

Универзитет у Источном Сарајеву  
Медицински факултет Фоча

---

**РАЗЛИЧИТИ МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТУПИ У  
ИСТРАЖИВАЊУ УЛОГЕ МЕНТОРА У  
ИНКЛУЗИВНОМ ОБРАЗОВАЊУ**

Источно Сарајево, 2017.

***Издавач***

Универзитет у Источно Сарајеву  
Медицински факултет Фоча

***За издавача***

Проф. др Милан Кулић

***Главни и одговорни уредник***

Проф. др Биљана Сладоје - Бошњак

***Рецензенти***

Проф. др Лејла Кафеџић

Проф. др Драженко Јоргић

***Одговорни уредник***

Ранка Перућица

***Технички уредник и компјутерски слог***

Соња Каурин

***Лектура и коректура***

Ана Симовић

***Преводи***

Cambridge – Centar za jezike i obrazovanje

***Штампа***

„Копикомерц“ с.п., Источно Сарајево

***Тираж***

100 примјерака

**ISBN 978-99976-717-2-1**

**COBISS.RS-ID 693660**

## АУТОРИ

**Проф. др Биљана Сладоје - Бошњак**

Катедра за педагогију, Филозофски факултет Пале

**Мр Ранка Перућица**

Асистент,

Медицински факултет Фоча

**Мр Соња Каурин**

Асистент,

Катедра за педагогију, Филозофски факултет Пале

**Доц. др Далиборка Шкипина**

Катедра за педагогију, Филозофски факултет Пале

**Проф. др Вера Вујевић Ђурић**

Катедра за енглески језик и књижевност, Филозофски факултет Пале

**Мр Ненад Марковић**

Координатор за осигурање квалитета, Универзитет у Источном Сарајеву



## САДРЖАЈ

<b>УВОДНЕ НАПОМЕНЕ.....</b>	<b>9</b>
<b>УЛОГА МЕНТОРА У РАЗВОЈУ СОЦИЈАЛНИХ И КОМУНИКАЦИЈСКИХ ВЈЕШТИНА СТУДЕНАТА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ.....</b>	<b>13</b>
Уводне напомене.....	13
Ко су ментори и каква је њихова улога? .....	14
Писање биографије (CV) .....	16
Структура биографије (CV-A).....	18
Примјер биографије (CV-A).....	19
Комуникацијске вјештине студената са инвалидитетом....	20
Закључак .....	25
Литература .....	25
<b>УЛОГА МЕНТОРА У ОБУЦИ СТУДЕНАТА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ ЗА КОРИШЋЕЊЕ ИСТ.....</b>	<b>29</b>
Уводне напомене.....	29
Студенти са инвалидитетом на високошколским установама.....	31
ИСТ опрема и њено коришћење .....	31
Примјер радионице –Упознавање студената са коришћењем информационо-комуникационе опреме .....	36
Закључак .....	37
Литература .....	38
<b>САВЈЕТОДАВНИ ПЕДАГОШКИ РАД СА СТУДЕНТИМА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ.....</b>	<b>41</b>
Уводне напомене.....	41
Појам и специфичности савјетодавног васпитног рада .....	41
Могућности реализовања савјетодавног васпитног рада са студентима са инвалидитетом .....	46
Примјер радионице за студенте са инвалидитетом.....	51
Закључак .....	52
Литература .....	53
<b>САРАДЊА МЕНТОРА СА НАСТАВНИМ ОСОБЉЕМ, КООРДИНАТОРОМ ПРОЈЕКТА, ПРОДЕКАНОМ ЗА НАСТАВНИ ПРОЦЕС И СТУДЕНТСКИМ СЛУЖБАМА ФАКУЛТЕТА .....</b>	<b>55</b>
Уводне напомене.....	55

ПРЕДНОСТИ САРАДЊЕ МЕНТОРА У РАДУ СА СТУДЕНТИМА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ .....	56
САРАДЊА МЕНТОРА СА НАСТАВНИМ ОСОБЉЕМ .....	58
ПРИМЈЕР РАДИОНИЦЕ – ОБУКА НАСТАВНИКА ЗА РАД СА СТУДЕНТИМА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ .....	60
САРАДЊА МЕНТОРА СА КООРДИНАТОРОМ ПРОЈЕКТА.....	61
САРАДЊА МЕНТОРА СА ПРОДЕКАНОМ ЗА НАСТАВНИ ПРОЦЕС .....	61
САРАДЊА МЕНТОРА СА СТУДЕНТСКИМ СЛУЖБАМА ФАКУЛТЕТА .....	62
ПРИМЈЕР РАДИОНИЦЕ: УПОЗНАВАЊЕ СА ОДРЕЂЕНИМ АКТИВНОСТИМА СТУДИРАЊА.....	65
ЗАКЉУЧАК .....	66
ЛИТЕРАТУРА .....	67
<b>САРАДЊА МЕНТОРА СА ЗАИНТЕРЕСОВАНИМ СТРАНАМА У ПРОЦЕСУ ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА/СТУДЕНАТА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ .....</b>	<b>69</b>
Уводне напомене.....	69
КОНЦЕПТ МЕНТОРСТВА .....	70
КО СУ ЗАИНТЕРЕСОВАНЕ СТРАНЕ У ПРОЦЕСУ ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА/СТУДЕНАТА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ? .....	73
САРАДЊА МЕНТОРА СА ПОСЛОДАВЦИМА .....	74
САРАДЊА МЕНТОРА СА НАЦИОНАЛНИМ ЗАВОДИМА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ .....	76
ПРИМЈЕР САРАДЊЕ МЕНТОРА СА ПОСЛОДАВЦИМА ПО ПИТАЊУ ЗАПОСЛЕЊА ОСОБА/СТУДЕНАТА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ.....	77
ЗАКЉУЧАК .....	81
ЛИТЕРАТУРА .....	82
<b>ЗАКЉУЧАК.....</b>	<b>85</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>89</b>
<b>DIE SCHLUSSFOLGERUNG.....</b>	<b>93</b>
<b>ИНДЕКС ИМЕНА .....</b>	<b>97</b>
<b>О АУТОРИМА .....</b>	<b>101</b>
<b>РЕЦЕНЗИЈЕ.....</b>	<b>107</b>

## Уводне напомене

Књига *Различити методолошки приступи у истраживању улоге ментора у инклузивном образовању* настала је у оквиру међународног пројекта *School-to-Work Transition for Higher education students with disabilities in Serbia, Bosnia & Herzegovina and Montenegro (Trans2Work)*.

Разлози настанка ове књиге налазе се у циљевима међународног пројекта *Trans2Work*, а то су:

а) да припреми и унаприједи високообразовне институције у погледу пружања подршке студентима са инвалидитетом у њиховој транзицији од факултета до радног мјеста коришћењем и праћењем стандарда и политика Европске уније;

б) да повеже високо образовање са радним окружењем које је примјерено особама са инвалидитетом;

в) да асимилира транзиционе могућности и вјештине са праксама и политикама Европске уније;

г) да припреми послодавце да боље разумију потребе запослених лица са инвалидитетом у циљу креирања и понуде нових радних мјеста за ове особе.

Основна циљна група којима је овај пројекат намијењен јесте широка група постојећих и будућих дипломаца са инвалидитетом и послодаваци из приватног и из јавног сектора. С обзиром да постоји потреба да се ојача академска заједница у циљу прихватања концепта транзиције особа са инвалидитетом од факултета до радног мјеста, остале циљне групе и потенцијални партнери универзитета су: студенти са инвалидитетом, универзитетски наставници и особље, постојећи универзитетски сервиси, каријерни центри, и потенцијалне мреже. Горе поменути циљеви биће постигнути само уз подршку високообразовних институција које ће омогућити студентима са

инвалидитетом да учествују у програмима праксе у оквиру посебног програма мобилности који је укључен у Еразмус+ програм кредитне мобилности студената са високообразовних институција. Bitно је напоменути учешће невладиних организација (НВО) у цјелокупном процесу подршке особама са инвалидитетом, јер су се оне већ суочавале са проблемима у запошљавању особа са инвалидитетом и могу да допринесу овом пројекту преносећи своја знања и искуства.

