

PONAŠANJE U RADNOM OKRUŽENJU ADOLESCENATA SA TEŠKOĆAMA U MENTALNOM RAZVOJU¹

Milica GLIGORVIĆ²

Univerzitet u Beogradu

Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju

Katarina MATIĆ

Istraživanje je sprovedeno u cilju utvrđivanja odnosa ponašanja u radnom okruženju, nivoa intelektualnih sposobnosti i uspešnosti na praktičnoj nastavi kod adolescenata sa teškoćama u mentalnom razvoju

Uzorkom je obuhvaćeno 50 adolescenata sa teškoćama u mentalnom razvoju, oba pola, starosti 16-21 godine (AS=18,48; SD=1,59), učenika Srednje zanatske škole u Beogradu. Zastupljeno je 16 (32%) ispitanika sa umerenom intelektualnom ometenošću (IO) i po 17 (34%) ispitanika sa lakom IO i graničnim intelektualnim sposobnostima (GIS).

Analizom školske dokumentacije prikupljeni su podaci o uzrastu, intelektualnim sposobnostima, razredu i oceni ispitanika na praktičnom radu. Ponašanje u radnom okruženju i profesionalna interesovanja procenjena su Upitnikom za profesionalnu evaluaciju, primenjenom u formi intervjua sa radnim instruktorima.

¹ Rad je proistekao iz projekta „Kreiranje protokola za procenu edukativnih potencijala dece sa smetnjama u razvoju kao kriterijuma za izradu individualnih obrazovnih programa”, ON 179025 (2011-2017), čiju realizaciju finansira Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije.

² E-mail: gligorovic@fasper.bg.ac.rs

Primenom analize kovarijanse, uz kontrolu uticaja nivoa intelektualnih sposobnosti, utvrđeno je da je ukupan skor Upitnika za profesionalnu evaluaciju statistički značajan činilac ocene na praktičnoj nastavi ($p \leq 0,000$), i to zahvaljujući domenima socijalnih veština ($p = 0,012$), komunikacije ($p = 0,001$) i radnih veština ($p \leq 0,000$). Rezultati Upitnika za profesionalnu evaluaciju objašnjavaju oko 47% ($\eta^2_{part} = 0,471$) varijanse, a nivo intelektualnih sposobnosti nešto manje od 10% ($\eta^2_{part} = 0,097$).

Dobijeni rezultati ukazuju na potrebu za kontinuiranim praćenjem i evaluacijom procesa profesionalnog osposobljavanja mladih ljudi sa teškoćama u mentalnom razvoju, u cilju jasnijeg profilisanja njihovih mogućnosti za uključivanje u svet rada.

Ključne reči: teškoće u mentalnom razvoju, radne veštine, profesionalno interesovanje

UVOD

Tokom osnovne škole dete se različitim aktivnostima priprema za buduće radno angažovanje, prvenstveno usvajanjem generičkih (opštih) veština, koje su preteča specifičnih radnih veština, neposredno povezanih sa određenom vrstom posla. Kroz odnos prema zadacima (praćenje naloga, odgovornost, tolerancija na kritiku i sugestije i sl.), motivaciju, radno ponašanje (spremnost, kontinuitet rada, tačnost, otvorenost za različite sadržaje i sl.) i socijalnu interakciju (socijalno prihvatljivo ponašanje, traženje i pružanje pomoći i sl.), stiču se preduslovi za usvajanje specifičnih radnih veština (Gligorović, 2015). U mnogim sredinama se krajem osnovne škole primenjuju preprofesionalni programi, koji nemaju za cilj obuku za određenu vrstu zanimanja, već usvajanje radnih veština, razvijanje radnih interesovanja i pripremu dece sa ometenošću za izazove primarne tranzicije (Flexer, Baer, Luft & Simmons, 2007; Gligorović i Radić-Šestić, 2011). Osim izazova tipičnih za adolescenciju, period završavanja osnovne i prelaska u srednju školu, kao i tok srednje škole, za mlade sa teškoćama u mentalnom razvoju često je dodatno otežan prezaštićenošću ili restriktivnošću od strane roditelja, nedostatkom samopouzdanja i/ili neprihvatanjem od strane vršnjaka (Harris, 2006). Oni obično nemaju dovoljno objektivan uvid u svoje potencijale i

ograničenja, a samim tim ni realna očekivanja u vezi sa svojim akademskim, socijalnim i profesionalnim životom (Cheong & Yahya, 2013).

