

## АСПЕКТИ ТИМСКОГ РАДА ДЕФЕКТОЛОГА У ШКОЛИ

*Марина Рагић Шеспић, Биљана Милановић Доброша,  
Весна Радовановић*

Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, Београд

*Подручје рада дефектолога је свеобухватно и комплексно, иако да је тојово немогуће обављати ја успешно и квалитетно без сарадње са стручњацима тандентних струка. Дефектолог као члан некој тима највише је засиуљен у тимовима који функционишу у васпитно образовном раду особа са ометеношћу. У том контексту циљ рада је да утврди како запослени дефектолози перципирају себе као члана школских тимова. Узорак је чинило 120 дефектолога, олиофренолога (N= 65) и сурдолога (N= 55), оба пола, старосне доби од 25-60 година. Користићени инструмент је Упитник о аспектима тимског рада (Коболт, 2007) који рефлектује мишљење и ставове запослених о функционисању тима кроз шест аспеката. Добијени резултати су, са високом статистичком поузданошћу ( $p \leq 0.000$ ), показали да 74% испитаних дефектолога веома позитивно перципира своје улоге и одговорности у тиму као и спремношћ да се и даље тимски развијају. Разлике међу олиофренолозима и сурдолозима нису пронађене, док се као статистички значајном разликом према полу показао аспект идентитета, окружења и онашања у којима су особе женског пола биле задовољније. Највеће статистичке разлике су утврђене међу старосним групама испитаника. Старији испитаници су задовољнији семеншима који обухватају окружење у коме раде, за разлику од најмлађих дефектолога који још увек трагају за својим професионалним идентитетом и позицијом у тиму.*

**КЉУЧНЕ РЕЧИ:** *дефектолог, аспекти, тимски рад*

## УВОД

Концепт тимског рада<sup>1</sup> није нов, јер нас тимови окружују вековима почев од племенских заједница у којој су улоге биле неписане, али јасно познате. Развојем и модернизацијом друштва људи су се отуђили, али последњих деценија, а нарочито са развојем менаџмента, дошло се до сазнања да често кључ успеха лежи у тимском раду. Све се више препознаје важност тимског рада који своје циљеве поставља испред индивидуалних.

Под тим се не мисли да тимски рад имплицира губљење индивидуалности, нити се доводи у питање способност појединца, већ напротив. Сврха тимског рада није у уједначавању полазишта, него у осветљавању проблема из различитих перспектива и позиција на начин да се уважавају различита гледишта било различитих стручњака, било стручњака исте струке. Стога, тимски приступ подразумева висок ниво интеракције међу члановима како би креативно генерисали нове идеје и реализовали важне циљеве, што се може закључити из дефиниција разних аутора.

Реч тим може се разумети као акроним за енглеску реч TEAM: T—together—заједно, E—everyone—свако, A—achieve—постигне, M—more—више (Коболт, Жижак, 2007). Francis и Young (1979) су на уму имали идеални тим када су га описали као скуп људи који своју енергију усмеравају на остваривање заједничког циља. Сличне дефиниције тима налазимо и код других аутора. Аннет и Стантон (2000) дефинишу тим као групу чији чланови деле исти циљ који су заједнички поставили. Jonson и Jonson (2006) наводе да се тај појам односи на низ интерперсоналних интеракција структурираних на начин да се постигне успостављени циљ. Перков (2009) описује тим као скуп људи с комплементарним вештинама, који су подједнако одани и посвећени заједничком циљу и смислу рада, као и приступу решавања проблема при чему постоји снажан осећај узајамне одговорности. Белбин (1993) је детаљније анализирао појединачне улоге чланова тима и дошла до закључка да на њих утичу: лична обележја, когнитивне способности, вредности и мотивација, чиниоци из непосредног окружења, радно искуство и раније научене социјалне улоге. На тај начин се у тимској улози одражава појединачна припадност групи,

---

<sup>1</sup> Рад је настао у оквиру пројекта Креирање протокола за процену едукативних потенцијала деце са сметњама у развоју као критеријуми за израду индивидуалних образовних програма, носилац пројекта Министарство за науку и технолошки развој, Београд, бр. одлуке 179025.