Посебно наглашавамо да је књига *Различити методолошки приступи у истраживању улоге mentora у инклузивном образовању* настала као резултат проучавања и истраживања улоге и задатака mentora у процесу транзиције особа са инвалидитетом од факултета до радног мјеста. На основу проучавања и истраживања литературе на дату тему, настала су следећа поглавља:

1. Улога mentora у развоју социјалних и комуникацијских вјештина,
2. Улога mentora у обучавању SwD за коришћење ИСТ,
3. Савјетодавни педагошки рад са студентима са инвалидитетом,
4. Сарадња mentora са наставним особљем, координатором пројекта, продеканом за наставу и студентским службама факултета,
5. Сарадња mentora са заинтересованим странама у процесу запошљавања особа/студената са инвалидитетом.

Наведени наслови садрже поднасловe који су проучавали специфичну тематику у оквиру наслова. Већина радова, поред теоријског дијела који је имао задатак да упозна јавност и заинтересоване читаоце о тематици која се проучава, садржи и примјер радионице као практичног дијела који омогућава боље



разумијевање проучаваног у смислу сагледавања апликативних могућности понуђених теоретских аспеката рада. Поред поменутих наслова књига садржи и Уводне напомене, Закључак, Индекс имена, и Биографију аутора књиге.

Надамо се да ће књига задовољити потребе читалаца који се интересују за улогу ментора и њихову сарадњу са послодавцима, националним заводима за запошљавање, наставним особљем, координаторима пројекта, продеканима за наставу и студентским службама факултета, а све у циљу оснаживања и освјетљавања позиције ментора чији је основни задатак да помогну студентима/особама са инвалидитетом у процесу транзиције од факултета до радног места.

Напомена:

Значење скраћеница које се појављују у књизи:

SwD - Студент са инвалидитетом

PwD - Особа са инвалидитетом

IwD - Индивидуалци са инвалидитетом

CV – биографија

ICT – информационо-комуникацијске технологије



## **УЛОГА МЕНТОРА У РАЗВОЈУ СОЦИЈАЛНИХ И КОМУНИКАЦИЈСКИХ ВЈЕШТИНА СТУДЕНАТА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ**

### **Уводне напомене**

Писање биографије (CV-ја) је важан корак када студенти са инвалидитетом аплицирају за посао. Циљ сваког CV-ја је да, прије свега, заинтересује комисију и обезбиједи кандидату позив на интервју. Да би CV био што бољи, потребно је да студенти са инвалидитетом познају себе, своја интересовања, способности, ставове. Често се дешава да на питање: „Како бисте описали себе?“, већина говори о томе чиме се баве или наводе своје образовање. Наравно, и то је добар почетак, али ипак акценат мора бити на знању и вјештинама, и способностима. Ми ћемо се у овом раду, поред писања CV-ја, бавити и комуникацијским вјештинама које су неопходне да би се написао добар CV, али и да би на интервјуу кандидати били што успјешнији. Када студенти са инвалидитетом дођу до фазе проналажења посла и грађења каријере, они ће у одређеном смислу постати дио тима, друштвена група која ради у заједничком циљу. Комуникација и друштвена интеракција унутар ових група ће бити интегрални дио њиховог свакодневног рада и искуства, и такође ће бити од кључног значаја за стабилност или напредовање у њиховој каријери. Без одговарајућих друштвених вјештина биће тешко да студенти са инвалидитетом постану дио тима или да допринесу укупном успјеху, без обзира на то колико су добре њихове идеје или вјештине критичког размишљања. Прије него кажемо нешто о

предходно наведеном, дефинисаћемо појам ментор, као и каква је његова улога?

### **Ко су ментори и каква је њихова улога?**

У литератури је могуће наћи више дефиниција ментора. Аутор Brofenbrenner дефинише ментора као старију, искуснију особу која жели помоћи у развоју карактера и компетенције код које то није развијено (према: Jedud, Ustić, 2009). Према Бејкеру и Грифину (Baker&Griffin, 2010) менторство је континуиран процес који је усмјерен на побољшање како личног тако и професионалног развоја особе. Данас се ментором означава мудар и искусан човјек који помаже младима. Такође је синоним за вјерног учитеља и искусног савјетника, али и водича у нечијем животу. Можемо рећи да је менторство комплексан посао који обухвата процес знања и искустава. Циљ менторства је да отвори могућности за стално унапређивање вјештина и знања, односно да унапређује лични развој и напредовање у каријери. Улога ментора је да управља односом, да саслуша особу, да кроз постављање значајних питања отвара простор за нови правац размишљања или, једноставно, да подстиче иновативан и креативан приступ раду и свакодневном животу. Хадсон (Hudson, 2007) у својим радовима издваја модел од пет фактора значајних за менторство:

- особине личности: потребно је да ментор испољава особине личности које омогућавају подражавајућу средину за сарадњу и развој позитивних ставова и повјерења наставника или студената на пракси са којима ради,

- системски захтјеви: регулатива за успостављање квалитетне сарадње (универзитетски програм, политика универзитета, правилници, системска питања и слично).
- педагошка знања: ментор треба да има адекватна педагошка знања и да користи та знања у својој менторској пракси тако да промовише ефикасно информисање и савјетовање,
- моделовање понашања и наставне праксе: ментор моделује наставне ситуације, демонстрира припрему наставних материјала и слично.

У менторским односима јасно разумијевање улоге код обе стране има велики утицај на успјех или неуспјех цјелокупног процеса. Веома је битно да се јасно или прецизно дефинишу очекивања која се имају од овог односа, како би се избјегла разочарања.

У пракси се од ментора очекује да прије свега формира добар однос који ће бити развојног карактера са особом којој жели да помогне, затим да проналази корисне информације које ће моћи да саопшти, да зна да препозна шта је то одређеној особи потребно како би знао да је води кроз фазе формалног, неформалног, професионалног и личног образовања. Битно је да ментор свог саговорника може да информише важним чињеницама које ће му омогућити да лакше и брже стигне до онога што жели, даје приједлоге, објашњења, упутства и савјете, обезбиједи стабилну подршку на одређени временски период. Шта ментор треба да уради у великој мјери ће зависити од сврхе коју ментор има. Менторски рад обухвата студенте са инвалидитетом, продеканом за наставу, координатором пројекта, студентским организацијама, службама и сервисима факултета (Campbell, & Brummet, 2007).

Од изузетне важности је да се на почетку успостави добра сарадња између ментора и особа са

инвалидитетом. У пракси је познато да је још увијек недовољна сарадња између особа са инвалидитетом и образовних установа, па је стога потребно информисати особе са инвалидитетом како и на који начин да побољшају свој положај на тржишту рада и дођу до корисних и благовремених информација. Улога ментора биће да прије свега развијају социјалне, пословне и комуникативне вјештине студената са инвалидитетом, да им помогну да лакше и самостално проналазе информације на интернету и да се на најбољи начин представе послодавцима путем писања CV-а.