Sagledavanje i praćenje interakcije različitih dimenzija ponašanja i sredinskih činilaca (ljudi, pravila, fizičkih uslova i sl.) važne su komponente procesa profesionalnog osposobljavanja (Gligorović, Radić-Šestić i Buha Đurović, 2011), čija svrha je da pomognu osobama sa ometenošću da se adekvatno obuče za obavljanje radnih zadataka, da se zaposle ili radno angažuju, ispune zahteve zanimanja za koje su osposobljeni i dostignu optimalan nivo nezavisnosti u svakodnevnom životu i integracije u društvo (Niles & Harris-Bowlsbey, 2009; Szymanski, Enright, Hershenson & Ettinger, 2003; Timmons, Podmostko, Bremer, Lavin & Wills, 2005). Sticanje radnih vještina i iskustava tokom stručne obuke su nezaobilazni preduslovi za ostvarivanje ciljeva profesionalnog osposobljavanja (Baer et al., 2003; Biavaschi et al., 2012; Corbett, Clark & Blank, 2002; Fabian, 2007), koje se u našoj sredini sprovodi kroz teorijsku i praktičnu nastavu. Praktičnu nastavu, koja se odvija u školskim radionicama, zaštitnim radionicama ili otvorenoj privredi, izvode radni instruktori tri dana u nedelji. Izbor radnog okruženja u kojem će se nastava izvoditi zavisi od različitih faktora, poput nivoa usvojenosti životnih i radnih vještina, funkcionalnih ograničenja, potrebe za podrškom, akomodacijom radnog mesta i slično (Radić-Šestić i Milanović-Dobrota, 2012). Da bi obuka za rad bila uspešna, neophodno je da radni instruktori poznaju potencijale i ograničenja svojih učenika u svim relevantnim oblastima radnih vještina, njihova interesovanja i spremnost za rad (Milanović-Dobrota, 2015), što ih čini važnim izvorima informacija za kontinuiranu evaluaciju, koja se odvija u procesu profesionalnog osposobljavanja i primenjuje kao metod provere uspešnosti programa tokom njegovog sprovođenja, nalaženja odgovarajućeg zaposlenja i nakon zapošljavanja (Gligorović, 2012; Osborn & Zunker, 2006; Salvia & Ysseldyke, 2004).

CILJ ISTRAŽIVANJA

Istraživanje je sprovedeno sa ciljem da se utvrdi odnos ponašanja u radnom okruženju, nivoa intelektualnih sposobnosti i uspešnosti na praktičnoj nastavi kod adolescenata sa teškoćama u mentalnom razvoju.

METOD RADA

Uzorak

Uzorkom je obuhvaćeno 50 adolescenata sa teškoćama u mentalnom razvoju, oba pola (23/46% devojaka i 27/54% mladića), starosti 16-21 godine ($AS=18,48$; $SD=1,59$), učenika prvog, drugog i trećeg razreda Srednje zanatske škole u Beogradu. Ispitanici su prema uzrastu podeljeni u dve grupe: mlađu, koju čini 23 (46%) učenika starosti 16-18 godina i stariju, u kojoj je 27 (54%) učenika 19-21 godine. U uzorku je zastupljeno 16 (32%) ispitanika sa umerenom intelektualnom ometenošću (IO) i po 17 (34%) ispitanika sa lakom IO i graničnim intelektualnim sposobnostima (GIS).

Instrumenti i procedura

Analizom školske dokumentacije prikupljeni su podaci o uzrastu, intelektualnim sposobnostima, razredu i oceni ispitanika na praktičnom radu.

Ponašanje u radnom okruženju i profesionalna interesovanja procenjena su Upitnikom za profesionalnu evaluaciju (*Vocational Evaluation*; Halverson, Petersen & Rohrbach, 2005), primenjenom u formi intervjuja sa radnim instruktorima. Vrednost koeficijenta relijabilnosti skale je $\alpha=0,756$. Upitnik se sastoji iz 46 ajtema/tvrđnji, podeljenih u dva dela; prvi deo sadrži 36 ajtema koji se odnose na ponašanje u radnom

okruženju, grupisanih u četiri domena (socijalno ponašanje, komunikacija, izgled i radne veštine), a drugi (10 ajtema) je namenjen proceni profesionalnih interesovanja. Odgovori se beleže na trostepenoj skali u vidu ocene stepena izraženosti nekog ponašanja, koji može da se označi kao nizak (ocena 1), srednji (ocena 2) ili visok (ocena 3). Viši skorovi ukazuju na bolje ponašanje u radnom okruženju. Rezultati su analizirani u odnosu na ukupan skor, skorove delova/domena i percentilne rangove.

Obrada podataka

U statističkoj obradi podataka korišćene su osnovne deskriptivne mere, analiza varijanse i analiza kovarijanse.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA SA DISKUSIJOM

Podaci o ponašanju u radnom okruženju dobijeni su intervjoom sa radnim instruktorima, koji sa učenicima provode tri dana u nedelji obučavajući ih za određeno zanimanje. Uspeh učenika i njegovo mišljenje o sebi u izvesnoj meri zavise od odnosa sa radnim instruktorom (Hattie, 2009), kao i od povratnih informacija koje dobija o svom radu i ponašanju (Sermier Dessemontet, Morin & Crocker, 2014). Rezultati Upitnika za profesionalnu evaluaciju prikazani su u Tabeli 1.