заинтересованост за посао, способност реализације нових идеја, начин изражавања мишљења, знања стечена кроз формално и неформално образовање, креативност, спретност и други потенцијали. (Коболт, Жижак, 2007). Да би деловање радног тима било успешно неопходне су одређене компетенције које су према Никићу (2004) темељ тимског рада: емпатија, сарадња и заједнички труд, отворена комуникација, постављање јасних норми и очекивања, самосвест и самокритичност, иницијатива и проактиван став према решавању проблема, самопоуздање и мотивација тима, флексибилност у начину обављања заједничких задатака, организацијска свест и доношење праве одлуке.

У литератури се наглашава да и поред доброг планирања и стратегије рада понекад долази до проблема у функционисању, односно да се могу јавити проблеми због лоших међуљудских односа, лоше комуникације, селективног примања информација, техничких питања али и многих других интерних и екстерних фактора. Streeck (1997) пише да је динамика односа у тиму израженија што су „корисници” захтевнији, са сложенијим проблемима, а посебно када су у питању деца. Због тога Bennett, Rolheiser-Bennett & Stevahn (1991) наводе социјалне вештине потребне за рад у тиму: подједнако учешће свих чланова, охрабривање других, критиковање идеја, а не људи, интегрисање идеја у једну стратегију, активно слушање, признавање вредности других, изражавање невербалне подршке, поштовање свих чланова гупе, самоконтрола понашања, описивање осећања и још много других.

### Дефектолог и тимски рад

Дефектолози су оспособљени да користе своја знања и вештине за рад са децом и омладином различитих типова и нивоа ометености, у превенцији, детекцији, дијагностиковању, хабилитацији и рехабилитацији, евалуацији, васпитању и образовању, професионалном оспособљавању и запошљавању. Дефектолог као стручњак за рад са особама са различитим врстама ометености (интелектуална ометеност, глувоћа и наглувост, слепоћа и слабовидост итд.) у свим развојним фазама и етапама живота особа са ометеношћу преузима улогу и одговорност у тиму како би се добио и одржао холистички приступ који је услов успешне социјалне укључености ових особа. С обзиром да дефектолог може радити у образовним и здравственим институцијама, институцијама за социјални рад, професионалну оријентацију и предузећима која запошљавају особе са ометеношћу, подручје рада дефектолога је разноврсно и комплексно. У зависности од потреба детета са ометеношћу дефектолог

треба да буде спреман да сарађује са стручњацима различитих профила (лекар, психолог, педагог, учитељ, наставник, социјални радник и др.).

Са инклузијом деце са ометеношћу у редован систем образовања дефектолог није само стручњак у школама за децу са ометеношћу већ и у редовним школама. Различити модели инклузивног образовања имају различите захтеве од дефектолога, који зависе од тога како тече транзитивни процес ученика са ометеношћу од специјалне школе (школе за децу са ометеношћу) ка типичној образовној средини. Поред тога, дефектолог је усмерен на активну сарадњу са учитељима, наставницима и другим члановима школског тима. Сарадња је кључна реч која повезује све чланове тима како би остварили заједнички циљ тј. интеграцију деце са ометеношћу (Pugach, Johnson, 1989). У том смислу, неопходно је да су заједничка веровања, активности и принципи деловања школског тима добро артикулисани и да подједнако важе у интерним (школи) и екстерним условима (локалној и широј заједници) (Peters, 2004).

