

GENERIČKE RADNE VEŠTINE UČENIKA SA LAKOM INTELEKTUALNOM OMETENOŠĆU

Biljana MILANOVIĆ-DOBROTA¹

Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju

Generičke radne veštine obuhvataju paket transferabilnih veština koje doprinose sveukupnom radu pojedinaca i mogu se primeniti u različitim poslovima i radnim organizacijama. Najprikladnijim pristupom u prikupljanju informacija o generičkim radnim veštinama i adaptivnom radnom ponašanju kod osoba sa intelektualnom ometenošću (IO) smatra se situaciona procena, jer omogućava sistematsko posmatranje ponašanja u vezi sa radom. Cilj rada je da se utvrdi odnos nivoa usvojenosti generičkih radnih veština u odnosu na nivo intelektualnog funkcionisanja učenika sa lakom intelektualnom ometenošću (LIO). Uzorak čini 120 ispitanika koji se profesionalno osposobljavaju za rad, oba pola, čiji se količnik inteligencije kreće od 51 do 70 IQ jedinica. Uzorak je podeljen na grupu sa višim nivoom intelektualnog funkcionisanja (IQ 61-70) i obuhvata 75 ispitanika (62,5%), dok se u grupi sa nižim nivoom intelektualnog funkcionisanja (IQ 51-60) nalazi 45 ili 37,5% ispitanika. Rezultati adaptiranog instrumenta Situacione procene (Situational assessment form test, Cline et al., 2005) utvrdili su statistički značajnu razliku između ispitanika različitog nivoa intelektualnog funkcionisanja. Ispitanici sa višim nivoom intelektualnog funkcionisanja prikazuju veće interesovanje za rad, uspevaju vremenski duže da istraju u obavljanju dodeljenih zadataka, lakše se prilagođavaju promenama tokom rada i na adekvatan način koriste naučene radne veštine. Oni su nezavisniji i mobilniji tokom obuke, iniciraju veći broj socijalnih interakcija, prikladnije se ponašaju u radnom okruženju i uspevaju da kontrolišu umor i stres tokom rada. Informacije o generičkim radnim veštinama mogu biti u funkciji izrade individualnog plana zapošljavanja osoba sa LIO i/ili određivanju modela zapošljavanja, adaptacije radnog mesta i plasmana na određeno radno mesto.

Ključne reči: učenici sa lakom intelektualnom ometenošću, generičke radne veštine, situaciona procena

1 E-mail: biljanamilanovicdobrota@gmail.com

UVOD

Veliki broj empirijskih radova iz oblasti profesionalne rehabilitacije osoba sa intelektualnom ometenošću (IO) utvrdio je da je ključni prediktor njihovog uspešnog zapošljavanja adekvatno stručno obrazovanje i iskustvo u radu tokom profesionalnog osposobljavanja (Biavaschi et al., 2012; Fabian, 2007; Baer et al., 2003; Corbett, Clark & Blank, 2002; Benz, Lindstrom & Yovanoff, 2000). Smatra se da je profesionalno osposobljavanje suštinski instrument državne politike koji omogućava osobama sa IO da dobiju pristup tržištu rada, da učestvuju u radu i doprinesu svetu rada, ali i da zarade i za svoj život (Bennell, 1999). Kako bi se planovi vezani za zapošljavanje ostvarili, tokom profesionalnog osposobljavanja se sprovode različite metode formalnih i neformalnih procena radnih sposobnosti i veština osoba sa IO radi utvrđivanja funkcionalnih potencijala i ograničenja vezanih za ometenost. Jedna od funkcionalnih procena radnih sposobnosti, sklonosti i veština koja se smatra najprikladnijom za osobe sa IO jeste situaciona procena.

Situaciona procena omogućava sistematsko posmatranje ponašanja u vezi sa radom i u razvijenim zemljama sveta najčešće je zastupljena kao deo šireg konstrukta tranzicionih procena. Uključuje direktno posmatranje osobe u realnom ili simuliranom radnom okruženju kada se uz korišćenje skale ponašanja procenjuju performanse tokom određenog vremenskog perioda. Ova ponašanja su poznata kao opšte (generičke) radne veštine ili veštine prilagođavanja radu (MacDonald-Wilson, Rogers & Anthony, 2001). Generičke radne veštine obuhvataju paket transferabilnih tj. „prenosivih“ veština nezavisnih od zanimanja i oblasti rada, a koja doprinose sveukupnom radu pojedinca kroz unapređenje njegovih kapaciteta da se samostalno prilagodi, uči i radi. Jednostavnije rečeno, to su veštine koje se mogu primeniti u različitim poslovima i radnim organizacijama (Greatbatch & Lewis, 2007), odnosno u svim oblastima i na svim nivoima rada (Chadha, 2006). Bez obzira na posao koji se obavlja, korišćenje situacione tehnike procene je fleksibilan i efikasan način procene koji ima rasprostranjenu upotrebu u profesionalnoj rehabilitaciji osoba sa IO radi određivanja modela zapošljavanja, praćenja napretka i evaluacije ishoda (Yau & Lam, 2007).