Tabela 1 – Distribucija rezultata Upitnika za profesionalnu evaluaciju

	Min	Max	AS	SD
Upitnik za profesionalnu evaluaciju - ukupan skor	77	130	108,96	11,61
I deo - Ponašanje u radnom okruženju	67	108	94,96	10,45
Socijalno ponašanje	12	21	18,34	2,40
Komunikacija	18	30	27,46	2,92
Izgled	7	12	10,50	1,72
Radne veštine	24	45	38,68	5,50
II deo - Profesionalna interesovanja	10	25	13,82	4,10

Prema podacima u Tabeli 1, rezultati najbolje procenjenih ispitanika našeg uzorka ne dostižu maksimalan broj poena predviđen upitnikom (138). Uočava se izražena disperzija rezultata na svim delovima primenjenog instrumenta, što ukazuje na velike razlike među rezultatima. Najniže skorove ispitanici ostvaruju na drugom delu upitnika, kojim se procenjuju profesionalna interesovanja, a najviše u oblasti radnih veština.

Za uspešnost u obavljanju radnih zadataka potrebne su specifične radne veštine i socijalne veštine, koje se manifestuju načinom reagovanja na socijalna očekivanja i pravila, ponašanjem u interpersonalnoj komunikaciji u različitim socijalnim kontekstima, odgovornošću i sl. Socijalni aspekti radnih veština se dele na one koji su neposredno povezani sa radnim procesom (praćenje instrukcija, traženje pomoći, razmena profesionalnih informacija, reagovanje na sugestije radnog instruktora ili nadređenog i sl.) i one koji nisu u direktnoj vezi sa radnim procesom, ali su važni za ostvarivanje odnosa sa saradnicima (razmena informacija, poverenje u druge i poverenje drugih, prikladan humor i sl.), a time i za adekvatno prilagođavanje radnom mestu. U domenu socijalnog ponašanja (mogućnost kontrole frustracije i stresa, priznavanje grešaka, prihvatanje pohvale, ostvarivanje kontakta očima, izbegavanje neugodnih socijalnih interakcija i sl.) ispitanici su ocenjeni relativno visokom prosečnom ocenom (u odnosu na maksimum predviđen upitnikom). Socijalno ponašanje koje je adekvatno u jednom okruženju može biti neprikladno u nekom drugom, pa je veoma važno da se ciljevi profesionalnog osposobljavanja usklade sa zahtevima određenog radnog okruženja (Beyer, Kaehne, Grey, Sheppard & Meek, 2008). Na primer, osobe sa intelektualnom ometenošću veruju da je konformističko ponašanje (povlađivanje drugima) od pomoći u sticanju prijateljstava i naglašavaju potrebu za pomoći (Heiman, 2000; Knox & Hickson, 2001), što se u nekim radnim okruženjima ne smatra prikladnim.

Veštine komunikacije (učešće u konverzaciji, izražavanje ličnih potreba, iniciranje i završavanje konverzacije, slušanje i obraćanje pažnje na druge, učešće u grupnim aktivnostima,

poštovanje prava i privatnosti drugih i sl.) takođe su visoko ocenjene od radnih instruktora. Za adekvatnu interakciju sa saradnicima i nadređenima u radnom okruženju posebno je važna pragmatska dimenzija komunikacije, koja predstavlja sposobnost upotrebe verbalne i neverbalne komunikacije u skladu sa kontekstom, svrhom i sagovornikom. Loše razumevanje naloga i instrukcija, nerazumevanje i pogrešna interpretacija poente razgovora, aluzija i sl., zbunjivanje drugih ljudi u pokušaju da nešto objasni ili nekog pouči zadacima posla, može da dovede do neprihvaćenosti osobe sa teškoćama u mentalnom razvoju u radnom okruženju (Gligorović, 2015).

Imajući u vidu značaj socijalnih i komunikacionih veština za zapošljavanje i funkcionisanje u radnom okruženju (Chadsey & Beyer, 2001), moglo bi se reći da visoko ocenjeni domeni socijalnog ponašanja i komunikacije predstavljaju oblast potencijala za ispitanike sa teškoćama u mentalnom razvoju. Prikladna interakcija sa supervizorima i saradnicima, saradljivost, prihvatanje konstruktivne kritike i sl. navode se kao važni prediktori uspešnosti na radnom mestu (Brady & Rosenberg, 2002). Međutim, treba naglasiti da način na koji osobe sa teškoćama u mentalnom razvoju opažaju svoju poziciju u socijalnom okruženju u velikoj meri zavisi od ponašanja ljudi tipičnog razvoja prema njima (Gligorović, 2015). Osobe sa intelektualnom ometenošću su često svesne stigmatizacije (Paterson, McKenzie & Lindsay, 2012), što negativno utiče na kvalitet njihovog života (Abraham, Gregory, Wolf & Pemberton, 2002; Cooney, Jahoda, Gumley & Knott, 2006; Jahoda, Alastair, Stalker & Cairney, 2010), uključujući i probleme pri zapošljavanju ili gubitak posla/prihoda (Link & Phelan, 2006).

