštine koje je teško proceniti u test situaciji, kao i za procenu mogućnosti osobe za izvršavanje radnih zadataka. Zaposlenima se daje čeklista ili se vrši direktna procena na bazi analize radnog mesta. Ukoliko se proceni da su karakteristike radnog mesta u skladu sa procenjenim sposobnostima i veštinama ispitanika, primenjuje se direktna opservacija radnih aktivnosti, koja je ključna komponenta funkcionalne procene radnih sposobnosti, sklonosti i veština. Može da se sprovodi u simuliranim radnim uslovima, kao situaciona procena, ili procena u prirodnom radnom okruženju. Simulacija radnih aktivnosti je strukturiran model igranja uloga realnih životnih aktivnosti. Situaciona procena je smeštanje osobe u situacije realnog života, koje su uglavnom nove za nju, kao što je privremeni posao. Procena u realnim uslovima podrazumeva opservaciju ispitanika u stvarnom radnom okruženju, edukacionim ili kućnim uslovima koji su mu bliski i u kojima razvija svoje životne i radne rutine. Svaka od ovih procedura može da se koristi za procenu načina na koji se osoba suočava sa zahtevima rešavanja različitih životnih problema. Ove aktivnosti zahtevaju da se osoba snađe sa višestrukim mogućnostima i odredi prioritete u nerutinskim situacijama i interpersonalnim odnosima.

Donošenje zaključka

U svrhu donošenja konzistentnog zaključka o radnim sposobnostima i veštinama osobe sa intelektualnom ometenošću, treba definisati kognitivne potencijale i ograničenja, funkcionalne prepreke, profesionalne opcije i preporučene strategije i modifikacije (Clark, 2007). Osoba sa IO može da bude uključena u ovaj proces tako što će biti upućena u kvalitet izvršenja zadataka i biće joj ponuđeno da sama proceni svoj učinak. Izveštaj sadrži pomenute komponente i preporuke. Na osnovu procene radnih sposobnosti i veština koncipira se individualni tranzicioni plan, koji naglašava gde će se obuka sprovoditi, koje veštine će biti usavršavane i ko je odgovoran za obuku (Clark, 2008).

ZAKLJUČAK

Uspešnost profesionalne rehabilitacije reflektuje se kroz zadovoljstvo zanimanjem od strane osobe sa ometenošću i njene porodice, kao i zadovoljstvo poslodavaca i kolega na radnom mestu. Profesionalna rehabilitacija zahteva sveobuhvatan multidisciplinarni pristup, čija je osnovna svrha da se osobama sa ometenošću pomogne da budu fizički, psihički, socijalno i kulturalno spremni i kompetentni za obavljanje različitih poslova, odnosno, da steknu ili povrate nezavisnost kroz zapošljavanje ili neki oblik angažovanja koji omogućava integraciju u društvo.

Tokom tranzicionih perioda sprovodi se procena radnih sposobnosti i veština radi utvrđivanja funkcionalnih potencijala i ograničenja vezanih za ometenost, identifikacije psihosocijalnih, edukacionih i socioekonomskih činilaca koji bi mogli da, u interakciji sa ometenošću, utiču na sposobnost za rad i samostalan život. Potencijali i ograničenja osobe sa IO se razmatraju u kontekstu razvoja i definisanja odgovarajućih profesionalnih ciljeva, kao i identifikacije službi potrebnih za postizanje neposrednih i dugotrajnih ciljeva profesionalne rehabilitacije. Procena radnih sposobnosti, sklonosti i veština je deo procesa koji treba da započne u detinjstvu, u cilju multidimenzionalnog sagledavanja svih činilaca koji utiču na profesionalno osposobljavanje, zapošljavanje i potencijal za samostalan život osoba sa intelektualnom ometenošću (Niles & Harris-Bowlsbey, 2009). Sveobuhvatan pristup, u koji su uključene osobe sa intelektualnom ometenošću i njihove porodice, od

suštinske je važnosti za proces odgovarajućeg akademskog usmerenja, radne obuke i nivoa društvene podrške.

LITERATURA

1. Beveridge, S., Heller Craddock, S., Liesener, J., Stapleton, M. & Hershenson, D. (2002). INCOME: A framework for conceptualizing the career development of persons with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 45, 195-206.
2. Chan, F., Reid, C., Kaskel, M., Roldan, G., Rahimi, M. & Mporfu, E. (1997). Vocational assessment and evaluation of people with disabilities. *Physical Medicine and Rehabilitation Clinics of North America*, 8, 311-325.
3. Clark, G. M. (2008). Transition assessment for planning with secondary-level students with learning disabilities. In G. Blalock, J.R. Patton, P. Kohler & D. Bassett (Eds.). *Transition and students with learning disabilities* (pp. 105-123). Austin, TX: The Hammill Institute on Disabilities.
4. Clark, G. M. (2007). *Assessment for Transition Planning*, 2ed, Austin, TX: PRO-ED, Inc.
5. Corbiere, M., Mercier, C., Lesage, AD. (2004). Perceptions of Barriers to Employment, Coping Efficacy, and Career Search Efficacy in people with Mental Health Illness. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 460-478.
6. Fajgelj, S. (2004). *Metode istraživanja ponašanja*. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju.
7. Gouvier, W.D., Systma-Jordan, S. & Mayville, S. (2003). Patterns of discrimination hiring job applicants with disabilities: The role of disability type, job complexity, and public contact. *Rehabilitation Psychology*, 48(3), 175-181.
8. Gligorović, M., Radić Šestić, M., Buha Đurović, N. (2011). Procena kognitivnih, perceptivnih i motoričkih sposobnosti osoba sa intelektualnom ometenošću u procesu profesionalne rehabilitacije, *Beogradska defektološka škola*, 17/3 (5), 549-570.
9. Kamens, M. W., Dolyniuk, C. A. & Dinardo, P. (2003). Preparing teachers for the transition of students with disabilities through