Da bi situaciona procena bila efikasna, neophodno je da se obezbedi adekvatno radno mesto, supervizija stručnjaka, kao i adekvatan način

prikupljanja informacija. Ključnu ulogu u procenjivanju ima osoba koja obavlja procenu, tako da je neophodno da odlično poznaje sve aspekte zanimanja, ali i karakteristike osoba koje se procenjuju (Gligorović & Radić-Šestić, 2011). Rezultati situacione procene ne mogu u potpunosti predvideti uspeh u poslu, ali često mogu ukazati koje radne veštine je potrebno razvijati, koje uvežbavati ili usavršavati kako bi se povećala njihova kompetentnost i produktivnost. Sem toga, na osnovu situacione procene formulišu se preporuke u oblasti funkcionalnih ograničenja tokom izvođenja radnih zadataka, restrukturiranja ili akomodacije radnog mesta i potrebnih službi podrške (Sitlington et al., 2007; Sitlington & Clark, 2006).

Uvažavajući potencijal Situacione procene, sa jedne strane, i činjenicu da osobe sa sličnim intelektualnim potencijalima mogu imati različite sposobnosti, sa druge strane, ovo eksplorativno istraživanje ima za cilj da utvrdi razlike u generičkim radnim veštinama i adaptivnom radnom ponašanju učenika sa LIO u odnosu na nivo intelektualnog funkcionisanja.

METOD RADA

Uzorak

Uzorak čini 120 ispitanika, oba pola, 62 ili 51,7% muškog i 58 ili 48,3% ženskog pola ($\chi^2=0,133$, $df=1$, $p=0,715$) koji su u školskoj 2010/2011. godini pohađali završni razred „Srednje zanatske škole“ u Beogradu. Ispitanici su se profesionalno osposobljavali u pet područja rada. Uvidom u dokumentaciju psihološko-pedagoške službe škole izvršeno je preuzimanje podataka o polu i intelektualnim sposobnostima. Analizirana je medicinska dokumentacija, uz pomoć koje su iz uzorka isključeni mladi sa autizmom, evidentnim somatskim, izraženim emocionalnim i višestrukim smetnjama. Kod svih ispitanika je dokumentovano postojanje lake intelektualne ometenosti (LIO) čiji se količnik kretao od 51 do 70 IQ jedinica. Uzorak je podeljen na grupu sa višim nivoom intelektualnog funkcionisanja (IQ 61-70) i obuhvata 75 ispitanika ili 62,5%, dok se u grupi sa nižim nivoom intelektualnog funkcionisanja (IQ 51-60) nalazi 45 ili 37,5% ispitanika ($\chi^2=7,500$, $df=1$, $p=0,006$).

Merni instrument i procedura istraživanja

Instrument Situacione procene (*Situational assessment form test*; Cline, Halverson, Petersen & Rohrbach, 2005) se sastoji iz 23 stavke za posmatranje osobe u radnim situacijama. Uključuje posmatranje, evaluaciju i izveštavanje o osnovnom radnom ponašanju i veštinama učenika sa ometenošću u određenom vremenskom periodu. Izvorno se koristi kao deo paketa tranzicionih procena u realnim ili simuliranim uslovima rada koji podsećaju na radno okruženje u kojem će raditi osoba sa ometenošću. Ovaj pristup obično zahteva angažovanje procenjivača koji provodi dve do tri nedelje posmatrajući radno ponašanje određene osobe.