### ЦИЉ РАДА

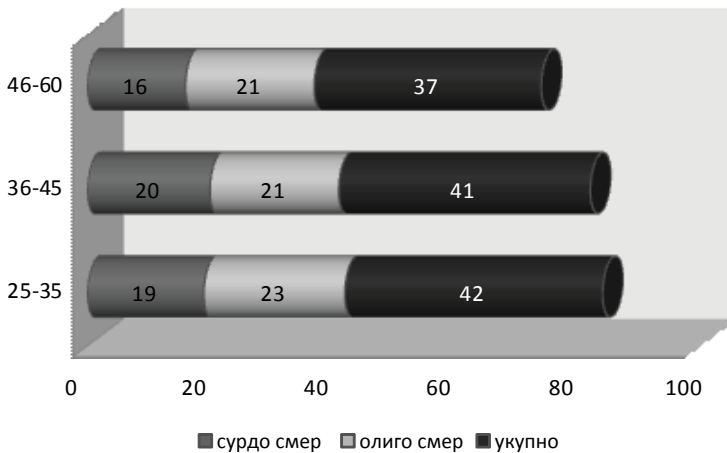
Имајући у виду чињеницу да је дефектолог у свом раду усмерен на сарадњу са стручњацима различитих профила, способности за тимски рад су неопходне из више разлога. Прво, оне омогућавају свестрани приступ и подршку детету са ометеношћу, и друго, мултидисциплинарност омогућава развој и перманентно унапређење теорије и праксе сваке научне области понаособ и науке у целини. Општи циљ истраживања је утврдити како дефектолози (олигофренолози, сурдолози) перципирају себе као чланове тима у школама у којима су запослени. Посебни циљеви су утврдити да ли постоји дистинкција међу а) дефектолозима различитих усмерења тј. олигофренолога и сурдолога, и ако постоји у чему се она огледа, б) испитаницима различите старосне доби, и ц) испитаницима мушког и женског пола.

### МЕТОД РАДА

#### **Узорак**

Истраживање је обухватило 120 испитаника оба пола ( 99 или 82,5% женског пола и 21 или 17,5% мушког пола тј.17,5%) старосне доби од 25 до 60 година. Неуједначеност узорка по полу је последица феминизације професија дефектолога која је традиционално присутна. Доминанција једног пола у професији је присутна и код наставника, учитеља,

машинских инжењера и др. Узорком су обухваћени дефектолози две уже научне области или смера (65 или 54,20% олигофренолога и 55 тј. 45,80% сурдолога) који су запослени у школама за основно и средње образовање лако интелектуално ометених и глувих и наглувих ученика на територији Београда.



**Графикон 1. Дистрибуција узорка према ужој научној области дефектолога и старосној доби**

Узорак чини 42 или 35% испитаника старосне доби од 25 до 35 година, 41 или 34,2% испитаника од 36 до 45 година и 37 или 30,8% испитаника од 46 до 60 година. Дистрибуција узорка према ужој научној области дефектолога и старосној доби указује да је укључено 23 или 19,2% олигофренолога (стручњак који ради са децом с тешкоћама у менталном развоју) старосне доби од 25 до 35 година и исти број олигофренолога (21 или 17,5%) старосне доби од 36 до 45 година и од 46 до 60 године. Сурдолога (стручњак који ради с глувом и наглувом децом) старосне доби од 25-35 година има 19 или 15,8%, 20 или 16,6% сурдолога старосне доби од 36 до 45 и 16 или 13,3% сурдолога од 46 до 60 година (графикон 1).

### **Мерни инструменти**

За потребе истраживања коришћен је Упитник о аспектима тимског рада (Коблт, 2007) са 60 тврдњи дихотомног типа које рефлектују мишљење и ставове запослених о функционисању тима кроз шест аспе-

ката (табела 1), а резултати се обрађују за појединачна подручја и упитник у целини.