## Писање биографије (CV)

Прије било шта кажемо о писању биографије (CV) треба да напоменемо да је све чешће у употреби термин, односно скраћеница CV. CV је скраћеница за латински израз *Curriculum Vitae* (преглед живота) и синоним је за радну биографију. Назив CV је израз који се углавном користи у Европи, док се код нас користи и назив радна биографија (<http://www.zzzrs.net/index.php>). Циљ CV-ја је лична презентација појединца. Писање CV-ја је, можда, за неке студенте лак посао, а за неке и не. Без обзира да ли по први пут траже посао, враћају се на тржиште рада јер су изгубили посао или траже боље услове рада, треба да схвате да су изазови с којима се суочавају јако слични. Циљ је да пронађу позицију која најбоље одговара њиховим потребама. Треба да буду квалификовани и оспособљени да се презентују као најбољи пријављени кандидат за посао који их интересује. Зато је неопходно да своју биографију (CV) прилагоде тако да истакну предности које ће донијети на ново радно мјесто. Треба да прикажу знања, вјештине и способности које највише одговарају потенцијалном послодавцу. Ако су незапослени, треба да покушају

пронаћи волонтерски ангажман да би стекли радно искуство. Основно питање је како се представити послодавцу на најбољи могући начин. Процес представљања будућем послодавцу почиње оног момента када се одлучите да се пријавите на одређени оглас за посао. Прва ствар коју чините како бисте се „упознали” са потенцијалним послодавцем јесте да му се представите кроз CV (биографију). Разлог зашто треба имати добро написан CV лежи у томе што ћете, у највећем броју случајева, имати велику конкуренцију на конкурс за посао, па је сврха добро написаног CV-ја да вас издвоји од других (бројних) кандидата и да вас тако одведе степен више, односно на интервју за посао. Што се боље представите и што више ваш CV одговара потребама и захтјевима послодавца, веће су шансе да вас позове на интервју. Биографија треба да представи кандидата у најбољем свјетлу, на концизан и лијепо структурисан начин. Постоји мноштво начина на које можете писати CV и управо ту чињеницу можете искористити и бити што је могуће оригиналнији, али важно је запамтити сљедеће:

- циљ биографије (CV) је да доведе до интервјуа,
- добро написана биографија јесте кратка по броју ријечи, али јака по чињеницама,
- писање биографије јесте најбоља припрема за интервју,
- садржај биографије усмјерава ток интервјуа,
- тон биографије треба бити умјерен (<http://www.esrpska.com>).

Стандардни дијелови које би биографија (CV) требало да садржи су: лични – контакт подаци; радно искуство; образовање; обуке, курсеви, семинари; рад на рачунару; страни језици; личне особине и сл. Наравно да кандидати могу додати и оно што мисле да је потребно и креирати биографију према сопственом нахођењу како

би се што боље представили. Треба имати на уму да не постоје двије идентичне биографије, стога, треба покушати у својој биографији, на суптилан начин, оставити свој лични печат. Оно што, такође, треба имати на уму јесте да свој CV треба да прилагодите конкурс за посао, да истражите шта се тражи од кандидата и, у складу са тим, истакнете оне квалитете који вас карактеришу као праву особу за тај посао. Пуно примјера за писање CV-ја је доступно и на интернету што је олакшавајућа околност. Један од примјера за писање CV-ја налази се и на порталу Завода за запошљавање Републике Српске који представљамо даље у раду (<http://www.zzzrs.net>).

### **Структура биографије (CV-ја)**

- Лични подаци (пуно име и презиме, тачна адреса, број телефона, е – маил адреса).
- Сечено образовање (назив установе у којој је образовање стечено, године школовања, стечено звање). Уколико немате радно искуство, дио о образовању ставите на почетак биографије одмах послјег личних података и наведите детаљан приказ образовног развоја односно наведите: дипломски/матурски рад, посебно интересовање за неки предмет, просјек оцјена (у случају да је висок), похађане курсеве (везане за професију) Уколико посједујете радно (професионално) искуство, у дијелу о образовању наведите само основне информације.
- Професионално/радно искуство (назив фирме, назив позиције, период запослења, опис послова и постигнуте резултате).
- Одређене вјештине, способности и склоности (вјештине стечене током живота и рада у друштвеној заједници, вјештине организације послова, као и друге



вјештине појединца, интересовања и склоности).  
- Остале способности (познавање рада на рачунару (наведите конкретне програме), наведите до ког нивоа познајете поједине стране језике, остале способности (посједовање возачке дозволе и друге положене курсеве и стечена увјерења).

Оно што је још битно знати је сљедеће:

1. У биографији не треба никада писати: национално и политичко опредјељење, очекивану висину зараде, рок у коме сте спремни да преузмете посао уколико га добијете, разлоге прекида ранијег радног односа, одрђене скраћенице, скице, цртеже и не достављати фотографију.
2. У биографији је неопходно навести: име и презиме, адреса, број телефона и е-маил, жељено радно мјесто, стечено образовање и обука, радно искуство, личне карактеристике.

### **Примјер биографије (CV)**

Име и презиме: Никола Николић  
Адреса становања: Д. Јевђевића, 71 420 Пале  
Телефон: 057/ 000-000  
Мобилни телефон: 065/ 000-000  
Е-маил: [nnikolic@yahoo.com](mailto:nnikolic@yahoo.com)

#### *Биографија (CV):*

Образовање и обука:

- Високо образовање 1995-2000, Правни факултет, Универзитет у И. Сарајеву. Стечено звање: Дипломирани правник.

Просјечна оцјена у току студирања 8,55, дипломирао на предмету Међународно право.

- Током студија волонтирао у правном сектору Министарства за избјегла и расељена лица БиХ, Сарајево.
- Средње образовање 1991-1995, Гимназија, Соколац, Стечено звање: матурант гимназије.

#### *Остале способности*

- Курс пословне комуникације мај – јули 1999.
- Семинар из области односа са јавношћу 2000.
- Познавање рада на рачунару (Windows, Word, Excel i Internet)
- Страни језици: говорим, читам и пишем енглески, познајем основе руског језика
- Возачка дозвола Б категорије

#### *Лични профил*

- радан, одговоран и комуникативан
- способан за индивидуални као и за тимски рад
- перспективан и млад, спреман за извршавање задатака у различитим радним условима
- спреман за даље усавршавање (<http://www.zzzrs.net>).

### **Комуникацијске вјештине студената са инвалидитетом**

Комуникација је кључна! Зашто комуницирамо? Људи комуницирају из основних разлога да би изразили своје жеље, потребе, задовољство, незадовољство и направили избор у свом окружењу. Такође, људи комуницирају да би поставили питање и добили одговор на њега, да размјењују информације, покажу своје знање. Узмемо ли у обзир чињеницу да је Свјетска здравствена

организација дефинисала квалитет комуникације као једну од пет вјештина неопходних за здрав и срећан живот, а у духу Сократових настојања да се ријечи брижљиво дефинишу прије употребе, на почетку је корисно одредити сам појам комуникације.

Термин комуникација потиче од латинског појма *communicatio* што значи саопштити. Једна од бројних дефиниција комуникације је: „Комуникација је размјена порука између двије или више особа“ (Педагошка енциклопедија 1, 1989: 404).

Комуникација је апсолутно неопходна за запослење, а студенти са инвалидитетом се често боре чак и са основним вјештинама комуникације. Комуникацијске вјештине су суштинске животне вјештине и неопходне су како у школи, тако и ван ње. Млади са инвалидитетом требају праксу у друштвеном животу и комуникацијске вјештине како би успјели у школи, раду и животу у заједници.

Постоји много различитих интервенција које се користе за укључивање студената са инвалидитетом и да им се помогне да стекну социјалне вјештине. Неке од тих интервенција су: терапија, моделовање или ментори за обуку који могу бити наставници или вршњаци (Foster, 2011).

Улога ментора за стручно оспособљавање и развијање комуникацијских вјештина студената са инвалидитетом треба да се огледа првенствено у наставном плану и програму који ће ове студенте припремати за посао који желе да раде. Широко засноване комуникацијске вјештине су добре, али за неке студенте са инвалидитетом су потребне вјештине за преживљавање на радном мјесту и у заједници. Комуникацијске вјештине које су неопходне за студенте са инвалидитетом су те да зна да слиједи упутства тачно, да захтијева или пружи помоћ, да размјењује

информације, да их разумије и обрађује (Levison, Palmer, 2005).

Вјештине комуникације, и вербалне и невербалне, су основа за образовање и услов друштвене интеракције и понашања. Развијање функционалних комуникационих вјештина је кључно за учење, повећава самопоуздање студената, смањује фрустрације због проблема у понашању, повећава активно учешће у активностима у току студија, а последице и на радном мјесту. Поставља се питање: "Које вјештине траже послодавци, те које комуникацијске вјештине могу осигурати успјех студената са инвалидитетом на радном мјесту?"

