

**UNIVERZITET U BEOGRADU
FAKULTET ZA SPECIJALNU EDUKACIJU I
REHABILITACIJU**

**U SUSRET INKLUZIJI –
DILEME U TEORIJI I PRAKSI**

*Priredio
Dobrivoje Radovanović*

Beograd, 2008.

**EDICIJA:
radovi i monografije**

„U SUSRET INKLUZIJI – DILEME U TEORIJI I PRAKSI“

Izdavač
Univerzitet u Beogradu
Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju –
Izdavački centar (CIDD)

Za izdavača
Prof. dr Dobrivoje Radovanović, dekan

Urednik edicije
Prof. dr Zorica Matejić-Đuričić

Uređivački odbor
*Prof. dr Dobrivoje Radovanović, Prof. dr Dragan Rapaić,
Prof. dr Nenad Glumbić, Prof. dr Sanja Đoković, Doc. dr Vesna Vučinić,
Prof. dr Mile Vuković, Prof. dr Svetlana Slavnić*

Recenzenti
*Prof. dr Stane Košir
Doc. dr sci. Senka Sardelić*

Štampa
„Planeta print“, Beograd

Tiraž
350

ISBN 978-86-80113-71-5

**Objavljivanje ove knjige pomoglo je
Ministarstvo nauke Republike Srbije**

*Odlukom Nastavno-naučnog veća br. 3/9 od 8.3.2008. o pokretanju
Edicije: monografije i radovi.*

www.fasper.bg.ac.yu

RAZVIJENOST SOCIJALNIH VEŠTINA OSOBA SA INVALIDITETOM ZNAČAJNIH ZA INTEGRACIJU NA RADNOM MESTU

Gordana Odović, Dragan Rapaić, Goran Nedović
Univerzitet u Beogradu, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju

Socijalne veštine predstavljaju determinantu odnosa sa članovima porodice, prijateljima i drugim osobama sa kojim ostvarujemo kontakte. Istraživanja rađena u drugim zemljama ukazuju da mnoge osobe sa invaliditetom mogu obavljati radne zadatke na približno istom nivou kao i osobe koje nemaju invaliditet. Zbog toga, izvestan broj osoba sa invaliditetom zapošljava se u preduzećima u otvorenoj privredi. Međutim, mnogi od njih gube posao, jer se nedovoljno integrišu u radnu sredinu, a ne zato što ne mogu da izvršavaju radne zadatke (Greenspan S. & Shoultz B., 1981).

U okviru projekta "Razvoj socijalnih veština osoba sa invaliditetom značajnih za integraciju na radnom mestu" izvršeno je istraživanje s ciljem utvrđivanja razvijenosti socijalnih veština kod osoba sa invaliditetom, a koje su značajne za njihovu integraciju na radnom mestu i uvođenja programa razvoja socijalnih veština u rad stručnih lica u preduzećima. Istraživanje je sprovedeno tokom 2007. godine u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom "Kosmos", "Sloga" i "Svetlost" u Beogradu.

U ovom radu prikazani su rezultati istraživanja o razvijenosti veština u oblasti poštovanja radne discipline, odnosa ispitanika prema rukovodiocu odeljenja, spremnosti za saradnju i komunikacije ispitanika sa drugim osobama na radnom mestu kod 16 osoba oštećenog sluha i 11 osoba ometenih u mentalnom razvoju. Svi ispitanici su zaposleni u preduzeću "Kosmos". Nepoštovanje radne discipline i neostvaren odnos poverenja i poštovanja sa rukovodiocem odeljenja utvrđeno je kod 33,33% ispitanika. Saradnju sa drugim zaposlenim nije ostvarilo 25,92% ispitanika. Komunikaciji sa drugim zaposlenim kod 37,03% ispitanika je pasivna ili slabo uspostavljena.

Navedeni rezultati ukazuju da je za određeni broj ispitanika - osoba sa invaliditetom potrebno je sačiniti plan razvoja socijalnih veština značajnih za integraciju na radnom mestu.