Sam proces istraživanja odvijao se u nekoliko faza. U prvoj fazi instrument je preveden na srpski jezik. Tokom oktobra i novembra 2010. god. sprovedeno je pilot istraživanje u kome je učestvovalo 50 učenika sa LIO. Nakon detaljnijeg razmatranja, sledeća faza je podrazumevala adaptaciju skale. U originalnoj verziji potrebno je upisati „X“ u odgovarajući prostor koji najbolje opisuje navedene sposobnosti, ponašanja ili aktivnosti ili napisati „ne“ ukoliko ne postoji, odnosno „np“ ako se ne može primeniti. Prema našim dobijenim rezultatima pilot istraživanja, za osobe sa LIO sve stavke se mogu primeniti tako da je ta opcija izbačena. U originalnoj verziji postoji i prostor za komentare koji smo izostavili, ali koji se u budućnosti može koristiti u praktičnom radu za potrebe individualnog procenjivanja. Broj ponuđenih odgovora je ujednačen, a procenjivač zaokružuje jedan broj koji najbolje opisuje procenjivanu aktivnost. Za svaku stavku ponuđene su četiri deskriptivne opcije odgovora od 1 do 4. Odgovori su kodirani tako da minimalna vrednost ima numerički kod 1, a brojem 4 je označen najviši nivo učenikovih veština u obavljanju posla (Na primer: Izdržljivost na radu: 1 – manje od 2 sata; 2 – dva do tri sata; 3 – između tri i četiri sata; 4 – više od četiri sata).

Rezultat Kronbahovog koeficijenta α unutrašnje konzistentnosti (Cronbach's α) adaptiranog instrumenta nakon sprovedenog istraživanja je veoma pouzdan i iznosi 0,887.

Istraživanje je sprovedeno tokom drugog polugodišta (februar-jun 2011.god.), na redovnim časovima praktične nastave učenika u terminima dogovorenim sa pomoćnikom direktora škole. Istraživač je po 3 nedelje (3x18 časova nedeljne obuke) boravio u školskim radionicima koje pripadaju određenim područjima rada. Učenici sa LIO su procenjivani uz

pomoć i saradnju defektologa i radnih instruktora, ali uz podršku i kontrolu istraživača.

Uzimajući u obzir da neki oblici ponašanja mogu fluktuirati tokom vremena i situacija, na kraju svakog dana beležene su ocene za procenjivane ajteme u instrumentu. Krajnje ocene za svaki ajtem se izražavaju kroz srednje vrednosti tokom perioda opservacije.

Statistička obrada podataka

Podaci su obrađeni metodom deskriptivne statistike (aritmetička sredina i standardna devijacija), χ^2 i t-testom, univarijantnom analizom varijanse i multivarijantnom metodom diskriminacijske analize.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Pošto je instrument normiran, distribucija vrednosti pojedinačnih ajtema se kreće od 1 do 4 tako da je mogući raspon sumarnih rezultata od 23 do 92. Raspon dobijenih skorova u našem istraživanju kreće se od 31 do 92 sa merom centralne tendencije i merom disperzije $61,54 \pm 12,36$. U narednoj tabeli prikazane su srednje vrednosti sa standardnom devijacijom za svaki procenjeni ajtem u instrumentu.

Tabela 1 – Osnovne deskriptivne mere pojedinačnih ajtema na celom uzorku

	Varijable	AS	SD
1	Snaga, dizanje i nošenje	2,45	1,12
2	Sposobnost da hvata i zadrži objekte	2,23	1,17
3	Izdržljivost	2,42	1,11
4	Mobilnost	3,43	1,08
5	Brzina rada	1,90	0,96
6	Opšti izgled	3,55	0,85
7	Komunikacija u radu	2,82	0,71
8	Socijalna interakcija	2,69	0,96
9	Sposobnost kontrole stresa	3,13	0,85
10	Praćenje verbalnih uputstava za rad	2,68	1,05
11	Istrajnost u radnim zadacima	1,97	0,93
12	Kontinuitet rada	1,91	0,88
13	Iniciranje radnih aktivnosti	2,35	0,89

Varijable	AS	SD
14 Prilagođavanje promenama	3,14	0,93
15 Pojačane potrebe za podrškom	1,81	0,99
16 Interesovanja u radnoj sredini	2,76	1,01
17 Diskriminacija naučenih radnih veština	2,92	0,88
18 Svesnost vremena	2,81	1,25
19 Reagovanje na kritiku	2,85	1,01
20 Orijentacija u radnom okruženju	3,33	0,95
21 Sposobnost za putovanja	3,53	0,76
22 Neprihvatljivo ponašanje na radnom mestu	2,76	1,01
23 Molba za pomoć prilikom rada	2,28	0,90

Tabela 2 – Rezultati t-testa na ukupnom skor u instrumenta u odnosu na pol i IQ ispitanika

Varijable	N	AS	SD	SG	t	p	
Pol	Muški	62	61,90	12,96	1,64	0,33	0,742
	Ženski	58	61,16	11,77	1,54		
IQ	51-60	45	57,69	13,81	2,06	-2,71	0,008
	61-70	75	63,85	10,84	1,25		

Rezultati prikazani u Tabeli 2 ukazuju da ne postoji statistički značajna razlika u odnosu na pol ispitanika ($t=0,33$; $p=0,742$), ali je razlika utvrđena između ispitanika različitog nivoa intelektualnog funkcionisanja u granicama LIO ($t=-2,71$; $p=0,008$).