Навешћемо десет вјештина које ће омогућити студентима са инвалидитетом да опстану на тржишту рада:

1. *Слушање*. Бити добар слушалац је један од најбољих начина да будете добар комуникатор. Нико не воли да комуницира са особом која не мари за њега и не одвоји своје вријеме да саслуша другу особу. Ако нисте добар слушалац, тешко је схватити оно што неко тражи од вас, нпр. послодавац треба одвојити вријеме за активно слушање. Оно подразумијева обраћање пажње на оно што особа са којом разговарате говори, постављање питања за разјашњавање и преферирање онога што особа каже како би се осигурало разумијевање.

2. *Невербална комуникација*. Говор тијела, контакт очима, покрети руку и боја вашег гласа обиљежавају поруку коју желите пренијети. Опуштен, отворен став, пријатељски тон ће учинити да изгледате приступачније и охрабрите друге да отворено разговарају са вама. Контакт очима је, такође, важан. Ако желите особи са којом разговарате ставити до знања да сте фокусирани на њу – гледајте је у очи. Треба обратити пажњу и на невербалне сигнале које шаљу друге особе. Често су баш

ти невербални сигнали показатељи тога како се особа стварно осјећа.

3. *Јасноћа и сагласност*. Добра комуникација значи довољно говора – немојте превише рећи или превише причати. Покушајте да пренесете вашу поруку у што мање ријечи. Реците оно што желите јасно и директно, без обзира да ли разговарате са неким лично или путем телефона или е-поште. Размислите шта желите прије него што то кажете, ово ће вам помоћи да избјегнете непотребно причање.

4. *Пријатељство*. Путем пријатног тона, личног питања или једноставног осмијеха охрабрујете друге сараднике да се укључе у отворену и искрену комуникацију са вама. Важно је бити пријатан и љубазан, како у личној тако и у писаној комуникацији.

5. *Повјерење*. Важно је бити сигуран у ваше односе и интеракције са другима. Повјерење осигурава успјех у радном окружењу. Увијек треба пазити да не говорите арогантно или агресивно, него да се увијек емпатизујете са другом особом.

6. *Емпатија*. Чак и када се не слажете са саговорником, колегом и сл, важно је да разумијете и поштујете његову тачку гледања. Коришћење одређених емпатичних фраза показује да сте слушали саговорника и поштовали његово мишљење.

7. *„Отвореност ума“*. Дobar комуникатор треба да у било који разговор уђе са флексибилним, отвореним умом. Будите отворени за слушање и разумијевање тачке гледишта друге особе. Ако будете спремни да ступите у дијалог, чак и са људима са којима се не слажете, моћи ћете имати више искрених и продуктивних разговора.

8. *Поштовање*. Људи ће бити отворени за комуникацију са вама ако покажете поштовање према њима и њиховим идејама. Једноставне радње као што су коришћење имена особе, активно слушање кад особа говори ће

учинити да се она осјећа цијењено. У телефонским разговорима избјегавајте дистракције и останите фокусирани на разговор.

9. *Повратна информација.* Бити способан да на одговарајући начин примите и пошаљете поруку је важна комуникацијска вјештина. Давање повратних информација подразумијева и похвалу, нешто што може додатно да мотивише појединца. Такође, треба бити способан да се повратна информација прихвати. Слушајте повратну информацију коју сте добили, поставите питања за разјашњење ако нисте сигурни у вези с тим што сте чули.

10. *Одабрати „златну“ средину.* Важна комуникацијска вјештина је знати који облик комуникације треба користити у зависности од ситуације. Нпр. неки озбиљни разговори увијек се требају обављати лично. Такође, треба размишљати о особи са којом желите да обавите разговор, јер ако су то веома заузети људи, они ће сигурно преферисати комуникацију путем е-поште. Људи ће цијенити оно средство комуникације које ви одаберете и вјероватно ће позитивно реаговати на њега (<https://www.thebalance.com/communication-skills-list-2063737>).

Након што смо навели листу најпожељнијих комуникацијских вјештина, морамо нагласити да је улога ментора да развије свијест о значају комуникације, да студентима са инвалидитетом укаже на значај развијања сваке од ових вјештина, те да их на тај начин мотивише и позитивно утиче на развој и лично задовољство студената са инвалидитетом.

## Закључак

Посао заузима централно мјесто у животу човјека. Оно може пружити осјећај поноса, испуњености, али такође, може бити и извор фрустрација и незадовољства. Проналажење правог посла није лако, чак и за висококвалификоване појединце, а притом још теже за оне који немају адекватну обуку или особе које имају неку врсту инвалидитета. Помагање другој особи да учи може бити веома награђиван процес. То вам омогућава да гледате како неко расте и развија се, а можда чак и како се приближава испуњавању свог потенцијала. Није претјерано рећи да је многе животе промијенио неко други ко је пружао подршку за учење. Постоје разне улоге, како формалне тако и неформалне, које укључују помоћ или подршку нечијег учења. Оне укључују наставу, тренирање и менторство, као и савјетовање. Једини начин за добијање посла, чак и у економијама гдје постоји велика понуда радних мјеста, јесте да се никада не престаје с тражењем посла и да се не одустаје.

## Литература

1. Baker, V.L., Griffin, K.A. (2010). Beyond Mentoring and Advising: toward Understanding the Role of Faculty Developers”, in Student Success. About Campus, *American College Personnel Association and Wiley Periodical*.
2. Јеђуд, I., Устић, D. (2009). *Mentoriranje i mentorski programi*. Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijskifakultet Sveučilišta u Zagrebu

3. Levison, E.M., Palmer, E.J. (2005). Preparing Students With Disabilities for School-to-Work Transition and Postschool Life, *Counseling 101*, str. 11-15.
4. Foster, K. (2011). Using a peer buddy system to increase interaction between students with special needs and their peers, *Theses and Dissertations*, 257, str. 1-37.
5. Hudson, P. B. (2007). Examining mentors' practices for enhancing preservice teachers' pedagogical development in mathematics and science, *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 15(2), 201-217.
6. Campbell, M. R. & Brummet, V. M. (2007). Mentoring Preservice Teachers for Development and Growth of Professional Knowledge, *Music Educators Journal, Special Focus: Music Teacher Preparation*, 93(3), 50-55.
7. Педагошка енциклопедија 1 (1989). У редакцији Николе Поткоњака и Петра Шимлеше, Београд: Завод за уџбенике и наставна средства, Загреб: ИРО „Школска књига“ и др.
8. [http://www.esrpska.com/ContentPage.aspx?kat\\_id=bd50e8b1-3525-4919-8225-4913c4c8367b&podkat\\_id=6faa0140-639c-484c-8a76-a95940ea3ae3&page\\_id](http://www.esrpska.com/ContentPage.aspx?kat_id=bd50e8b1-3525-4919-8225-4913c4c8367b&podkat_id=6faa0140-639c-484c-8a76-a95940ea3ae3&page_id) Портал Јавне управе Републике Српске (очитано 9.9.2017. у 15:34).
9. <https://poslovi.infostud.com/savet/Kako-napisati-CV-biografiju/34> (очитано 9.9.2017. у 15:44)
10. [http://www.zzzrs.net/index.php/nezaposleni/savjeti/kako\\_napisati\\_biografiju1/](http://www.zzzrs.net/index.php/nezaposleni/savjeti/kako_napisati_biografiju1/) (очитано 9.9.2017.



у 16:50) Босна и Херцеговина, Република Српска, ЈУ Завод за запошљавање.