- community-based instruction. *Career Development for Exceptional Individuals*, 26, 99-117.
10. Levinson, E. M. & Palmer, E. J. (2005). Preparing students with disabilities for school-to-work transition and postschool life [Electronic Version]. *Principal Leadership*, 5, 11. Retrieved November 2, 2011 from ProQuest Psychology Journals
 11. Loprest, P. & Maag, E. (2001). *Barriers and supports for work among adults with disabilities: Results from the NHIS-D*. Washington, DC: The Urban Institute.
 12. Martin, J. E., Van Dycke, J. L., Christensen, W. R., Greene, B. A., Emmett, G. J. & Lovett, D. L. (2006). Increasing student participation in IEP meetings: Establishing the self-directed IEP as an evidence-based practice. *Exceptional Children*, 72, 299-316
 13. Mpfu, E., Oakland, T. (2010). *Assessment in rehabilitation and health*. Upper Saddle River (NJ): Pearson Education, Inc.
 14. Mpfu, E. & Wilson, K. B. (2004). Opportunity structure and transition practices with students with disabilities: The role of family, culture, and community. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 35(2), 9-16.
 15. Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. (2009). *Career development and diverse populations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson
 16. Neubert, D. A. (2003). The role of assessment in the transition to adult life process for students with disabilities. *Exceptionality*, 11, 63-72.
 17. Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. (2009). *Career development and diverse populations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson
 18. Ochs, L.A. & Roessler, R.T. (2004). Predictors of career exploration intentions: A social cognitive theory perspective. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 47(4), 224-233.
 19. Perrone, K.M., Perrone, P.A., Chan, F. & Thomas, K.R. (2000). Assessing efficacy and importance in career counseling competencies. *Career Development Quarterly*, 48, 212-225.
 20. Power, P. (2006). *A guide to vocational assessment* (4th Ed.). Austin TX: Pro-Ed.
 21. Rusch, F. R. (2008). *Beyond high school: Preparing adolescents for tomorrow's challenges*. Columbus, OH: Pearson Merrill Prentice Hall.

22. Salvia, J. and Ysseldyke, J. (2004). *Assessment in special and inclusive education*. Boston, MA: Houghton Mifflin
23. Sattler, J. M. (2008). *Assessment of children: Cognitive foundations*. 5th ed. La Mesa (CA): Jerome M. Sattler, Publisher, Inc.
24. Saunders, J.L., Leahy, M.J., McGlynn, C. & Estrada-Hernandez, N. (2006). Predictors of employment outcomes for persons with disabilities: An integrative review of potential evidenced-based factors. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 37. 234-246.
25. Scarborough, J. L. & Gilbride, D. D. (2006). Developing relationships with rehabilitation counselors to meet the transition needs of students with disabilities. *Professional School Counseling*, 221-232.
26. Schmitz, T. (2008). Transition planning, special education law, and its impact on your child. *The Exceptional Parent*, 38 (10), 37-39.
27. Timmons, J., Podmostko, M., Bremer, C., Lavin, D. & Wills, J. (2005). *Career planning begins with assessment: A guide for professionals serving youth with educational & career development challenges (Rev. Ed.)*. Washington, D.C.: National Collaborative on Workforce and Disability for Youth, Institute for Educational Leadership.

ASSESSMENT OF WORK ABILITIES, APTITUDE AND SKILLS IN INDIVIDUALS WITH INTELLECTUAL DISABILITY

Milica Gligorović

University of Belgrade – Faculty of Special Education and Rehabilitation

Summary

Strategies to assess work abilities and skills are crucial in designing a program for professional and work rehabilitation of individuals with intellectual disability. The most important component of functional assessment is not determining the existence of disability or explaining the deficit underlying the disability, but the level at which intellectual disability limits professional and other activities related to an individual's independent life. Strengths and weaknesses of individuals with ID are considered through developing and defining appropriate professional goals, and identifying services needed to achieve immediate and long-term goals of professional rehabilitation. Assessment of work abilities, aptitude and skills is a part of a process which should start in childhood, with the aim to multidimensionally consider all the factors which influence professional rehabilitation, employment and potential to live independently of people with intellectual disability. A comprehensive approach, which includes individuals with intellectual disability and their families, is crucial in the process of appropriate academic orientation, work training and the level of social support.

Key words: assessment of work abilities, intellectual disability, professional rehabilitation, transition

Primljeno: 25.7.2012.

Prihvaćeno: 25.10.2012