**Табела 1. Аспекти и димензије тимског рада**

	Аспекти:	Димензије које процењује
1.	Окружење	Величина тима, деловање на промене у окружењу, познавање метода групног рада, свесност улоге унутар тима, свесност квалитета односа са сарадницима ван тима, презентација својих идеја, комуникација на заједничким састанцима, добра организација састанака
2.	Понашања	Међусобно поштовање и подршка унутар тима, заједнички рад, блискост, поштовање правила сарадње, координирани рад, позитивна атмосфера, међусобно поверење и похвале
3.	Способности	Отвореност у комуникацији и идејама за рад, утврђивање препрека у раду, заједничко решавање конфликта, међусобно познавање, креативност у раду, свесност да смо заједно јачи, планирање и организација
4.	Вредности	Поштовање аутономије чланова тима, нема нерешених сукоба, међусобна повезаност, учење један од другог, размена мишљења, пратити вођу и бити вођа, заједничка уверења, афирмација тима
5.	Идентитет	Усклађивање личних са заједничким циљевима, индивидуални развој, подела задатака и улога, значај рада, поштовање различитих способности и талента, повезаност, толеранција на различитост
6.	Смисао	Развој тима, усклађеност личних и тимских визија, заједнички допринос, утицај међусобних односа на рад, доживљај значаја тимског рада у ширем друштвеном значењу, користи од тимског рада ван установе

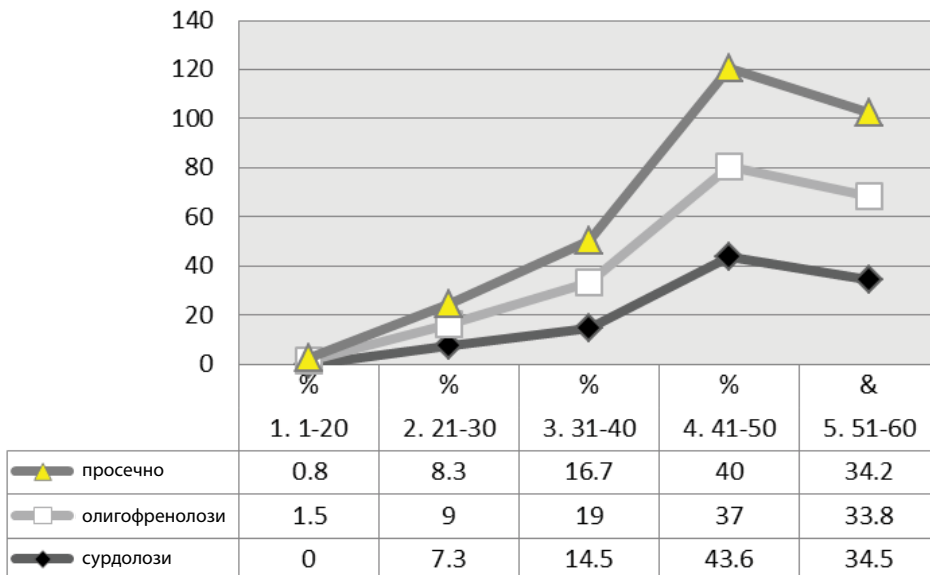
### **Статистичка обрада података**

Приликом обраде података користили смо методе дескриптивне статистике (фреквентност, аритметичка средина, стандардна девијација), мере корелације и непараметријске тестове (Цхи-сquares тест, Крускал-Валис и Фриедман тест).

## РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА СА ДИСКУСИЈОМ

Тим треба да буде одговоран за планирање, имплементацију, управљање и вредновање свих активности у школи. Постоји много врста тимова и тимског рада, може бити евалуациони или тим за процену, тим за индивидуалне образовне програме, транзитивни тимови, тимови за функционалну процену понашања итд. Сваки од наведених тимова захтева адекватну сарадњу чланова унутар тимова и сарадњу различитих тимова у циљу напредовања ученика са ометеношћу у свим областима (на академском, психофизичком, психосоцијалном нивоу).