11. <https://www.thebalance.com/communication-skills-list-2063737> (очитано 22.9.2017. у 20:05)



## **УЛОГА МЕНТОРА У ОБУЦИ СТУДЕНАТА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ ЗА КОРИШЋЕЊЕ ИСТ**

### **Уводне напомене**

У овом раду покушаћемо указати на значај и улогу ментора у примјени информационо-комуникационих технологија у раду са студентима са инвалидитетом. Ментори своју улогу најприје схватају као одговорну и захтјевну како би на адекватан начин помогли студентима са инвалидитетом. Менторски рад са студентима полази од принципа индивидуализације, с циљем постепеног преузимања студената за сопствено учење и развој. Тај рад између ментора и студената добија карактеристике савременог рада, јер представља основ за суштински, а не формални однос према студентима са инвалидитетом. Ментор има важну улогу у усмјеравању студената са инвалидитетом на поједине стручне службе или одговорне особе које им, зависно од проблема или потребе студента, могу пружити стручну и административну подршку током студирања. Менторски индивидуални, као и групни рад са студентима не само да отвара низ могућности за развој студената, већ отвара и низ могућности за лакше и брже проналажење запослења. Подстиче их на континуирано праћење и коришћење веб базе, на континуирано усавршавање и јачање компетенција праћењем нових тенденција у оквиру свог студирања. У реформским промјенама високог образовања на начелима Болоњске декларације, савременим приступом менторства са студентима са инвалидитетом у циљу развоја креативности, стваралаштва и образовних потреба за доживотним

учењем, доприноси се подизању и унапређивању и побољшавању положаја студената са инвалидитетом на високошколским установама. Када говоримо о односу ментора и студената са инвалидитетом, можемо рећи да се ради о узајамном односу поштовања код кога није видљива блискост, већ као што тврди Роџерс укључује професионалну менторову комуникацију са студентима, безусловну наклоност и повјерење у студенте, као и емпатично разумијевање и прихватање студената са инвалидитетом (Rogers, 1983; према Marentič-Požarnik, 2000).

Моделовање процеса менторског рада са студентима са инвалидитетом можемо рећи да пролази кроз неколико фаза:

1. припрема рада са студентима,
2. стварање позитивне средине за сарадњу ментора са студентима,
3. развијање плана сарадње,
4. идентификација циљева и активности сарадње,
5. спровођење одређених активности и надгледање процеса реализације,
6. евалуација индивидуалних активности сарадње.

Између ментора и студената са инвалидитетом преовладавају професионални односи, који се препознају преко доброг познавања и разумијевања улоге појединца, припадајућих задатака и одговорности студената и ментора (Lazowsky, Shimoni, 2005). Улога ментора у раду са студентима са инвалидитетом огледа се у томе да кроз активности које реализују у оквиру подршке и помоћи подстакну студенте са инвалидитетом да постану одговорне особе које доносе одлуке у своје име, рјешавају проблеме и сами заступају своје интересе. Ментор ће кроз активности сарадње са студентима са инвалидитетом да пружи информације које су му

најпотребније, затим омогућити избор, осигурати услове, приступити индивидуално сваком студенту и процијенити потребе студената.

## **Студенти са инвалидитетом на високошколским установама**

Брига о дјечи са сметњама у развоју прошла је кроз неколико фаза, како у свијету тако и код нас. Од директне дискриминације, одбацивања и искључивања, преко милосрдног, медицинског приступа до коначног признавања и доношења прописа у области права и потреба особа са инвалидитетом. У литератури се користе различите дефиниције и појмови за особе/студенте са инвалидитетом. У Босни и Херцеговини не постоји јединствена дефиниција особа/студената са инвалидитетом. Користе се различити појмови у различитим областима социјалне, здравствене заштите, пензионог осигурања и запошљавања, који инвалидним сматрају особе које имају различита функционална ограничења. Ријеч је о особама са тјелесним инвалидитетом, особама са хроничним болестима, особама са оштећењима слуха, вида, особама с менталном ретардацијом, особама с аутизмом и вишеструким оштећењима.

Према Закону о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању особа са инвалидитетом ФБиХ („Сл.новине ФБиХ“ 9/10): „Лице са инвалидитетом јесте лице код којег постоји тјелесно, чулно или ментално оштећење које за последицу има трајну или привремену, а најмање 12 мјесеци смањену могућност рада и задовољавања личних потреба у свакодневном животу. Закон о професионалној

рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида Републике Српске („Службени Гласник РС“ бр. 98/04) даје сличну дефиницију, с тим да се умјесто термина лице са инвалидитетом корисити термин *инвалид*. Према дефиницији Свјетске здравствене организације (World Health Organization), инвалидитет је било какво ограничење или недостатак способности за обављање неке активности на начин или у обиму који се сматра нормалним за људско биће.

Студентима са инвалидитетом сматрају се сви студенти који због болести или оштећења (без обзира на рјешење о инвалидитету) имају потешкоћа у реализацији свакодневних академских активности. Ова дефиниција, уз студенте са оштећењем вида и слуха, те тјелесним инвалидитетом, укључује студенте с хроничним болестима, психичким поремећајима и специфичним тешкоћа (Fajdetić i saradnici 2012).

Приоритет свих високошколских установа, у циљу унапређивања квалитетног образовања за све, је унапређивање једнаких и праведних услова студирања за све студенте уз уважавање захтјева Болоњског процеса. Студентима са инвалидитетом потребна су помоћна образовна помагала, као што су помоћне технологије и технологије приступачности њиховог школовања асистивне технологије. Има све више студената који користе рачунаре, чиме се јавља потреба да се студенти са инвалидитетом третирају на исти начин као и студенти који немају инвалидитет.

## **ICT опрема и њено коришћење од стране SwD**

Потребе и изазови новог времена подразумијевају веома нагле и брзе промјене у свим областима живота и рада, а међу њима је образовање као веома важан фактор друштвеног развоја. Образовање је битан чинилац у

развоју и животу сваког појединца. За квалитет образовања морају бити заинтересовани сви у једној држави. Ефикасно учење се постиже кроз спознавање себе, својих капацитета за учење, процеса које требате користити и који су вам потребни, те заинтересованости за предмет који учите. Како би процес студирања био успјешнији, студентима са инвалидитетом потребан је редован и поуздан приступ интернету. Познато је да приликом студирања вријеме које студенти проводе за рачунаром зависи од врсте студијског програма, али за већину програма може се очекивати да би требало барем неколико сати седмично провести на неким активностима на рачунару. Употреба информационо-комуникационих технологија је јако важна у области образовања. Термин информационо - комуникационе технологије подразумијевају компјутер, компјутерске мреже, периферне апарате и мултимедију, као широк дијапазон асистивне технологије које су доступне особама/студентима са инвалидитетом. Информационо-комуникационе технологије постају све приступачније, доступније и неопходне у свакодневним активностима. Развој информационог друштва има све већи утицај на сваки аспект човјековог живота, тако да не смијемо дозволити да особе/студенти са инвалидитетом буду искључени из тога. Зато је улога ментора јако важна у интегрисању особа/студената са инвалидитетом у тренутни начин информисања и приступања подацима и информацијама. Ментори ће кроз свој рад информисати студенте са инвалидитетом о значају и примјени информационо - комуникационих технологија. Коришћењем информационо - комуникационих технологија студентима са инвалидитетом се пружа независност у раду, омогућава интеграција и на тај начин се омогућава инклузија у друштво као цијењених и поштованих чланове друштва. Знамо да је технологија

један од примарних покретача економског развоја и образовања сваког друштва. Сваки напредак технологије у друштву има директан утицај на образовање студената са инвалидитетом и непредак у развоју асистивне технологије. За неке студенте са инвалидитетом технолошка рјешења су једини начин који им омогућава испољавање својих потреба, мишљења и ставова. Њима приступачност информационо - комуникационим технологијама омогућава инклузију у свакодневни живот друштва. Студентима са инвалидитетом су потребна помоћна образовна помагала, као што су помоћне технологије и технологије приступачности током њиховог школовања. Адаптивна технологија је термин који се користи и односи на дио опреме који доприноси унапређивању или побољшању функционалних способности студената са инвалидитетом. Користећи се асистивном технологијом, студенти са инвалидитетом могу радити и учити у ситуацијама гдје њихове способности могу доћи до изражаја. Под асистивном технологијом подразумијева се сваки производ, дио опреме или систем, без обзира да ли се употребљава у изворном облику, модификован или прилагођен, који се користи да би се повећале, одржале или побољшале функционалне могућности особа/студената са инвалидитетом (Вуковић, 2010). Асистивна технологија је термин који у дескриптивној употреби означава коришћење уређаја у циљу компензације функционалних ограничења, као и превазилажење и побољшање способности учења, затим мобилности, комуникације, избора и контроле унутар срединског окружења (Matešić-Petrović, Đurić-Zdravković, 2009). У свим технолошким иновацијама, сви они који раде са студентима са инвалидитетом морају се оспособити како би знали да користе, примијене и покажу како се одређена информационо-