Domen izgleda (briga o izgledu, održavanje lične higijene, prikladno odevanje za posao i sl.) ocenjen je visokom prosečnom ocenom. Prema rezultatima nekih istraživanja, izgled osobe je značajno povezan sa mogućnošću zapošljavanja i predstavlja parametar koji je poslodavcu bitan pri izboru radnika (Walsh, 2010).

Prosečna ocena adolescenata sa teškoćama u mentalnom razvoju u domenu radnih veština je niža nego ocene u oblastima socijalnog ponašanja i komunikacije. Domen radnih veština sadrži ajteme koji se odnose na praćenje uputstava, prihvatanje kritika, poštovanje pravila i propisa, redovno prisustvo, samostalnost u obavljanju radnih zadataka, održavanje radne površine, tempo rada, saradnju sa kolegama i sl. Imajući u vidu da se radi o veštinama koje su u neposrednoj funkciji obavljanja određenog posla, moguće je da ocenjivači (radni instruktori) za njega imaju najviše interesovanja, a samim tim najkvalitetniji uvid i nivo kritičnosti. Radni instruktor poznaje sve aspekte određenog posla, kao što su specifične radne veštine, variranje zadataka i aktivnosti, poželjne socijalne veštine, formalnost ili neformalnost radnog okruženja, tempo aktivnosti i intenzitet socijalne interakcije u radnom okruženju. Ta vrsta uvida omogućava direktnu opservaciju radnih aktivnosti, koja je krucijalna komponenta evaluacije radnih veština i spremnosti za zapošljavanje (Gligorović, 2015).

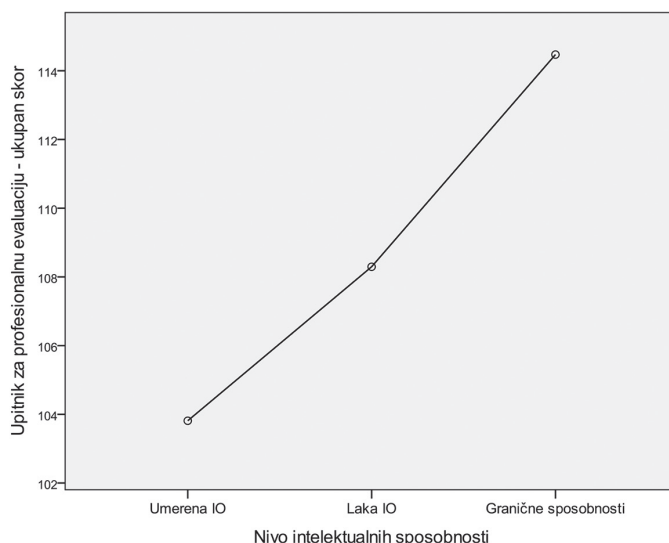
Drugi deo upitnika, *Profesionalna interesovanja*, sadrži ajteme kojima se ocenjuje želja za obavljanjem specifičnih radnih zadataka, poznavanje zanimanja, spremnost za obavljanje različitih poslova, poznavanje vlastitih ograničenja pri izboru poslova i sl. Ispitanici na ovom delu upitnika postižu najniže skorove, što ukazuje na nedovoljnu informisanost, kako o samom zanimanju za koje se školuju, tako i o mogućnostima izbora drugih zanimanja. Limitirana mogućnost prepoznavanja i profilisanja interesovanja, nastala usled zaostajanja u mentalnom razvoju i oskudnog životnog iskustva, može da oteža pripremu za samostalni život i rad (Frank & Sitlington, 2000). Osobe sa teškoćama u mentalnom razvoju obično nisu u prilici da istraže različite mogućnosti i samostalno donesu odluku o svojoj profesionalnoj budućnosti (Patton & Creed, 2007), kao ni da steknu realan uvid u potencijalne barijere (spoljašnje ili unutrašnje), koje otežavaju ili onemogućavaju realizaciju profesionalnih ciljeva (Ochs & Roessler, 2004; Carter, Lane, Pierson & Stang, 2008). Profesionalna interesovanja adolescenata i svest o mogućnostima izbora, sopstvenim potencijalima

i ograničenjima, predstavljaju prediktore kasnijeg uspešnog zapošljavanja (Schoon & Parsons, 2002).

Nije utvrđen značajan odnos ukupnog skora i uzrasta ($F_{(1)}=1,103$, $p=0,290$), razreda ($F_{(2)}=0,379$, $p=0,686$) i pola ($F_{(1)}=0,006$, $p=0,941$) ispitanika, niti pojedinačnih delova i domena *Upitnika za profesionalnu evaluaciju*. Ranija istraživanja takođe nisu pokazala razlike među polovima u domenu radnih veština kod osoba s teškoćama u mentalnom razvoju (Milanović-Dobrota, 2014).

Intelektualne sposobnosti ispitanika i rezultati Upitnika za profesionalnu evaluaciju

Primenom analize varijanse, utvrđen je značajan odnos ukupnog skora *Upitnika za profesionalnu evaluaciju* i nivoa intelektualnih sposobnosti ispitanika ($F_{(1)}=3,938$, $p=0,026$) (Grafikon 1).