Помоћу Фриедмановог теста је утврђено да добијени резултати имају изузетно висок степен поузданости (Friedman,  $\chi^2 = 23207$ , дф 5,  $p \leq 0.000$ ). Вредности глобалног скорa крећу се у распону од 16-59 поена (АС=45,18, СД=9,65) према којим је формирано пет категорија испитаника: Прва категорија испитаника чији су скорови до 20 поена највише одступају од тимског рада, до пете категорије чији се глобални скорови крећу у распону од 51-60 поена, који су веома задовољни како својим статусом у тиму тако и функционисањем тима коме припадају. Дистрибуција дефектолога у односу на пет категорија (АС=3,98, СД=0,96) приказана је на графикану 2 .



Графикон 2. Вредности глобалног скорa према категоријама

Вредности глобалног скорa према категоријама указују да дефектолози имају тимски, односно колективни дух будући да је највећи број испитаника, њих 48 или 40% достигло врло добар ранг, а 41 или 34,2% одличним скором перципира свој положај у тиму и задовољство тимом са којим ради. Упркос чињеници да се тимски рад дефектолога не може одвијати по идеално теоријски замишљеним моделима у контексту организације васпитно образовног рада, ови резултати показују значајну професионалну одговорност у структурирању рада.

**Табела 2. Корелације аспеката тимског рада**

		Окружење	Понашање	Способности	Вредности	Идентитет	Смисао
Окружење	р	1	.593(**)	.439(**)	.614(**)	.488(**)	.388(**)
	п		.000	.000	.000	.000	.000
	Н	120	120	120	120	120	120
Понашање	р	.593(**)	1	.770(**)	.768(**)	.633(**)	.540(**)
	п	.000		.000	.000	.000	.000
	Н	120	120	120	120	120	120
Способности	р	.439(**)	.770(**)	1	.768(**)	.548(**)	.557(**)
	п	.000	.000		.000	.000	.000
	Н	120	120	120	120	120	120
Вредности	р	.614(**)	.768(**)	.768(**)	1	.577(**)	.470(**)
	п	.000	.000	.000		.000	.000
	Н	120	120	120	120	120	120
Идентитет	р	.488(**)	.633(**)	.548(**)	.577(**)	1	.609(**)
	п	.000	.000	.000	.000		.000
	Н	120	120	120	120	120	120
Смисао	р	.388(**)	.540(**)	.557(**)	.470(**)	.609(**)	1
	п	.000	.000	.000	.000	.000	
	Н	120	120	120	120	120	120

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Добијени резултати у табели 2 указују да постоји статистички значајна повезаност свих аспеката тимског рада дефектолога ( $p \leq 0,01$ ). Можемо претпоставити да су дефектолози задовољни тимским радом и организацијом унутар школа у којима раде, као и да корелација сваког појединачног аспекта тимског рада детерминише њихову перцепцију о глобалној слици коју имају о свом тиму.



**Табела 3 – Однос олигофренолога и сурдолога према тимском раду**

	окружење	понашање	способности	вредности	идентитет	смисао
X	0,229	0,094	0,054	1,145	0,017	0,015
ДФ	1	1	1	1	1	1
п	0.632	0.760	0.816	0.285	0.897	0.902

На основу Kruskal-Wallis теста је утврђено да у глобалу не постоји разлика између олигофренолога и сурдолога према тимском раду (табела 3). Односно, разлика није евидентирана ни у једном аспекту тимског рада које смо процењивали. Резултати указују да самоусмеравање особе у различите уже научне области специјалне едукације и рехабилитације не утиче на однос према тимском раду.