Ispitanici višeg nivoa intelektualnog funkcionisanja ostvarili su bolje rezultate na primenjenom instrumentu ($AS=63,85\pm 10,84$) od ispitanika sa nižim nivoom intelektualnog funkcionisanja ($AS=57,69\pm 13,81$).

Pored t-testa, a sa ciljem utvrđivanja faktora razlike u odnosu na IQ na celom uzorku, primenjena je multivarijantna metoda diskriminacijske analize. Izolovana je jedna funkcija koja pokazuje značajnost Vilksove Lambde (Wilks' λ 0,549; $h^2=63,921$; df 23; $p=0,000$) što upućuje na ispunjenost uslova za primenu diskriminacijske analize.

U Tabeli 3 prikazani su osnovni statistički parametri generičkih radnih veština kod ispitanika različitih nivoa intelektualnog funkcionisanja, sa univarijantnom analizom varijanse po pojedinim varijablama.

Tabela 3 – Statistički parametri generičkih radnih veština kod ispitanika različitih nivoa intelektualnog funkcionisanja

Ajtemi	AS 50-60	SD 50-60	AS 61-70	SD 61-70	λ	F (1)	p
Snaga, dizanje i nošenje	2,02	1,05	2,71	1,08	0,912	11,38	0,001
Sposobnost da hvata i zadrži objekte	2,04	1,08	2,33	1,21	0,988	1,72	0,192
Izdržljivost	2,07	1,15	2,63	1,03	0,940	7,52	0,007
Mobilnost	2,96	1,34	3,72	0,76	0,882	15,76	0,000
Brzina rada	1,71	0,94	2,01	0,96	0,977	2,80	0,097
Opšti izgled	3,42	1,01	3,63	0,73	0,986	1,64	0,203
Komunikacija u radu	2,67	0,79	2,91	0,64	0,973	3,27	0,073
Socijalna interakcija	2,29	0,94	2,93	0,89	0,893	14,07	0,000
Sposobnost kontrole stresa	2,87	1,05	3,29	0,65	0,940	7,48	0,007
Praćenje verbalnih uputstava za rad	2,44	1,01	2,81	1,04	0,971	3,57	0,061
Istrajnost u radnim zadacima	1,78	0,95	2,08	0,89	0,975	3,05	0,083
Kontinuitet rada	1,71	0,84	2,03	0,88	0,970	3,70	0,053
Iniciranje radnih aktivnosti	2,22	0,90	2,43	0,87	0,987	1,50	0,222
Prilagođavanje promenama	2,91	0,99	3,28	0,86	0,963	4,57	0,035
Pojačane potrebe za podrškom	1,96	1,08	1,72	0,92	0,987	1,60	0,208
Interesovanja u radnoj sredini	2,44	1,05	2,95	0,94	0,942	7,28	0,008
Diskriminacija naučenih radnih veština	2,42	0,89	3,21	0,72	0,807	28,23	0,000
Svesnost vremena	2,82	1,26	2,80	1,24	1,000	0,00	0,925
Reagovanje na kritiku	2,84	1,10	2,85	1,09	1,000	0,00	0,966
Orijentacija u radnom okruženju	3,44	0,91	3,25	0,96	0,99	1,15	0,286
Sposobnost za putovanja	3,42	0,94	3,59	0,61	0,989	1,33	0,250
Neprihvatljivo ponašanje na radnom mestu	2,69	0,92	2,80	1,06	0,997	0,33	0,563
Molba za pomoć prilikom rada	2,36	0,98	2,24	0,85	0,996	0,46	0,498

Na osnovu dobijenih rezultata i uvidom u aritmetičke sredine uočava se da ispitanici koji intelektualno funkcionišu na višem nivou ostvaruju bolje rezultate na statistički značajnim varijablama.