комуникациона технологија користи. Улога ментора у таквим ситуацијама је да подстакне студенте са инвалидитетом да нађу своје мјесто у технолошком и информационом друштву. Да би у томе били успјешни и да би њихова сарадња са студентима била од користи, ментори морају указивати, истицати и објашњавати студентима са инвалидитетом на могућности и нужност примјене и коришћења савремене технологије приликом рада и учења, проучавати, анализирати нове информационо-комуникационе опреме и њихову примјену. У књизи „Право на инклузивно образовање: Асистивне технологије у Србији“, Економске хуманитарне организације наводе се сљедеће врсте асистивних технологија:

- комуникациона помагала,
- компјутерска помагала,
- помагала за свакодневни живот,
- едукативна помагала,
- помагала за контролу околине,
- ергономска помагала,
- слушна помагала,
- помагала за транспорт,
- помагала за рекреацију,
- помагала за сједење и позиционирање,
- помагала за читање,
- помагала за консултативне услуге и савјетовање приликом избора помагала (ЕНО, 2011).

Информационо-комуникационе технологије могу се користити као средства за наставу, за учење, за комуникацију, за терапију и дијагнозу по потреби (Molnár, Radványi & Kovács, 2008). Оне су нарочито корисне у подржавању различитих начина обраде података ученика, јер омогућавају студентима са инвалидитетом реорганизацију материјала ради бољег

разумијевања. Ментори ће кроз свој рад са студентима да укажу и на предности употребе информационо-комуникационих технологија у области образовања и процеса студирања. Најприје ће указати да њихова употреба омогућава приступ образовним ресурсима на лакши начин, побољшава мотивацију за учење код студената, превазилажење препрека, времена и простора, доприноси повећању ефикасности образовних процеса, омогућавајући студентима са инвалидитетом да активно учествују у процесу студирања. Улога ментора у раду са студентима са инвалидитетом је јако важна и од великог значаја. Студенти ће од ментора потражити помоћ у ситуацијама које су за њих емоционално стресне, а и он ће их „његовати, савјетовати, упућивати, олакшати им искуство учења за развој“ (LeCornu, 2005, према Hudson, 2013: 30). Менторство је велика одговорност и ментори морају својим примјером да подстакну студенте на извршавање својих обавеза током студија, на даље стручно усавршавање и досљедно обављање позива за које се образује.

### **Примјер радионице –Упознавање студената са коришћењем информационо-комуникационе опреме**

Организовати радионицу на којој ће учествовати ментори, група наставног особља и студенти са инвалидитетом. Учесници групе ће разговарати о информативно-комуникационим технологијама које су доступне на њиховим високошколским установама на коришћење студентима са инвалидитетом. Ментори ће указати на то које су предности информационо-комуникационих технологија са којом они располажу, начин на који се она користи, употребљава у извођењу васпитно-образовног рада, у слободним активностима и

свакодневном начину живота. Студенти ће кроз разговор да искажу и своје мишљење шта је потребно све од информационо-комуникационих технологија уколико им нешто није доступно на коришћење. Наставници ће такође да добију основне информације о начину коришћења опреме уколико нису раније имали прилику да се са истим упознају.

## **Закључак**

Рад је имао задатак да прикаже каква би то требало бити улога ментора у раду са студентима са инвалидитетом у коришћењу информационо-комуникационих технологија. Заједнички интерес ментора и високошколских установа је образовање студената са инвалидитетом у циљу стицања савременог знања, које ће се динамички адаптирати према текућим индустријским трендовима и потребама. Да би се тај интерес остварио, потребно је студентима са инвалидитетом омогућити коришћење информационо-комуникационих технологија која је прилагођена сваком студенту без обзира на његов ниво инвалидности. Тренутне технологије су врло напредне и спремне на лаку сарадњу са студентима са инвалидитетом. Такође, да би студенти напредовали што боље у учењу и савладавању својих препрека са којима се сусрећу током свог студирања, јесте континуирано иновирање садржаја предмета који пружају техничка знања. Савремене компаније од дипломираних студената очекују и додатне компетенције и вјештине које ће омогућити лакше и брже укључивање у пословно окружење. У реализацији ових циљева, блиска сарадња ментора и студената са инвалидитетом, као и високошколске установе у обуци и

коришћењу информационо-комуникационих технологија је од кључног значаја.

## Литература

1. Vuković, D. (2010). Obrazovanje za sve-primene standard UN i EN u obrazovanju učenika sa smetnjama u razvoju i invaliditetom u sistemu Republike Srbije, *Tehnika 2012*. Vol. 67(5), 847-858.
2. ЕНО (2011). *Pravo na rad osoba sa invaliditetom, Asistivne tehnologije u Srbiji*, Beograd: ЕНО.
3. Lazowsky, R., Shimoni, A. (2005). The working contract between the one-site mentor and school counseling students during internship-contents and processes, *Mentoring and Tutoring*, 13(3), 367-382.
4. Marentič-Požarnik, B. (2000). Profesionalizacija izobraževanja učiteljev – nujna pretpostavka uspešne prenovе, *Vzgoja in izobrazevanje*, 31(4), 4-11.
5. Matešič-Petrović, D. i Đurić-Zdravković, A. (2009). *Računari i deca sa smetnjama intelektualnog razvoja*, Beograd: Beogradska defektološka škola.
6. Fajdetić, A., Farnell, T., Jokić-Begić, N., Miholić, D., Pribanić, Lj., Sekušak-Galešev, S. (2012). *Opće smjernice*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu.
7. Hudson, P. (2013). Mentoring as professional development: ‘Growth for both’ mentor and mentee. *Professional Development in Education*. Retrieved September 4, 2015, from <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19415257.2012.749415>.
8. Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида („Службени Гласник Републике Српске“, бр.98/04).

9. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom („Sl. Novine FBiH“, 9/10)



## **САВЈЕТОДАВНИ ПЕДАГОШКИ РАД СА СТУДЕНТИМА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ**

### **Уводне напомене**

Живот са инвалидитетом може бити дуго путовање, и ментално и физичко. Скоро па исто је тешко и особама које живе и брину о особама са инвалидитетом. Сваки човјек у животу има потребу да се са неким посавјетује у вези са својим проблемима, жели да чује мишљење стручњака о себи, жели да му се пружи помоћ и осигура нормалан развој, студирање, запошљавање. Постоји много начина на који наставници, студенти без инвалидитета, центри за подршку студентима са инвалидитетом, институције високог образовања, те сами студенти са инвалидитетом могу учинити да високо образовање, те запошљавање након тога не буде само могућност за студенте са инвалидитетом. Њима је неопходна помоћ у процесу личног и професионалног прилагођавања, а то им, свакако, могу омогућити савјетодавци који су за то специјализовани. Та помоћ се остварује кроз различите видове савјетодавног рада.

### **Појам и специфичности савјетодавног васпитног рада**

Савјетодавни рад је комплексна и одговорна педагошка дјелатност што и његово појмовно одређење потврђује. Да бисмо што потпуније схватили и предочили важност савјетодавног рада, осврнућемо се на

његово само појмовно одређење које дају многи аутори, како наши тако и страни.

„Под савјетодавним радом подразумева се један или више (чак и низ) савјетодавних разговора (интервјуа) са саговорником или групом њих. Таквим разговором се помаже саговорнику да што потпуније упозна своје тешкоће и проблеме, да идентификује њихове објективне и субјективне узроке, да што самосталније донесе и (уз подршку савјетодавца) реализује одговарајуће одлуке и закључке“ (Илић, 2013: 224).