Grafikon 1 – Nivo intelektualnih sposobnosti i rezultati Upitnika za profesionalnu evaluaciju

Najlošije rezultate u oblasti ponašanja u radnom okruženju i profesionalnih interesovanja postižu ispitanici sa ume-nenom IO, a najbolje ispitanici sa GIS. Dobijeni rezultati su u skladu sa nalazima prethodnih istraživanja, prema kojima nivo intelektualnih sposobnosti značajno utiče na brzinu ovladavanja radnim zadacima, adekvatno shvatanje principa i pravila odvijanja radnog procesa, donošenje odluka i sl. (Čabarkapa, 2008).

Primenom analize varijanse utvrđeno je da su odnosi nivoa intelektualnih sposobnosti i prvog dela *Upitnika za profesionalnu evaluaciju* (ponašanje u radnom okruženju) i dva njemu pripadajuća domena (komunikacija i radne veštine) na samoj granici statističke značajnosti, dok odnos sa ostalim varijablama (socijalno ponašanje, izgled i profesionalna interesovanja) nije značajan (Tabela 2).

Tabela 2 – Intelektualne sposobnosti ispitanika i rezultati Upitnika za profesionalnu evaluaciju

Upitnik za profesionalnu evaluaciju	Int. sposob.	AS	SD	F(2)	p
I deo Ponašanje u radnom okruženju	UIO	91,75	10,017	3,180	0,051
	LIO	93,06	12,711		
	GIS	99,88	6,254		
Socijalno ponašanje	UIO	18,19	2,040	2,137	0,129
	LIO	17,59	2,980		
	GIS	19,24	1,855		
Komunikacija	UIO	27,19	2,880	3,120	0,053
	LIO	26,41	3,501		
	GIS	28,76	1,715		
Izgled	UIO	10,19	1,870	0,559	0,576
	LIO	10,47	1,736		
	GIS	10,82	1,590		
Radne veštine	UIO	36,31	5,759	3,177	0,051
	LIO	38,65	6,576		
	GIS	40,94	2,703		
II deo Profesionalna interesovanja	UIO	12,13	3,612	2,103	0,133
	LIO	14,65	3,936		
	GIS	14,59	4,417		

Vrednosti na granici statističke značajnosti se nalaze u sivim poljima.

U domenu radnih vještina najbolje rezultate postižu ispitanici sa GIS, dok su ispitanici sa umerenom IO najlošiji. Rezultati prethodnih istraživanja su pokazali da ispitanici sa GIS mogu da usvoje kompleksan set radnih vještina, dok ispitanici nižih intelektualnih sposobnosti često ostaju na nivou jednostavnih radnih vještina, bez mogućnosti napretka. Radne vještine su u pozitivnoj korelaciji sa nivoom intelektualnog funkcionisanja (Milanović-Dobrota, 2015).

Oblast komunikacije ocenjena je kao najuspešnija kod adolescenta sa GIS, a najmanje uspešna kod adolescenta sa lakom IO. Moguće je da se ispitanici sa umerenom IO percipiraju kao uspešniji zato što su očekivanja od adolescenata sa lakom IO u oblasti komunikacije veća, pa su i kriterijumi za vrednovanje njihovih komunikacionih vještina oštriji. Rezultati adolescenata GIS su u skladu sa nalazima da viši opšti kognitivni kapaciteti olakšavaju prepoznavanje trenutka za započinjanje razgovora, mogućnost izbora prikladne teme i sl. (Spence, 2003).

Rezultati Upitnika za profesionalnu evaluaciju i ocena na praktičnom radu

Ocena na praktičnom radu je izraz sveukupnog utiska nastavnika praktične nastave (radnog instruktora) o učeniku, koja sadrži ocenu stečenih znanja i vještina, odnos prema radu, materijalima i radnoj sredini, kao i ponašanje prema nastavnicima, drugim učenicima i osoblju škole.

Prosečna ocena ispitanika sa teškoćama u mentalnom razvoju na praktičnom radu je 3,74 (minimum 2, maksimum 5), pri čemu 19 (38%) ispitanika ima odličnu, po 10 (20%) vrlo-dobru i dobru, a 11 (22%) dovoljnu ocenu.

Nije utvrđen značajan odnos ocene na praktičnoj nastavi i uzrasta ($F_{(1)}=0,219$, $p=0,642$), razreda ($F_{(2)}=0,947$, $p=0,395$) i pola ($F_{(1)}=0,228$, $p=0,635$) ispitanika.

Primenom analize varijanse utvrđen je značajan odnos ocene na praktičnom radu i nivoa intelektualnih sposobnosti ispitanika (Tabela 3).

Tabela 3 – Intelektualne sposobnosti ispitanika i ocena na praktičnoj nastavi

	AS	SD	Min	Max	F(2)	p
UIO	3,06	1,063	2	5		
LIO	3,71	1,213	2	5	6,473	0,003
GIS	4,41	0,939	2	5		

Statistički značajne vrednosti su označene (bold)

Prema podacima koji su prikazani u Tabeli 3, prosečna ocena na praktičnoj nastavi opada sa nivoom intelektualnih sposobnosti.