Uvidom u centroide grupa (Tabela 4) primetno je da postoji negativan centroid kod ispitanika sa 50-60 IQ, a pozitivan centroid kod ispitanika 61-70 IQ, što ukazuje da su aritmetičke sredine ove dve grupe ispitanika veoma udaljene jedna od druge, tako da se na osnovu i te udaljenosti može tvrditi da se ispitanici statistički značajno razlikuju u sistemu mernog prostora, što su potvrdili i rezultati t-testa.

Tabela 4 – Centroidi grupa u odnosu na IQ

Grupa	Funkcija
50-60	-1,161
61-70	0,697

DISKUSIJA

Na osnovu dobijenih rezultata situacione procene uočava se da najviše srednje vrednosti imaju ajtemi koji se odnose na fizičke karakteristike ispitanika. Opšti izgled učenika ($AS=3,55\pm 0,85$) podrazumeva da ispitanici sa LIO održavaju ličnu higijenu, nose čistu i ispeglanu odeću i sl. u skladu sa svojim socio-ekonomskim mogućnostima. Iako se često opšti izgled zanemaruje u istraživanjima, u literaturi su pronađeni podaci da je lična higijena identifikovana kao oblast koja poslodavcima predstavlja važan indikator pri razmatranju da zaposle osobu sa ometenošću (Graffam et al., 2002; Radić-Šestić, 2002, 1997; Walsh, 2010).

Drugi ajtem sa visokom srednjom ocenom ispitanika odnosi se na fizičku mobilnost ($AS=3,43\pm 1,08$). Međutim, univarijantnom analizom varijanse utvrđeno je da su ispitanici sa IQ 50-60 manje mobilni tokom rada od ispitanika sa IQ 61-70 ($p=0,000$). Fizička pokretljivost je jedan od uobičajnih problema osoba sa IO sa kojima se mogu suočiti tokom razvoja. Usled loše koordinacije motoričkih aktivnosti može doći do nepravilnog držanja tela, koje nije u funkciji vršenja radnih zadataka (Carmeli et al., 2008), a razvojni deficiti mogu dovesti i do teškoća u određenim pokretima i položajima, kao što je čučanje, posturalna ravnoteža i dinamička kontrola tokom zadataka podizanja i nošenja (Miller et al., 2001).

Preovladava mišljenje da, ukoliko su učenici sa LIO mobilniji tokom boravka u školi, uvećavaju priliku da steknu socijalnu poziciju i povezanost u hijerarhijski strukturiranom vršnjačkom sistemu. Sa druge strane, ako većinu vremena provode sami, izolovani od ostalih vršnjaka, propuštaju priliku da razviju prava prijateljstva. Analizom varijanse utvrđena je statistički značajna razlika na varijabli socijalne interakcije ($p=0,000$) u korist ispitanika sa višim nivoom intelektualnog funkcionisanja u okviru LIO. Srednja vrednost ovog ajtema za učenike sa IQ 50-60 ukazuje da oni retko iniciraju socijalne interakcije, kao i da su pretežno pasivni učesnici u određenim aktivnostima. Na taj način umanjuje se ne samo mogućnost zajedničkog rada i vršnjačkog učenja, već i prilika za druženje i sticanje prijateljstva, što može dovesti do usamljenosti i uticati na opšti kvalitet života. Problemi u ovoj oblasti tokom srednje škole mogu perzistirati i u radnoj sredini. U jednoj studiji koja je obuhvatila 462 radnika sa IO utvrđeno je

da povećanjem težine ometenosti opada nivo socijalne integracije u radnoj sredini (Mank, Cioffi & Yovanoff, 1997). Zato, gotovo sva literatura iz ove oblasti preporučuje da se tokom procesa profesionalnog osposobljavanja u program uključe i uputstva vezana za razvoj socijalnih veština (Pierson et al., 2008), jer često i sami poslodavci tvrde da su u radnoj sredini socijalne kompetencije mladih sa IO važnije od radnih (Doren et al., 1996; Mellard & Hazel, 1992, prema Ruegg, 2003).