Савјетодавни рад према П.Мандићу јесте „процес васпитног дјеловања у коме се, са јасно постављеним циљем и организовано, расправља о вриједносном систему друштва и друштвених односа, ствара атмосфера у којој се вриједносни систем поједница сучељава са општеприхваћеним системом вриједности, креира педагошка ситуација у којој се преиспитује индивидуални вриједносни систем, чине опредјељења и стиче увјерење да су опредјељења била нужна. Овдје савјетодавни рад има циљ да код младих људи формира увјерења, ставове и погледе на друштвене и међуљудске односе, а то је битан чинилац свестраног друштвеног и моралног развоја личности, фактор социјализације и самоактуелизације личности“ (Мандић, 1988: 596).

Бек, такође, дефинише савјетодавни рад, те каже: „савјетовање се бави унапређивањем ученичког саморазумијевања, самоприхватања и помаже ученицима да планирају, доносе одлуке и рјешавају своје специјалне проблеме“ (Бек, према Мандићу, 1988: 605).

У педагошкој енциклопедији налазимо, такође, објашњење за савјетовање, па тако: „Када је у питању педагошко савјетовање у ширем смислу те ријечи, онда се обухвата далеко шири комплекс проблема личности. Зато педагошко савјетовање има своје оправдање и



смисао само ако се учини саставним дијелом васпитно-образовне дјелатности у цјелини. Главним питањима савјетодавног рада баве се специјализовани стручњаци, педагози и психолози, али савјетодавним радом се бави и сваки наставник, јер је то саставни дио његове свеукупне педагошке дјелатности. Овај рад обухвата све аспекте развоја младих: развој способности, емоционални и физички развој, избор занимања, изграђивање позитивних ставова према раду и учењу, развој мотива и слично“ (Педагошка енциклопедија 2, 1989: 334).

Из наведених дефиниција можемо уочити колико је битна улога савјетодавног васпитног рада, те колико је неопходно да се примјењује у свим сферама и етапама живота појединца.

Почетком прошлог вијека савјетодавни васпитни рад је био претежно усмјерен на професионалну оријентацију младих и на рјешавање њихових индивидуалних тешкоћа у развоју и понашању. Постепено се савјетодавни васпитни рад обогатио одређеним формама као што су индивидуално и групно савјетовање, технике, поступци, те тако постаје интегрални дио васпитно-образовне дјелатности (Мандић, 1988).

Код нас се још увијек у школама не примјењује довољно савјетодавни васпитни рад. Разлози за то су недостатак специјализованих стручњака, несхваћена потреба за школским савјетником – педагогом, или једноставно педагог се не ангажује на правим пословима његове струке.

Да би се савјетодавни васпитни рад што чешће проводио и да би исходи истог били што потпунији, ова активност се мора планирати и осмислити са јасно постављеним циљем. Илић наводи да је основни циљ савјетовања „јачање постојећих капацитета саговорника

за рјешавање сопствених проблема“ (Илић, 2013: 225). Суштина процеса савјетовања је пружање помоћи слушањем, комуницирањем са особом која тражи помоћ. Заправо, основа савјетодавног васпитног рада је пружити могућност људима да помогну сами себи, да допру до својих проблема, до свега онога што их тишти и прави им сметњу у нормалном функционисању, да буду задовољни собом, те да доносе одлуке које ће им унаприједити живот, здравље, психичко стање. Како би се што ефикасније дошло до претходно наведеног, потребно је да се испуне четири услова за савјетодавни разговор:

1. Стручна и педагошка оспособљеност водитеља разговора (педагога, директора, наставника);
2. Спремност саговорника за разговор;
3. Посебна просторија за разговор-амбијент и
4. Вријеме за разговор (Илић, 2013:224).

У литератури се најчешће говори о индивидуалном и групном савјетодавном васпитном раду (разговору). Када се савјетодавно комуницира само са једним саговорником, ријеч је о индивидуалном савјетовању које има за циљ да помогне појединцу да у што већој мјери самостално дође до рјешења одређених проблема. Групни савјетодавни васпитни рад би био рад савјетодавца са одређеном групом која има исте или сличне проблеме (Илић, 2013). Индивидуално и групно савјетовање се међусобно допуњују. Ограничења која има индивидуални савјетодавни васпитни рад могу бити превладана групним савјетовањем и обрнуто. У пракси ће се примијенити онај облик савјетодавног васпитног рада који ће ефикасније ријешити проблем или тешкоћу.

На основу овога што смо до сада навели о савјетодавном васпитном раду, можемо издвојити неколико његових специфичности:

1. Савјетодавни васпитни рад је специфична педагошка дјелатност која почиње са рођењем људског бића и завршава се његовом смрћу;
2. Савјетодавни васпитни рад обавља специјализовани стручњак (педагог, психолог, социјални радник, лекар), који је оспособљен за савјетодавни васпитни рад, за проучавање и дијагностиковање случаја, за индивидуални и групни савјетодавни терапеутски рад;
3. Савјетодавни васпитни рад подразумијева познавање циљева васпитања, субјеката који се васпитавају, метода, техника и поступака дјеловања с појединцем и групом, и услова у којима се реализује васпитни рад, живи и ради васпитаник;
4. Васпитно дјеловање, корективни и терапеутски рад саставни су дио васпитања личности у породици, школи и друштвеној средини;
5. Савјетодавни васпитни рад се може и уже схватити, нпр. када говоримо о савјетовању појединца да одабере одређену школу, струку, овлада техником учења и слично;
6. Вођење и савјетовање су два облика васпитног дјеловања, при чему се вођење више везује за професионалну оријентацију, а савјетовање је подстицање свестраног развоја личности и рјешавање проблема који тај развој коче;
7. У процесу савјетодавног васпитног рада личност васпитаника је максимално ангажована и мотивисана да доприноси свом развоју и развоју других, и да се реално суочава са својим проблемима;
8. Савјетодавни васпитни рад доприноси оспособљавању младих да се слободно опредјељују, доносе одлуке и

преузимају одговорности за реализовање одлука и за посљедице које из тога произлазе (Мандић, 1988).

Из наведених специфичности можемо закључити да се савјетодавни васпитни рад не организује ради „лијечења“, него ради оспособљавања појединца или групе њих да се суоче са животним проблемима тако што ће ублажити личне слабости, а развити своју снагу, те је у потпуности искористити за напредовање. Као што смо на почетку рекли, наш циљ јесте да укажемо на значај савјетодавног васпитног рада за студенте са инвалидитетом, те како им савјетодавац може помоћи да се што успјешније снађу на путу до запослења након завршених студија.

### **Могућности реализовања савјетодавног васпитног рада са студентима са инвалидитетом**

Прецизнији приступ дефинисању појма инвалидитета омогућен је издавањем Међународне класификације оштећења, инвалидитета и хендикепа Свјетске здравствене организације 1980. године. Говорећи о особама с инвалидитетом, овај документ даје класификацију у три категорије: оштећење, инвалидитет и хендикеп. Оштећење је сваки губитак или одступање од нормалне психичке, физиолошке или анатомске грађе или функције. Инвалидитет означава било какво ограничење или недостатак (које произилази из оштећења) способности извођења неке активности на начин или у мјери која се сматра нормалном за људско биће. Инвалидитет, дакле, означава објективизацију оштећења те тако одражава поремећаје на нивоу особе. Хендикеп је недостатак, за одређеног појединца, који настаје због оштећења или инвалидитета, а ограничава

га или му онемогућује испуњење његове природне улоге у друштву (зависно од старости, пола, те друштвених и културних чинилаца). Према наведеној класификацији, инвалидитет није обиљежје особе него низ чинилацакоји стварају друштвено окружење (Коркут, Дорчић, 2014).