Rezultati primenjenog upitnika su, za potrebe statističke analize uticaja, transformisani u percentilne rangove, prema kojima se ispitanici ravnomereno grupišu u kategorije koje su iznad i ispod 50. percentila (Tabela 4). Da bi se izbegao neposredan upliv nivoa intelektualnih sposobnosti na odnos rezultata *Upitnika za profesionalnu evaluaciju* i uspeha (ocene) na praktičnoj nastavi, primenjena je analiza kovarijanse, uz kontrolu uticaja nivoa inteligencije. Utvrđeno je da je ukupan skor *Upitnika za profesionalnu evaluaciju* značajan činilac ocene na praktičnoj nastavi (Tabela 4).

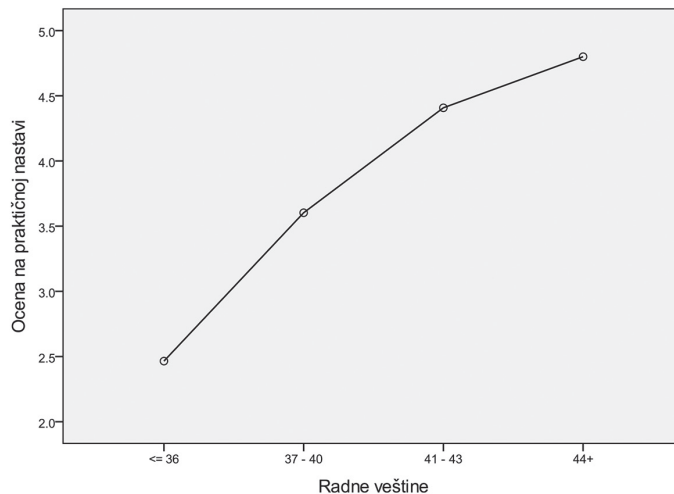
Tabela 4 – Ukupan skor *Upitnika za profesionalnu evaluaciju* i ocena na praktičnoj nastavi

Ukupan skor	N	AS	SD	F(3)	p	η^2_{part}
≤ 104	14	2,50	0,760			
105-110	11	3,55	1,128			
111-116	13	4,38	0,768	13,379	0,000	0,471
≥117	12	4,67	0,651			

Statistički značajne vrednosti su označene (bold)

Dobijeni odnos je uslovljen značajnim doprinosom prvog dela upitnika, kojim se procenjuje ponašanje u radnom okruženju ($F_{(3)}=14,463$, $p\leq 0,000$) i njegovih domena *Socijalne veštine* ($F_{(2)}=4,887$, $p=0,012$), *Komunikacija* ($F_{(2)}=8,938$, $p=0,001$) i *Radne veštine* ($F_{(3)}=23,051$, $p\leq 0,000$) (Grafikon 2). Domen

Izgleđ ($F_{(2)}=1,702$, $p=0,194$) i drugi deo skale (*Profesionalna interesovanja*) ($F_{(3)}=0,337$, $p=0,798$) ne utiču na ocenu na praktičnom radu.



Grafikon 2 – Skor u oblasti radnih veština i uspeh na praktičnoj nastavi

Prema rezultatima analize kovarijanse, skorovi *Upitnika za profesionalnu evaluaciju* objašnjavaju oko 47% varijanse, a nivo intelektualnih sposobnosti nešto manje od 10% ($\eta^2_{\text{part}}=0,097$), što ukazuje na vrednovanje radnih veština iz obe relevantne perspektive (zahteva posla i nivoa mogućnosti/sposobnosti osobe da te zahteve ispuni), sa fokusom na mogućnosti ispitanika za usvajanje i primenu radnih veština, a ne na ograničenja koja proističu iz nižeg nivoa intelektualnih sposobnosti.

ZAKLJUČAK

Analizom rezultata *Upitnika za profesionalnu evaluaciju* uočena je velika disperzija postignuća u svim procenjenim domenima. Najniže skorove ispitanici ostvaruju na drugom delu upitnika, kojim se procenjuju profesionalna interesovanja. Na prvom delu upitnika, namenjenom proceni ponašanja

u radnom okruženju, domeni socijalnih veština, komunikacije i izgleda su bolje ocenjeni u odnosu na radne veštine.

Nije utvrđena značajna povezanost rezultata *Upitnika za profesionalnu evaluaciju* sa uzrastom, razredom i polom ispitanika.

Nivo intelektualnih sposobnosti ispitanika je značajan činilac ukupnog skora *Upitnika za profesionalnu evaluaciju* ($p=0,026$).