Ohrabrujuće deluju naši nalazi koji se odnose na ponašanje koje nije tipično ili prihvatljivo na radnom mestu (impulsivnost, drskost, svađe, pretnje, tuče i sl). Dobijeni rezultati su ujednačeni za sve ispitanike sa LIO ($p=0,563$) i pokazuju da se nekontrolisano ponašanje manifestuje vrlo retko. Međutim, statistički značajna razlika je prisutna na ajtemu koji je procenjivao sposobnost učenika da kontrolišu stresne situacije tokom rada ($p=0,007$). Ispitanici iz grupe sa višim nivoom intelektualnog funkcionisanja efikasniji su u regulisanju sopstvenih emocija i ponašanja ($AS=3,29\pm 0,65$), te se lakše nose sa svakodnevnim zahtevima u vezi sa radom, za razliku od ispitnika koji pripadaju drugoj grupi ($AS=2,87\pm 1,05$). Budući da su kod ispitnika u okviru lake intelektualne ometenosti uočene razlike u ovom mehanizmu adaptivnog ponašanja, smatramo poželjnim da se tokom procesa profesionalnog osposobljavanja više pažnje posveti razvoju samoregulatornih funkcija koje mogu povećati adaptibilnost ovih osoba u širokom spektru situacionih zahteva na radnom mestu.

Velike i statistički značajne razlike među grupama, a u korist ispitanika sa višim nivoom intelektualnog funkcionisanja, utvrđene su u proceni znanja učenika da jasno naprave razliku u neophodnim radnim veštinama tokom izvođenja radnih zadataka ($p=0,000$), kao i da, bez obzira na promene tokom rada, uspeju bez većih teškoća da im se prilagode ($p=0,035$) i ostanu zainteresovani za rad ($p=0,008$). Takođe, podaci iz inostrane literatura govore da osobe sa višim kognitivnim sposobnostima bolje izvršavaju radne zadatke u širokom spektru različitih poslova (Bobko, Roth, & Potosky, 1999; Schmidt & Hunter, 1998), što utiče na zadržavanje radnih mesta i povećava njihovo zadovoljstvo poslom (Rosenberg & Brady, 2000; Roessler, 2002).

Marginalna statistička razlika ($p=0,053$) između ove dve grupe ispitanika utvrđena je u ajtemu koji je procenjivao održavanje kontinuiteta rada, dok srednja vrednost svih ispitanika iznosi $1,91\pm 0,88$. Ispitanici iz grupe

sa IQ 61-70 uspevaju da obave 2-3 radne operacije u nizu za razliku od ispitanika koji intelektualno funkcionišu na nižem nivou, a koji to nisu u stanju. Slični su rezultati i jednog domaćeg istraživanja koje je imalo za cilj utvrđivanje odnosa radne memorije i intelektualnog funkcionisanja dece sa LIO uzrasta 10-14 godina. Dobijeni rezultati ukazali su da deca koja funkcionišu na donjoj granici LIO imaju manji kapacitet neverbalne radne memorije od one čiji se IQ skor nalazi u gornjem opsegu LIO (Buha & Gligorović, 2012). To praktično znači da tokom izvršavanja zadataka, deca koja se nalaze na donjoj granici LIO mogu aktivno manipulirati sa oko dve informacije, dok su ona koja funkcionišu na gornjoj granici LIO u stanju da u svesti održe instrukciju koja sadrži tri relevantne jedinice. Nesporno da je značaj pamćenja za radne sposobnosti osnov za ovladavanje radnim procedurama različitih nivoa složenosti, a teškoće pamćenja mogu se odraziti na upamćivanje verbalnih instrukcija i/ili neverbalnih sadržaja i motoričkih procedura uključenih u proces osposobljavanja ili radnog angažovanja (Gligorović, Radić-Šestić i Buha, 2011).

Ajtemi kod kojih nije pronađena statistički značajna razlika u odnosu na IQ, a koji se mogu grupisati u okviru dimenzije *Orijentacija u vremenu i prostoru* ukazuju na visoke srednje vrednosti. Adolescenti sa LIO imaju sposobnost da samostalno koriste gradski prevoz ($AS=3,53\pm 0,76$), orijentiraju se u radnom okruženju ($AS=3,33\pm 0,95$) i razumeju koncept vremena ($AS=2,81\pm 1,25$). Prostorna orijentacija je značajna u kontekstu direktnog izvršavanja radnih zadataka (pronalaženja materijala i alata za rad, vraćanja u predviđeni prostor, organizacije radne površine itd.), ali i indirektnog uticaja na rad (pristupa i korišćenja prevoza, dolazak na posao i odlazak sa istog).