Ključne reči: socijalne veštine, radno mesto, osobe sa invaliditetom

UVOD

Važna komponenta uspešnog funkcionisanja u životu svakog čoveka su razvijene socijalne veštine. Odgovarajuće socijalno ponašanje neophodan je faktor uspešnog obavljanja i zadržavanja posla. Mnoga istraživanja vršena poslednjih godina u svetu, upravo su dokazala važnost adekvatnog socijalnog ponašanja na radnom mestu. Takođe, u preduzećima sa zaštićenim uslovima rada sprovedena je većina treninga za razvoj socijalnih veština osoba sa invaliditetom, jer upravo tu postoje odlični uslovi za sticanje odgovarajućeg socijalnog ponašanja. Upravo zbog toga, koliko je važan program radnog treninga kojim se stiču radne veštine isto toliko je važan i program razvoja socijalnih veština.

Uvek treba imati na umu činjenicu da je najbolji način učenja veština njihovo praktično izvođenje. Signifikantan faktor uspešnog sticanja veština je aktuelni trening veština, nasuprot pukom sticanu teorijskog znanja o veštinama (Bakken J., Miltenberger R. G., Schauss S., 1993).

Zatim, učenje izvršavanja zbira realnih situacija je uspešno ako osoba postaje sposobna da ih primenjuje u stvarnom životu (Huang W., Cuvo A. J., 1997). Na primer, ako želimo da zaposleni dolaze na vreme na posao, imaju dobre odnose sa drugim zaposlenim osobama i traže odgovarajuću pomoć na poslu, onda je neophodno da ove veštine demonstriraju na mestu samog treninga.

1. TEORIJSKA RAZMATRANJA

1.1. ZNAČAJ RAZVOJA SOCIJALNIH VEŠTINA

Socijalne veštine predstavljaju determinantu odnosa sa članovima porodice, prijateljima, drugim osobama sa kojim ostvarujemo kontakte. Upravljanje socijalnim interakcijama jedan je od najkompleksnijih zadataka koje ljudi obavljaju, a podrazumeva uključivanje mnogih psiholoških sistema kao što su vizuelna i auditivna percepcija, govor i rešavanje problema (Masty J., Schwab Y., 2006). Ovi sistemi se razvijaju tokom detinjstva (i odraslog doba). Kada oni ne funkcionišu na odgovarajući način socijalne interakcije postaju otežane.

Istraživanja rađena u drugim zemljama ukazuju da mnoge osobe sa invaliditetom mogu obavljati radne zadatke na približno istom nivou kao i osobe koje nemaju invaliditet. Izvestan broj osoba sa invaliditetom zapošljava se u preduzećima u otvorenoj privredi. Međutim, mnogi od njih gube posao, jer se nedovoljno integrišu u radnu sredinu, a ne zato što ne mogu da izvršavaju radne zadatke (Greenspan S. & Shoultz B., 1981). Dakle, ova istraživanja ukazuju na socijalnu deficijentnost kod zaposlenih.

Takođe, prema podacima iz literature i kod nas postoji "veliki broj osoba sa invaliditetom, ali i drugih ljudi, koji su napustili posao zbog

socijalne neprilagođenosti, odnosno nemogućnosti adaptacije na radnom mestu, a ne zbog nesposobnosti za rad" (Stošljević L., Odović G, 1996). Tokom radnog osposobljavanja u preduzeću za radno osposobljavanje i zapošljavanje osoba sa invaliditetom savlađuju se radne operacije i stiču druge veštine, posebno socijalne, a koje zahteva rad i dobro funkcionisanje u radnoj sredini.

Stručnjaci koji rade na razvoju socijalnih veština suočavaju se sa dva problema:

1. *Socijalni razvoj ne može biti tretiran kao jednostavan set veština.* Uvek mora biti shvaćen u kontekstu drugih ponašanja (npr. jezika, zabave, rada).

2. *Odnos uslova pod kojim se uče socijalne veštine i uslova u kojima se primenjuju.* Socijalne veštine osobe sa invaliditetom retko primenjuju pod uslovima daleko pomerenim od onih u kojima su ih učili.