**Табела 4. Утицај старосне доби на тимски рад**

Аспекти тимског рада	Старосна доб	N	Mean Rank	H	df	p
Окружење	25-35	42	49.93	7.439	2	0.024
	36-45	41	62.00			
	46-60	37	70.84			
Понашање	25-35	42	56.71	2.898	2	0.235
	36-45	41	67.87			
	46-60	37	56.64			
Способности	25-35	42	58.23	6.977	2	0.031
	36-45	41	71.23			
	46-60	37	51.19			
Вредности	25-35	42	55.35	5.387	2	0.068
	36-45	41	70.60			
	46-60	37	55.16			
Идентитет	25-35	42	48.26	11.633	2	0.003
	36-45	41	73.74			
	46-60	37	59.72			
Смисао	25-35	42	50.98	5.033	2	0.081
	36-45	41	66.37			
	46-60	37	64.81			

Анализом табле 4 је утврђено да су аспектом окружења ( $p=0,024$ ) највише су задовољни старији испитаници (46-60 година) који се нала-

зе у фази стабилних и утврђених позиција, свесни својих и туђих улога и односа унутар организације. Млађи дефектолози су најмање задовољни овом облашћу што је разумљиво због периода адаптације на радно место, тражења сигурности као и анализе различитих професионалних очекивања. Испитаници средње доби (36-45 година) проценили су подручје идентитета ( $p=0,003$ ) највишим рангом, за разлику од млађих који још увек немају осећај повезаности, доживљај јасне улоге и статуса у тиму као ни освешћеног значења свог рада и рада своје групе. Аспект способности процењује планове и различите начине креативности које се користи у заједничком раду у циљу превазилажења препрека. Не треба се чудити што су у овом сегменту ( $p=0,031$ ) старији испитаници перципирали своје способности нижим скором, свесни чињенице о предстојећем завршетку радног века, док су испитаници средње доби најотворенији за нове идеје, могућности заједничког рада, те сматрају да могу пронаћи снаге која ће им омогућити лакше решавање професионалних изазова.

**Табела 5 – Ушицај пола на тимски рад**

Аспекти тимског рада	пол	N	Mean Rank	H	df	p
Окружење	мушки	21	40.02	9.084	2	0.003
	женски	99	64.84			
Понашање	мушки	21	45.57	4.864	2	0.027
	женски	99	63.67			
Способности	мушки	21	50.21	2.306	2	0.129
	женски	99	62.68			
Вредности	мушки	21	51.48	1.758	2	0.185
	женски	99	62.41			
Идентитет	мушки	21	38.21	10.890	2	0.001
	женски	99	65.23			
Смисао	мушки	21	48.43	3.160	2	0.075
	женски	99	63.06			

Иако је узорак диспропорционалан према полу, Kruskal-Wallis тестом је утврђена статистички значајна разлика у појединим областима. Највећа статистичка значајност постигнута је у аспекту идентитета ( $p=0,001$ ), окружења ( $p=0,003$ ) и понашања ( $p=0,027$ ) при чему су особе женског пола задовољније функционисањем у овим областима од осо-

ба мушког пола. С обзиром да је феминизација професије дефектолога традиционално присутна, а нарочито евидентна у васпитно образовним установама за децу и младе са ометеношћу, овакви резултати су и очекивани.

### ЗАКЉУЧАК

Резултати истраживања указују да 74% испитаних дефектолога веома позитивно перципира своје профилисане улоге и одговорности у тиму као и спремност да се и даље тимски развијају.

Разлике међу дефектолозима различитих усмерења (олигофренолози и сурдолози) нису пронађене, али будућа истраживања треба да укључе и друге стручњаке с којима дефектолози најчешће сарађују (психолози, социјални радници, учитељи, наставници предметне наставе) како бисмо утврдили разлике у наведеним аспектима тимског рада.

Иако је у истраживању била неравномерна заступљеност испитаника према полној структури ипак се као статистички значајном разликом показао аспект идентитета, окружења и понашања у којима су особе женског пола биле задовољније.