Za nezavisno funkcionisanje u određenom okruženju potrebna je i veština organizovanja vremena. Primenjena u radnoj sredini, dnevna organizacija vremena upućuje na sposobnost učenika da zna koji zadatak treba da uradi, kada i za koje vreme, omogućavajući mu da planira i izvršava aktivnosti koje su u vezi sa njegovim ličnim ciljevima i zahtevima sredine (Davies, Wood & Stephens, 2002). Osobama sa LIO koje se profesionalno osposobljavaju, orijentacija u vremenu i prostoru je neophodan uslov kako bi uspešno obavljali pojedina zanimanja (npr. od frizera se zahteva da procene vreme delovanja farbe/kiseline na kosu, pripremači namirnica treba da procene kada je određena namirnica termički obrađena, pekari da posle određenog vremena izvade pecivo iz pećnice itd.).

ZAKLJUČAK

Na osnovu rezultata istraživanja generičkih radnih veština učenika sa LIO utvrđene su značajne statističke razlike između ispitanika različitog nivoa intelektualnog funkcionisanja. Analizom pojedinačnih ajtema ispitanici koji pripadaju gornjem opsegu LIO prikazuju veće interesovanje za rad, uspevaju vremenski duže da istraju u obavljanju dodeljenih zadataka, lakše se prilagođavaju promenama tokom rada i na adekvatan način koriste naučene radne veštine. Ovi učenici su nezavisniji i mobilniji tokom obuke, te tako i iniciraju veći broj socijalnih interakcija, prikladnije se ponašaju u radnom okruženju i uspevaju da kontrolišu umor i stres tokom rada.

Informacije o generičkim radnim veštinama mogu biti u funkciji izrade individualnog plana zapošljavanja osoba sa LIO, razvoja specifičnih veština potrebnih za neko zanimanje i/ili određeni model zapošljavanja, adaptacije radnog mesta i plasmana na određeno radno mesto.

LITERATURA

1. 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 and Transition for Exceptional Individuals*, 26, 7-25. doi:10.1177/088572880302600102
2. Bennell, P. S. (1999). *Learning to Change: Skills Development Among the Economically Vulnerable and Socially Excluded in Developing Countries*. Employment and Training Department. Geneva: sILO)
3. Benz, M., Lindstrom, L., & Yovanoff, P. (2000). Improving graduation and employment outcomes of students with disabilities: Predictive factors and student perspectives. *Exceptional Children*, 66(4), 509-529.
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*. U Background Report for the World Development Report 2013.
5. Bobko, P., Roth, P. L. & Potosky, D. (1999). Derivation and implications of a meta-analytic matrix incorporating cognitive ability, alternative

- predictors and job performance. *Personnel Psychology*, 52(3), 561-589. doi:10.1111/j.1744-6570.1999.tb00172.x
6. Buha, N., & Gligorović, M. (2012). Povezanost radne memorije i intelektualnog funkcionisanja kod dece sa lakom intelektualnom ometenošću. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 11(1), 21-38.
 7. Carmeli E., Merrick J., Morad M., Orbach I. & Zinger-Vaknin T. (2008). Physical Training and Well-being in Older Adults with Mild Intellectual Disability: A Residential Care Study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disability*, 21(5), 457-465. doi:10.1111/j.1468-3148.2007.00416.x
 8. Chadha, D. (2006). A curriculum model for transferable skills development. *Engineering Educatio*, 1(1), 19-24. doi:10.11120/ened.2006.01010019
 9. 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.
 10. Davies, D. K., Stock, S. E., & Wehmeyer, M. L. (2002). Enhancing Independent Time- Management Skills of Individuals With Mental Retardation on Using a Palmtop Personal Computer. *Mental Retardation*, 40(5), 358-365. doi:10.1352/0047-6765(2002)040<0358:eit mso>2.0.co;2
 11. Fabian, H. (2007). Informing transitions. In A. W. Dunlop & H. Fabian (Eds.) *Informing transitions in the early years: Research, Policy and Practice* (pp. 3-20), Berkshire, Open University Press.
 12. 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.
 13. Gligorović, M., Radić-Šestić, M., & Buha, N. (2011). Procena kognitivnih, perceptivnih i motoričkih sposobnosti osoba sa intelektualnom ometenošću u procesu profesionalne rehabilitacije. *Beogradska defektološka škola*, (3), 549-570.
 14. Graffam, J., Shinkfield, A., Smith, K., & Polzin, U. (2002). Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 175-181.