Naravno, neke osobe će dobro primeniti veštine neposredno posle bilo kojih uslova u kojima su ih učili i većina tih osoba neće omašiti u zapošljavanju. Osoba koja gubi poslove zbog socijalnih razloga obično je ona osoba kojoj je potrebno da uvežbava veštine pod uslovima koji su najbliži onim na radnom mestu. Zato je socijalne veštine značajne za integraciju na radnom mestu najbolje učiti upravo u tom okruženju.

1.2. STRATEGIJE RAZVOJA SOCIJALNIH VEŠTINA

Postoje dve glavne strategije koje treba uzeti u obzir prilikom razvoja socijalnih veština:

1. *Prilagođavanje posla*

Posao može biti prilagođen za zaposlenu osobu kojoj nedostaju neke specifične veštine. Posao može biti promenjen tako što će se eliminisati specifični zadaci koji predstavljaju poteškoće - minimizirati socijalne zahteve i povećati superviziju

2. *Trening socijalnih veština vršiti na poslu*

To je veoma efikasan način učenja socijalnih veština, jer se odvija unutar radnog okruženja i zato što se veštine u tom slučaju uče u stvarnim okolnostima u kojima su upravo neophodne. Ipak, ovo uvek nije moguće, jer bi trening nekih socijalnih veština bio smetnja za neke poslovne operacije, npr. učenje osoba kako da na odgovarajući način odgovore na znak uzbune - opasnosti.

1.3. SPECIFIČNE RADNE VEŠTINE

Kao specifične radne veštine koje su bitne za uspešno uključivanje u radnu sredinu načešće se navode: redovnost pohađanja treninga odnosno dolaska na posao, tačnost prilikom jutarnjeg dolaska na trening (posao) i povratak na rad posle redovne pauze za doručak, lična higijena i održavanje čistoće na radnom mestu, ponašanje prema drugim zaposlenim i prema suprvisoru, sposobnost za timski rad, nivo saradnje sa dru-

gim zaposlenim i suprevizorom, sposobnost prihvatanja kritike, sposobnost prihvatanja nadzora tokom profesionalne evaluacije, trud, inicijativa i istrajnost u radu, pouzdanost i emocionalna stabilnost, poštovanje rasporeda, uviđanje detalja i spretnost u radu, briga o materijalu i drugim dobrima kao i opservacija sigurnosnih procedura (Odović G., 2005.).

Program razvoja socijalnih veština značajnih za integraciju osoba sa invaliditetom na poslu treba da sadrži teorijski i praktičan rad. Kao najznačajnije socijalne veštine koje doprinose integraciji osoba sa invaliditetom u radnu sredinu su prvenstveno: kooperativan odnos sa saradnicima, zadovoljavajući nivo komunikacije i odgovarajuće ponašanja na poslu.

2. CILJ ISTRAŽIVANJA

Utvrđiti razvijenost socijalnih veština kod osoba sa invaliditetom, a koje su značajne za njihovu integraciju na radnom mestu.

3. ZADACI ISTRAŽIVANJA

Da bi se postigao postavljeni cilj istraživanja bilo je neophodno obaviti sledeće zadatke:

- utvrditi listu socijalnih veština značajnih za integraciju osoba sa invaliditetom na radnom mestu,
- izvršiti procenu razvijenosti socijalnih veština osoba sa invaliditetom
- dobijene podatke sortirati, prikazati, analizirati i interpretirati.

4. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

4.1. OPIS UZORKA

Istraživanjem je obuhvaćeno 27 osoba sa invaliditetom. Strukturu osoba sa invaliditetom prema polu čini 15 osoba muškog pola i 12 osoba ženskog pola. Strukturu osoba sa invaliditetom prema vrsti invaliditeta čini 11 osoba ometenih u mentalnom razvoju i 16 osoba sa oštećenjem sluha.

4.2. MESTO ISTRAŽIVANJA

Istraživanje je sprovede u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalidnih lica "Kosmos" u Beogradu.

4.3. VREME ISTRAŽIVANJA

Istraživanje je obavljeno tokom oktobra 2007. godine.

4.4. UPOTREBLJENI TESTOVI

U istraživanju je korišćenja "Skala uspešnosti i ponašanja učenika na praktičnoj nastavi"¹

4.5. OBRADA PODATAKA

Prikupljeni podaci su sortirani, tabelarno prikazani, analizirani i interpretirani.

5. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Tabela 1. Radna disciplina

Ocena	Oštećenje sluha		Ometenost u mentalnom razvoju		Ukupno	
	N	%	N	%	N	%
1	-	-	-	-	-	-
2	1	3,70	-	-	1	3,70
3	5	18,51	3	11,11	8	29,62
4	6	22,22	6	22,22	12	44,44
5	4	14,81	2	7,40	6	22,22
Σ	16	59,25	11	40,74	27	100

Na osnovu analize tabele 1 koja prikazuje rezultate istraživanja u oblasti radne discipline možemo konstatovati da je najviše ispitanika tj. 12 dobilo ocenu 4 što znači da se uglavnom pridržava propisa o načinu rad u obavljanju gotovo svih radnih zadataka, 6 ispitanika dobilo je ocenu 5 (dosledno se pridržava svih propisa o načinu rada u obavljanju svih radnih zadataka), 8 ispitanika ponekad odstupa od propisa o načinu rada u obavljanju radnih zadataka pa su zbog toga dobili ocenu 3, a ocenu 2 je dobio 1 ispitanik, jer je sklon češćem odstupanju od propisa o načinu rada u obavljanju radnih zadataka. Ocenu 3 i 2 više je dobilo ispitanika sa oštećenjem sluha (ukupno 6) u odnosu na broj ispitanika ometenih u mentalnom razvoju (3 ispitanika).

Tabela 2. Odnos prema rukovodiocu odeljenja

Ocena	Oštećenost sluha		Ometenost u mentalnom razvoju		Ukupno	
	N	%	N	%	N	%
1	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-
3	5	18,51	4	14,81	9	33,33
4	7	25,92	5	18,51	12	44,44
5	4	14,81	2	7,40	6	22,22
Σ	16	59,25	11	40,74	27	100

¹ Stošljević L., Stošljević M., Odović G. (2006) *Procena sposobnosti osoba sa motoričkim poremećajima*, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Beograd

Rezultati istraživanja odnosa ispitanika prema rukovodiocu odeljenja prikazani su u tabeli 2. Prema podacima iz tabele jasno se vidi da 12 ispitanika ima ocenu 4 što znači da ima dovoljno poverenja i poštovanja prema svom rukovodiocu odeljenja i nikad ne odbija da izvrši njegove naloge, 9 ispitanika je dobilo ocenu 3 tj. ponekad ispoljavaju nepoverenje ili nepoštovanje prema rukovodiocu odeljenja ili odbija da izvrši njegove naloge, dok je 6 ispitanika dobilo ocenu 5 ima puno poverenje u njihovog rukovodioca odeljenja, izvanredno ga poštuju i izvršavaju sve naloge. Ako uporedimo ove rezultate prema vrstama invaliditeta možemo konstatovati da između ove dve grupe ispitanika nema značajnije razlike.

Tabela 3. Spremnost za saradnju

Ocena	Oštećenje sluha		Ometenost u mentalnom razvoju		Ukupno	
	N	%	N	%	N	%
1	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-
3	5	18,51	2	7,40	7	25,92
4	6	22,22	7	25,92	13	48,14
5	5	18,51	2	7,40	7	25,92
Σ	16	59,25	11	40,74	27	100

Prema podacima prikazanim u tabeli 3 možemo konstatovati da je 13 (48,14%) ispitanika kada je u pitanju spremnost za saradnju dobilo ocenu 4 (u većini slučajeva prihvata saradnju drugih zaposlenih u obavljanju radnih zadataka), a po 7 (25,92%) ispitanika je dobilo ocene 3 (ponekad, ne sasvim retko, odbija saradnju drugih zaposlenih u obavljanju radnih zadataka), i 5 (uvek rado prihvata saradnju drugih zaposlenih u obavljanju radnih zadataka). Upečatljiva je činjenica da je 9 ispitanika ometenih u mentalnom razvoju u ovoj oblasti dobilo ocene 4 i 5.