Највеће разлике су утврђене међу старосним групама испитаника. Старији испитаници су задовољнији сегментима који обухватају окружење у коме раде, за разлику од најмлађих дефектолога који још увек трагају за својим професионалним идентитетом и позицијом у тиму. Такође, старији дефектолози су најмање задовољни сегментом способности које подразумева и одређено мењање ставова и отворености за нове методе и принципе рада које за испитанике средње старосне групе представљају професионални изазов. Анализирајући тренутни статус дефектолога у трансформисаном васпитно образовном систему, сматрамо да добијени резултати о њиховој спремности за тимски рад инклинирају респектабилнији статус струке.

Факултет за специјалну едукацију који образује дефектологе за рад са особама са различитим врстама и степенима ометености, развија осећај емпатије које, надограђене спектром теоретских знања и вештина, доприносе разумевању динамике односа у различитим социјалним системима, јер дефектолози током студијских програма стичу неопходне компетенције за активним учествовањем у стручним тимовима.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Annett, J., and Stanton, N. (2000): *Task analysis*. London: Taylor & Francis.
2. Belbin, M. (1993): *Team Roles at Work*. Butterworth-Heimenann. Oxford: Jordan Hill.
3. Bennett, B., Rolheiser-Bennett, C., Stevahn, L. (1991): *Cooperative Learning: Where Heart Meets Mind*. Toronto, Ontario: Educational Connections.
4. Francis D. I. & Young D. (1979): *Improving Work in Groups*. A Practical Manual for Teambuilding. London: University Associates.
5. Johnson, D. W. & Johnson, F. P. (2006): *Joining Together*. Group Theory and Group Skills. Boston: Pearson Education.
6. Kobolt, A., Žižak, A. (2007): Timski rad i supervizija timova. *Ljetopis socijalnog rada*, 14 (2), 367 - 386.
7. Maass, E. & Ritschl, K. (1998): *Teamgeist*. Spiele und Uebungen fuer die Teamentwicklung. Jungfermann Verlag, Paderborn.
8. Nikić, M. (2004): Temeljna načela timskog rada, *Diacovensia Vol. (1)*, 115-129.
9. Peters, S. (2004): *Inclusive education an EFA strategy for all children*. Washington DC: World Bank.
10. Pugach, M.C. Johnson, L.J. (1989): The challenge of implementing collaboration between general and special education. *Exceptional Children*, 56(3), 232-235.
11. Streeck, U. (1997): *Supervision in mental health teams and institutions*. Martindale, B. at all (ur.); *Supervision and Its Vicissitudes*. London: Karnac, 62-83.

## ASPECTS OF TEAMWORK OF DEFECTOLOGISTS IN SCHOOL

MARINA RADIĆ ŠESTIĆ, BILJANA MILANOVIĆ DOBROTA,  
VESNA RADOVANOVIĆ

Faculty of Special Education and Rehabilitation, Belgrade

### SUMMARY

The work domain of a defectologist is comprehensive and complex therefore it is almost impossible to perform it successfully and maintain high quality without the cooperation with experts of contiguous professions. Defectologist as a certain team member is mostly present in teams which function in educational work of persons with disability. Bearing in mind that context the objective of this paper is to establish how defectologists perceive themselves as school team members. The sample encompassed 120 defectologists, oligophrenologists (N= 65) and surdologists (N= 55), of both genders, aged 25-60 years. The Questionnaire on Teamwork Aspects (Kobolt, 2007), which reflects notions and attitudes of employees on the team functioning through six aspects, was used as an instrument. The results obtained with high statistical reliability ( $p \leq 0.000$ ) demonstrated that 74% of the surveyed defectologists perceived their roles and responsibilities within the team very positively, as well as readiness to continue to improve in the domain of teamwork. The differences among oligophrenologists and surdologists were not established, while the aspect of identity, environment and behavior manifested as a statistically significant difference in terms of gender, wherein female participants were more satisfied. The greatest statistical differences were identified among the age groups of participants. Older participants have been more satisfied with segments involving working milieu, unlike the youngest defectologists who are still searching for their professional identity and position in the team.

KEY WORDS: defectologist, aspects, teamwork