15. Greatbatch, D., & Lewis, P. (2007). *Skills and Learning Intelligence Module: Generic Employability Skills II* (South West Observatory). University of Nottingham: Centre for Developing and Evaluating Lifelong Learning.
16. MacDonald-Wilson, K., Rogers, E. S., & Anthony, W. A. (2001). Unique issues in assessing work function among individuals with psychiatric disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 11(3), 217-232. doi:10.1023/A:1013078628514
17. Mank, D., Cioffi, A., & Yovanoff, P. (1997). Analysis of the Typicalness of Supported Employment Jobs, Natural Supports, and Wage and Integration Outcomes. *Mental Retardation*, 35(3), 185-197. doi:10.1352/0047-6765(1997)035<0185:aottos>2.0.co;2
18. Miller, L. T., Missiuna, C. A., Macnab, J. J., Malloy-Miller, T., & Polatajko, H. J. (2001). Clinical Description of Children with Developmental Coordination Disorder. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 68(1), 5-15. doi:10.1177/000841740106800101
19. Pierson, M. R., Carter, E. W., Lane, K. L., & Glaeser, B. C. (2008). Factors Influencing the Self-Determination of Transition-Age Youth With High-Incidence Disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 31(2), 115-125. doi:10.1177/0885728808317659
20. Radić-Šestić, M. (2002). *Uspešnost profesionalnog osposobljavanja slušno oštećenih i mentalno retardiranih osoba*. Beograd: Univerzitet u Beogradu, Defektološki fakultet, Doktorska disertacija.
21. Radić-Šestić, M. (1997). *Oblici profesionalnog osposobljavanja osoba oštećenog sluha*. Beograd: Univerzitet u Beogradu. Defektološki fakultet, Magistarski rad.
22. Roessler, R. T. (2002). Improving Job Tenure Outcomes for People with Disabilities: The 3M Model. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 45(4), 207-212. doi:10.1177/00343552020450040301
23. Rosenberg, H., & Brady, M. P. (2000). *JOBS: Job Observation and Behavior Scale: A work performance evaluation for supported and entry level employees*. Wood Dale, IL: Stoelting Co.
24. Ruegg, E. (2003). *Social Competence, Transition Plans and Children with Learning Disabilities*. In *Essays In Education*, University of South Carolina. Aiken. From <http://www.usca.edu/essays/vol7fall2003.html>

25. Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274. doi:10.1037//0033-2909.124.2.262
26. Sitlington, P. L., & Clark, G. M. (2006). *Transition education and services for students with disabilities*. Needham Heights, Mass: Allyn & Bacon.
27. Sitlington, P. L., Neubert, D. A., Begun, W., Lombard, R. C., & Leconte, P. J. (2007). *Assess for success: A practitioner's handbook on transition assessment*, 2nd ed. Thousand Oaks, Calif: Corwin Press.
28. Yau, S., & Lam, (2007). Situational assessment as a predictor of employment outcomes in people with chronic psychiatric illness, *Hong Kong Medical Journal*, 13(1), 32-35. Supplement.
29. Walsh, D. (2010). *Employment Law for Human Resource Practice*. 3rd ed. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

GENERIC SKILLS IN STUDENTS WITH MILD INTELLECTUAL DISABILITY

Biljana Milanović-Dobrota
University of Belgrade – Faculty of Special Education and Rehabilitation

Summary

Generic skills include transferable skills which contribute to general work skills of an individual and can be used in different jobs and work organizations. Situational assessment is considered to be the best approach in gathering information on generic skills and adaptive behavior in persons with intellectual disabilities (ID), since it enables systematic observation of work related behavior. The aim of this paper is to determine the relation of the degree of generic skills acquisition with regard to the level of intellectual functioning of students with mild intellectual disability (MID). The sample consists of 120 examinees undergoing professional training, of both genders, with IQ between 51 and 70. The sample is divided in two groups: the group with higher level of intellectual functioning (IQ 61-70) which includes 75 examinees (62.5%), and the group lower level of intellectual functioning (IQ 51-60) which includes 45 (37.5%) examinees. The results of the adapted Situational assessment form test (Cline et al., 2005) indicate the statistically significant difference between the examinees with different levels of intellectual functioning. The examinees with higher level of intellectual functioning show greater interest in work, they perform the assigned tasks for a longer period of time, they adapt to changes while working more easily, and use the acquired work skills appropriately. They are more independent and mobile during training, they initiate a greater number of social interactions, behave more appropriately in work environment, and manage to control fatigue and stress while working. Information on generic skills can be used for developing individual plan of employment of persons with MID and/or for determining the model of employment, adaptation of work place and temporary placement.

Key words: students with mild intellectual disability, generic skills, situational assessment

Primljeno: 4.12.2014.

Prihvaćeno: 06.01.2015.