Tabela 4. Komunikacija sa okolinom

Ocena	Oštećenje sluha		Ometenost u mentalnom razvoju		Ukupno	
	N	%	N	%	N	%
1	-	-	-	-	-	-
2	-	-	4	14,81	4	14,81
3	3	11,11	3	11,11	6	22,22
4	9	33,33	4	14,81	11	40,74
5	4	14,81	-	-	4	14,81
Σ	16	59,25	11	40,74	27	100

U tabeli 4 prezentirani su rezultati istraživanja koji se odnose na komunikaciju ispitanika sa drugim osobama na radnom mestu. Na osnovu analize rezultata može se reći da 11 (40,74%) ispitanika dovoljno komunicira sa ostalim radnicima u toku rada (ocena 4), zatim 4 (14,81%)

ispitanika izvanredno živo komunicira sa drugovima i ostalim radnicima u toku rada (ocena 5), dok takođe 4 (14,81%) ispitanika u toku rada ne odbija komunikaciju sa drugovima i ostalim radnicima ako mu se obrate, ali sam je izbegava, odnosno ne inicira (ocena 2). Kod 6 (22,22%) ispitanika komunikacija sa ostalim radnicima u toku rada je prilično skromna (ocena 3). Takođe, jasno je vidljivo da nijedan ispitanik sa ometenošću u mentalnom razvoju nema ocenu 5 u ovoj oblasti, ali se takođe u ovoj grupi pojavila i ocena 2 što nije slučaj u grupi ispitanika sa oštećenjem sluha.

6. DISKUSIJA

Uvidom u prezentovane podatke istraživanja može se konstatovati da je istraživanjem obuhvaćeno 27 osoba sa invaliditetom i to 16 osoba sa oštećenjem sluha i 11 osoba ometenih u mentalnom razvoju koje su zaposlene u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalidnih lica "Kosmos" u Beogradu.

Kada je u pitanju poštovanje radne discipline 6 ispitanika je u potpunosti prihvatilo i pridržava se svih propisa o načinu rada u obavljanju svih radnih zadataka. Od ovog broja 4 (14,81%) ispitanika su sa oštećenjem sluha i 2 (7,40%) ispitanika ometena u razvoju. Od ove maksimalne ocene odstupa 12 (44,44%) ispitanika koji se uglavnom pridržavaju propisa što se još uvek može smatrati poštovanjem radne discipline dok se za 9 (33,33%) ispitanika (8 ispitanika koji imaju ocenu 3 i 1 ispitanik koji ima ocenu 2) to ne može reći. Nepoštovanje radne discipline kod ovih ispitanika može se tumačiti nedovoljno uspešnim savladivanjem radnih veština kao i nedostatkom socijalnih veština koje bi doprinele adekvatnijoj disciplini u radu. Interesantan je podatak da radnu disciplinu manje poštuju ispitanici oštećenog sluha u odnosu na ispitanike ometene u mentalnom razvoju (Tabela1).

Puno poverenje i izvanredno poštovanje prema rukovodiocu odeljenja (ocena 5 – 6 ispitanika) ili dovoljno poverenje i poštovanja prema svom rukovodiocu odeljenja i nikad ne odbija da izvrši njegove naloge (12 ispitanika – ocena 4) što znači da je 18 ispitanika (66,66%) uspostavilo vezu poverenja i poštovanja prema pretpostavljenom, odnosno prema rukovodiocu odeljenja. Preostalih 9 ispitanika (33,33%) nije uspeo da ostvari ovakvu vrstu kontakta tj. odnosa prema rukovodiocu odeljenja što ukazuje na potrebu dodatnog rada na razvoju socijalnih veština (Tabela 2).

Dobru saradnju sa ostalim zaposlenim osobama na radnom mestu ima 20 ispitanika (74,07%). U većini slučajeva prihvataju saradnju sa drugim zaposlenim u obavljanju radnih zadataka (13 ispitanika ili 48,14%) i rado prihvataju saradnju drugih zaposlenih u obavljanju radnih zadataka (7 ispitanika ili 25,92%). U ovoj oblasti su ispitanici u grupi ometenost u mentalnom razvoju ostvarili dobre ocene, čak 9

(81,81%) ispitanika je dobilo ocene 4 i 5 što znači da u većini slučajeva prihvata saradnju zaposlenih u obavljanju radnih zadataka uvek rado prihvata saradnju zaposlenih u obavljanju radnih zadataka (Tabela 3).