Primenom analize kovarijanse, uz kontrolu uticaja nivoa intelektualnih sposobnosti, utvrđeno je da je ukupan skor *Upitnika za profesionalnu evaluaciju* statistički značajan činilac ocene na praktičnoj nastavi ($p\leq 0,000$), i to zahvaljujući domenima socijalnih veština ($p=0,012$), komunikacije ($p=0,001$) i radnih veština ($p\leq 0,000$). Domen *Izgled* i drugi deo skale (*Profesionalna interesovanja*) ne utiču značajno na ocenu na praktičnom radu. Rezultati *Upitnika za profesionalnu evaluaciju* objašnjavaju oko 47% ($\eta^2_{\text{part}}=0,471$) varijanse, a nivo intelektualnih sposobnosti nešto manje od 10% ($\eta^2_{\text{part}}=0,097$).

Dobijeni rezultati ukazuju na potrebu za kontinuiranim praćenjem i evaluacijom procesa profesionalnog osposobljavanja mladih ljudi sa teškoćama u mentalnom razvoju, u cilju jasnijeg profilisanja njihovih mogućnosti za uključivanje u svet rada.

LITERATURA

1. Abraham, C., Gregory, N., Wolf, L., & Pemberton, R. (2002). Self-esteem, stigma and community participation amongst people with learning difficulties living in the community. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 12(6), 430-443. doi:10.1002/casp.695
2. Baer, R. M., Flexer, R. W., Beck, S., Amstutz, N., Hoffman, L., Brothers, J., & et al., (2003). A collaborative followup study on transition service utilization and post-school outcomes. *Career Development for Exceptional Individuals*, 26(1), 7-25. doi.org/10.1177/088572880302600102

3. Beyer, S., Kaehne, A., Grey, J., Sheppard, K., & Meek, A. (2008). *What works?– Transition to employment for young people with learning disabilities*. Chippenham, UK: Shaw Trust.
4. Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giulietti, C., Kendzia, M., J., Muravyev, A. Pieters, J., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R., & Zimmermann, K., F. (2012). *Youth Unemployment and Vocational Training*. Background Report for the World Development Report.
5. Brady, M. P., & Rosenberg, H. (2002). Job Observation and Behavior Scale: A supported employment assessment instrument. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 427-433.
6. Čabarkapa, M. (2008). *Čovek i radna okolina: psihofiziološki i ekološki aspekti rada*. Beograd: Čigoja štampa.
7. Carter, E. W., Lane, K. L., Pierson, M. R., & Stang, K. K. (2008). Promoting self-determination for transition-age youth: Views of high school general and special educators. *Exceptional Children*, 75(1), 55-70. doi.org/10.1177/001440290807500103
8. Chadsey, J., & Beyer, S. (2001). Social relationships in the workplace. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 7(2), 128-133. doi:10.1002/mrdd.1018
9. Cheong, L. S. & Yahya, S. Z .S. (2013). Effective Transitional Plan from Secondary Education to Employment for Individuals with Learning Disabilities: A Case Study. *Journal of Education and Learning*, 2(1), 104-117. doi: 10.5539/jel.v2n1.p.104
10. Cooney, G., Jahoda, A., Gumley, A. & Knott, F. (2006). Young people with intellectual disabilities attending mainstream and segregated schooling: perceived stigma, social comparison and future aspirations. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50(6), 432-444. Doi: 10.1111/j.1365-2788.2006.00789.x
11. Corbett, W. P., Clark, H. B., & Blank, W. (2002). Employment and social outcomes associated with vocational programming for youths with emotional or behavioral disorders. *Behavioral Disorders*, 27(4), 358-370. doi.org/10.1177/019874290202700403
12. Fabian H. (2007). *Informing transition in the early years : Research, Policy and Practice*, Berkshire: Open University Press.

13. Flexer, R. W., Baer, R., Luft, P., & Simmons, T. J. (2007). *Transition planning for secondary students with disabilities* 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall Inc.
14. Frank, A. R., & Sitlington, P. L. (2000). Young adults with mental disabilities: Does transition planning make a difference? *Education and Training in Mental Retardation*, 35, 119-134.
15. 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*, 3, 549-570.
16. Gligorović, M. (2012). Procena radnih sposobnosti, sklonosti i veština osoba sa intelektualnom ometenošću. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 11(4), 623-636. doi:10.5937/specedreh11-2312
17. Gligorović, M. (2015). *Procena radnih sposobnosti, sklonosti i veština osoba sa intelektualnom ometenošću*. Beograd: Univerzitet u Beogradu - Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju.
18. Gligorović, M., & Radić-Šestić, M. (2011). Procena radnih sposobnosti osoba sa intelektualnom ometenošću u procesu sekundarne tranzicije. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 10(2), 251-269.
19. Halverson, D., Petersen, B., & Rohrbach, B. (2005). *Quickbook of Transition Assessments*. Pierre, SD: Transition Services Liaison Project.
20. Harris, J. C. (2006). *Intellectual disability: Understanding its development, causes, classification, evaluation, and treatment*. New York: Oxford University Press.
21. Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of meta-analyses relating to achievement*. London: Routledge.
22. Heiman, T. (2000). Friendship quality among children in three educational settings. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 25(1), 1-12. doi.org/10.1080/132697800112749
23. Jahoda, A., Alastair, W., Stalker, K. & Cairney, A. (2010). Living with stigma and the self-perceptions of people with mild intellectual disabilities. *Journal of Social Issues*, 66(3), 521-534. Doi:10.1111/j.1540-4560.2010.01660.x

24. Knox, M., & Hickson, F. (2001). The meanings of close friendship: The views of four people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 14(3), 276-291. doi:10.1046/j.1468-3148.2001.00066.x
25. Link, B. G. & Phelan, J. C. (2006). Stigma and its public health implications. *The Lancet*, 367(9509), 528-529.
26. Milanović-Dobrota, B. (2015). Indikatori radne efikasnosti učenika sa lakom intelektualnom ometenošću. Beograd: Univerzitet u Beogradu - Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju. Doktorska disertacija.
27. Nilcs, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2009). *Career development and diverse populations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
28. Ochs, L. A. & Roessler, R. T. (2004). Predictors of career exploration intentions: A social cognitive theory perspective. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 47(4), 224-233.
29. Osborn, D. S., & Zunker, V. G. (2006). *Using assessment results for career development* (7th ed.). Belmon: Thomson Higher Education.
30. Paterson, L., Mc Kenzie, K., & Lindsay, B. (2012). Stigma, social comparison and self-esteem in adults with an intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 25(2), 166-176. PMID:22473968
31. Patton, W., & Creed, P. (2007). The relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents. *Journal of Career Development*, 34(2), 127-148. doi: 10.1177/0894845307307471
32. Radić-Šestić, M., & Milanović-Dobrota, B. (2012). Mogućnosti profesionalne rehabilitacije osoba sa intelektualnom ometenošću. U M. Gligorović i S. Kaljača (Ur.), Kognitivne i adaptivne sposobnosti dece sa intelektualnom ometenošću (str. 111-158). Beograd: Univerzitet u Beogradu - Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju.
33. Salvia, J. & Ysseldyke, J. (2004). *Assessment in Special and Inclusive Education*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
34. Schoon, I., & Parsons, S. (2002). Teenage Aspirations for Future Careers and Occupational Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 262-288. doi.org/10.1006/jvbe.2001.1867

35. Sermier Dessemontet, R., Morin, D., & Crocker, A. G. (2014). Exploring the relations between in-service training, prior contacts and teachers' attitudes towards persons with intellectual disability. *International Journal of Disability, Development and Education*, 61(1), 16-26. doi:10.1080/1034912X.2014.878535
36. Spence, S. H. (2003). Social skills training with children and young people: Theory, evidence and practice. *Child and adolescent mental health*, 8(2), 84-96. doi:10.1111/1475-3588.00051
37. Szymanski, E. M., Enright, M., Hershenson, D. B., & Ettinger, J. M. (2003). Career development theories, constructs, and research: Implications for people with disabilities. In E.M. Szymanski & R.M. Parker (Eds.). *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* (2nd Ed.) (pp. 91-153). Austin, TX: Pro-ed.
38. 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, DC: National Collaborative on Workforce and Disability for Youth, Institute for Educational Leadership.
39. Walsh, M. P. (2010). Employers' perceptions of transition programming for students with emotional disturbances. *Journal of Employment Counseling*, 47(3), 123-133. doi: 10.1002/j.2161-1920.2010.tb00097.x

BEHAVIOR IN A WORKING ENVIRONMENT OF ADOLESCENTS WITH DIFFICULTIES IN MENTAL DEVELOPMENT

Milica Gligorović

University of Belgrade – Faculty of Special Education and Rehabilitation

Katarina Matić

Summary

The research was conducted with the aim to determine the relation among behavior in a working environment, the level of intellectual abilities, and success in practical training in adolescents with difficulties in mental development.

The sample included 50 adolescents with difficulties in mental development, of both genders, 16-21 years of age ($AM=18.48$; $SD=1.59$), who attended Secondary vocational school in Belgrade. There were 16 (32%) participants with moderate intellectual disability (ID), 17 (34%) with mild ID, and 17 (34%) with borderline intellectual functioning (BIF).

Data on participants' age, intellectual abilities, class and grade in practical training were taken from school records. Behavior in a working environment and vocational interests were assessed by Vocational Evaluation Questionnaire, applied in a form of interviews with occupational therapists.

By applying the analysis of covariance and controlling the influence of the level of intellectual abilities, it was determined that the total score of Vocational Evaluation Questionnaire significantly influenced the grade in practical training ($p \leq 0.000$), due to the domains of social skills ($p=0.012$), communication ($p=0.001$) and working skills ($p \leq 0.000$). The results of Vocational Evaluation Questionnaire explained about 47% ($\eta^2_{\text{part}}=0.471$) of variance, while the level of intellectual functioning explained slightly under 10% ($\eta^2_{\text{part}}=0.097$).

The obtained results indicate the need for continuous monitoring and evaluation of the vocational training process of young people with difficulties in mental development, for the purpose of profiling their working abilities more clearly.

Key words: difficulties in mental development, working skills, vocational interests

Primljeno: 04.07.2017.

Prihvaćeno: 26.09.2017.