Odličnu ili veoma dobru komunikaciju sa drugim osobama na radnom mestu ima 15 (55,55%) ispitanika. Od ovog ukupnog broja, 11 (40,74%) ispitanika je dobilo ocenu 4 i 4 (14,81%) ispitanika su dobila ocenu 5. Pasivan odnos prema komunikaciji sa drugim zaposlenim imaju 4 (14,81%) ispitanika, jer u toku rada ne odbijaju komunikaciju sa ostalim radnicima ako im se oni obrate, ali sami je ne iniciraju. Kod 6 (22,22%) ispitanika komunikacija sa ostalim radnicima u toku rada je prilično skromna. Takođe, jasno je činjenica da nijedan ispitanik sa ometenošću u mentalnom razvoju nema ocenu 5 u ovoj oblasti, ali se takođe u ovoj grupi pojavila i ocena 2 što nije slučaj u grupi ispitanika sa oštećenjem sluha. Navedeni rezultati ukazuju na potrebu rada na razvoju socijalnih veština u oblasti komunikacije (Tabela 4).

7. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Odgovarajuće socijalno ponašanje je neophodan faktor uspešnog obavljanja i zadržavanja posla. Zbog toga, koliko je važan program radnog treninga za sticanje radnih veština isto toliko je važan i program razvoja socijalnih veština.

Mnoge osobe sa invaliditetom mogu obavljati radne zadatke na približno istom nivou kao i osobe koje nemaju invaliditet, pa se izvestan broj osoba sa invaliditetom zapošljava u preduzećima u otvorenoj privredi. Međutim, mnogi od njih gube posao, jer se nedovoljno integrišu u radnu sredinu, a ne zato što ne mogu da izvršavaju radne zadatke.

Na osnovu postavljenog cilja i rezultata istraživanja možemo izvesti sledeće zaključke.

Nepoštovanje radne discipline kao jednog od faktora spoticanja uspešne integracije osoba sa invaliditetom na radnom mestu iskazalo je ukupno 9 (33,33%) ispitanika. Moguće je navesti više razloga za ovo ponašanje, ali prvenstveno treba istaći nedostatak socijalnih veština koje bi doprinele boljoj disciplini u radu. Interesantan podatak je i to da radnu disciplinu manje poštuju ispitanici oštećenog sluha u odnosu na ispitanike ometene u mentalnom razvoju. Između rukovodioca odeljenja i 18 (66,66%) zaposlenih osoba sa invaliditetom uspostavljena je veza poverenja i poštovanja. Preostalih 9 ispitanika (33,33%) nije uspeo da ostvari ovakvu vrstu kontakta tj. odnosa prema rukovodiocu odeljenja što ukazuje na potrebu dodatnog utvrđivanja faktora koji ometaju uspostavljanje ovakvog odnosa i rad na razvoju socijalnih veština.

Saradnju sa drugim zaposlenim, kao jednu od specifičnih veština za rad i jednu od najznačajnijih veština neophodnih za integraciju na radnom mestu ostvario je veliki broj osoba sa invaliditetom (20 ili 74,07%). Posebno je značajno što su u ovoj oblasti ispitanici u grupi

ometenost u mentalnom razvoju ostvarili dobre ocene. Od 11 ispitanika iz pomenute grupe čak 9 (81,81%) ispitanika je dobilo ocene 4 i 5 što znači da uvek ili u većini slučajeva prihvataju saradnju zaposlenih u obavljanju radnih zadataka.

Pasivan odnos prema komunikaciji sa drugim zaposlenim imaju 4 (14,81%) ispitanika, jer u toku rada ne odbijaju komunikaciju sa ostalim radnicima ako im se oni obrate, ali sami je ne iniciraju. Kod 6 (22,22%) ispitanika ustanovljeno je da je komunikacija sa ostalim zaposlenim u toku rada je prilično skromna. Činjenica je da nijedan ispitanik sa omeštenošću u mentalnom razvoju nema ocenu 5 u ovoj oblasti, ali se takođe u ovoj grupi pojavila i ocena 2 što nije slučaj u grupi ispitanika sa oštećenjem sluha.

Navedeni rezultati ukazuju da većina ispitanika ima odgovarajuće specifične veštine za rad odnosno ostvarili su uspešnu integraciju na radnom mestu. Ipak, za određeni broj ispitanika osoba sa invaliditetom potrebno je sačiniti plan razvoja socijalnih veština značajnih za integraciju na radnom mestu.

LITERATURA

1. Bakken, J., Miltenberger, R. G. & Schauss, S. (1993): Teaching parents with mental retardation: Knowledge versus skills. *American Journal of Mental Retardation*, 97, 405-417.
2. ERIC Clearinghouse on Handicapped and Gifted Children (1987): Developing Social Vocational Skills in Handicapped Individuals, Reston, VA.
3. Greenspan, S., Shoultz, B. (1981): *Why Mentally Retarded Adults Lose Their Jobs: Social Competence as a Factor in Work Adjustment*, Applied research im mental retardation
4. Huang, W., & Cuvo, A.J. (1997): Social skills training for adults with mental retardation in job-related settings. *Behavior Modification*, 21, 3-44.
5. Masty, J., Schwab, Y. (2006): *Changing the face of child mental health*, NYU Child Study Center, NY
6. Michael, P. Monahan, (2003): Social Skills and Problem Behavior Assessment of General and Special Education Career and Technical Education Students, *The Journal for Vocational Special Needs Education*, Volume 25, Number 2
7. Nedović, G., Rapaić, D., Odović, G., Nikolić, S. (2008): *Procena funkcionalnih sposobnosti kod osoba sa invaliditetom*, Dani defektologa Srbije, Vrnjačka Banja
8. Odović, G. (2005): Profesionalno osposobljavanje osoba sa motornom invalidnošću, *Zbornik rezimea*, Sabor defektologa Zajednice Srbija i Crna Gora 2005., str.93 - 94, Herceg Novi
9. Odović, G. (2005): Radno osposobljavanje osoba sa invaliditetom, Međunarodni naučni skup, *Specijalna edukacija i rehabilitacija - Koraci i iskoraci*, Beograd, 14-15. 11.
10. Odović, G. (2005): Procena sposobnosti osoba sa invaliditetom u profesionalnoj rehabilitaciji, *Beogradska defektološka škola*, br.3 /2005 str. 163-173, Beograd, originalni naučni članak
11. Rapaić, D., Nedović, G., Odović, G., Ilić, S. (2007): Integracija – inkluzija: Paradigma ili saglasje, Dani defektologa Srbije, Vrnjačka Banja.

12. Stošljević, L., Odović, G. (1996): Profesionalno osposobljavanje telesno invalidnih lica, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd

SOCIAL SKILLS DEVELOPMENT OF DISABLED PERSONS SIGNIFICANT FOR WORKPLACEMENT INTEGRATION

Social skills refer to how we get along with others, family, friends and other persons. Research from other country indicates that many disabled persons can work competitively with performance levels approximating those of nondisabled workers. High percentage of disabled workers fail in competitive employment placements. However, many lose their jobs for social reasons, not because of their inability to perform work tasks (Greenspan & Shoultz, 1981; Hill & Wehman, 1979; Wehman, 1981).

The research aim in the project "Social skills development of disabled persons significant for workplacement integration" was fortification social skills development significant for workplacement integration of disabled persons and restitution social skills programme in company for employment of disabled persons. Research was conducted in 2007. at company for vocational rehabilitation and employment of disabled persons: "Kosmos", "Sloga" and "Svetlost" in Belgrade.

This review shows resultats of research which included 16 persons with auditive impairment and 11 persons with mental impairment. All persons have employed in company "Kosmos".

Poor work discipline and contact without confidence and respect for supervisor fortified at 33,33% of disabled workers. Collaboration with other workers was not established by 25,92% disabled workers. Inactive communication or poor established communication was presented by 37,03% disabled workers.

These research resultats point that some disabled workers need specific development social skills programme for improvement their integration in workplacement.

Key words: social skills, workplacement, disabled persons