Како бисмо могли на задовољавајући начин отворити тему савјетодавног васпитног рада са студенатима са инвалидитетом, морамо прво одговорити на питање: "Ко су студенти с инвалидитетом?". Према Конвенцији УН-а о правима особа с инвалидитетом: „Особе с инвалидитетом су оне особе које имају дуготрајна физичка, ментална, интелектуална или осјетилна оштећења, које у интеракцији са различитим баријерама могу њихово ометатиупно и дјелотворно судјеловање у друштву равноправно с осталим члановима тог друштва“ (Конвенција о правима особа са инвалидитетом, 2007: 3).

Изостанком заједничке дефиниције, тешко је утврдити ко су све студенти са инвалидитетом. Проучавајући литературу наишли смо на одређење према којем се студентима са инвалидитетом сматрају сви студенти који због болести или оштећења (без обзира на рјешење о инвалидитету) имају потешкоћа у реализацији свакодневних академских активности. Ова дефиниција, уз студенте с оштећењима вида и слуха, те физичким инвалидитетом, укључује студенте са хроничним болестима, психичким поремећајима и специфичним потешкоћама учења (Фајдетих и сарадници, 2012).

У земљама широм свијета, студенти са инвалидитетом се суочавају са дискриминацијом и још увијек нису у стању да у потпуности уважавају људска права. Укључивање студената са инвалидитетом у процес студирања и запошљавања је ствар социјалне правде и кључно улагање у будућност друштва.

Сматрамо да инвалидност утиче на живот људи, али их не дефинише. Битно је у свакој особи препознати мноштво лијепих особина, а не посматрати само њихову инвалидност.

Да би се заиста остварила заштита усмјерена на студенте са инвалидитетом као корисника савјетодавних услуга, треба радити на изградњи односа између савјетодавца и студената са инвалидитетом. У ту сврху се користи савјетовање и савјетодавни васпитни рад. Кроз развијање пријатељског приступа према студенту са инвалидитетом, савјетодавац појединца упознаје са знањима и вјештинама за избор најбољег начина живота, те за адаптацију на новонастале животне ситуације и афирмацију властите личности (Westwood, Nauman, 1981). Сам процес студирања може бити стресан за студенте са инвалидитетом. Они се могу суочити са разним изазовима прилагођавања новој средини, нове академске одговорности, друштвена искуства. Чак и они који су доста сигурни у себе, могли би се осјећати стресно у некој од ових ситуација. Састанак са савјетником може бити од велике помоћи у тим ситуацијама. Студенти могу имати сигурно вријеме, мјесто да подијеле своја искуства о инвалидности, али и о другим темама о којима желе разговарати.

Сврха савјетодавног васпитног рада јесте да се превазиђу свакодневни проблеми које имају студенти са инвалидитетом. Кроз сам процес савјетовања, студентима са инвалидитетом је омогућено да идентификују своје интересе и циљеве, изаберу погодан универзитет, размотре опције за запослење након завршетка студија. Што се тиче савјетовања за запошљавање, то је један свеобухватан процес планирања и посматрања те особе као да је без инвалидитета. Савјетодавац прати свог клијента, његов напредак, развој вјештина које су неопходне за

запослење. У том смислу савјетовање је „холистичко“, јер узима у обзир личну вољу клијента, као и питања везана за становање, породицу, здравље, интерперсоналне вјештине, понашање и сл (Craford, 2012).

Сви професионалци који ће се бавити савјетодавним радом са студентима са инвалидитетом требају да знају и имају у виду одређене савјете који су засновани на здравом разуму и повезани са умјетношћу третирања студената са инвалидитетом са поштовањем. Неки од тих савјета би били:

1. Третирање студената са инвалидитетом као људска бића, а не третирање њихове инвалидности;
2. Брига о утицају „етикете“ коју студенти са инвалидитетом могу имати;
3. Подизање свијести о сопственим ставовима и предрасудама које могу утицати на савјетодавни однос;
4. Обратити пажњу на способности студената са инвалидитетом и укључити их у савјетодавни процес;
5. Идентификовати теме савјетовања које чине неугодности како би их што ефикасније ријешили.
6. Спремност да се отворено размишља о заједничким искуствима у оквиру савјетодавног процеса (Stuntzner, Harley, 2014).

Инвалидност је често погрешно схваћена и од стручњака и од друштва. Савјетовање за студенте са инвалидитетом о њиховом студирању, запослењу, представљању послодавцу може значајно унаприједити живот студената. Често долази до недостатка подршке

околине, послодавци нису баш заинтересовани да запосле студенте са инвалидитетом и то их доводи до депресије и анксиозности. Због наведених разлога, савјетовање може бити неки вид помоћи. Као прво може се помоћи студентима са инвалидитетом да прихвате различита искушења и да им се прилагоде, да не падају у депресију након одбијенице за посао, јер увијек постоји нова шанса. Са друге стране, може се савјетодавно разговарати са послодавцима да се види који су то разлози не запошљавања студената са инвалидитетом, да се они упознају са подстицајима које могу добити уколико запосле студенте са инвалидитетом (The National Collaborative on Workforce & Disability for Youth and Workforce Strategy Center 2009).

Према једном истраживању у оквиру пројекта „UNLIMITED“ дошло се до резултата који указују на то да послодавци не запошљавају студенте са инвалидитетом из разлога што мисле да радно мјесто није њима прилагођено, као ни радни задаци које требају обавити, али нису изразили ни спремност да се они сами прилагоде студентима са инвалидитетом (Блажинић-Папишта, 2011).

Због тога и јесте суштина сваког савјетодавног разговора да се студентима помогне да се носе са оваквим проблемима. Није циљ заштитити их и створити им „инкубатор“ или неке лабораторијске услове у којима ће они бити заштићени, него их оспособити средствима која ће им обезбиједити да се носе са стварношћу. Најјача средства савјетодавног разговора су у овладавању рационалним и емоционалним аспектима односа студента према датој ситуацији или проблему (Сузић, 2005).

Зато је неопходно помоћи студентима ове категорије да без обзира да ли по први пут траже посао, враћају се на тржиште рада јер су изгубили посао или траже боље



услове рада, да схвате да су изазови с којима се суочавају јако слични. Циљ је да пронађу позицију која најбоље одговара њиховим потребама. Треба да буду квалификовани и оспособљени да се “продају” као најбољи пријављени кандидат за посао који их интересује. У том циљу дајемо кратки приказ једне од реализованих радионица са студентима са инвалидитетом која им може олакшати процес тражења посла и сазнање шта је то што треба да знају уколико траже посао.

### **Примјер радионице: Како се успјешно представити послодавцу?**

#### **1. КОРАК. Циљ радионице**

- Оспособити студенте са инвалидитетом за активнију улогу на тржишту рада.
- Оспособити их како се квалитетно представити послодавцу у кратко вријеме, те га заинтересовати да чује нешто више о кандидату.
- Радионица служи и као добра припрема за одговор на можда најтеже питање интервјуа за посао – реците ми нешто о себи.

#### **2. КОРАК. Упознавање студената са основним поставкама ове проблематике. Шта требате знати уколико тражите посао? Која питања послодавци најчешће постављају на разговору за посао (интервју)?**

#### **3. КОРАК. Самосталан рад учесника по групама (два различита задатка за групе)**

РАД ПО ГРУПАМА (1. задатак) - Знате ли шта ћете питати могућег послодавца на разговору за посао?

РАД ПО ГРУПАМА (2. задатак) - Најчешће грешке у пријави за посао

4. КОРАК. Презентација.
5. КОРАК. Извођење закључка. Могући савјети прије тражења посла
6. КОРАК. Евалуација радионице.

## **Закључак**

Без обзира на то што је о појединим аспектима од којих зависи ефикасност и квалитет савјетодавног васпитног рада савјетодавца (академског особља) са студентима са инвалидитетом речено недовољно или, пак, у појединим сегментима и ништа, сматра се да је савјетодавни васпитни рад уопште, па и на факултету, веома деликатна и суптилна педагошка дјелатност која мора знатно више да дође до изражаја. То намећу бројне и разноврсне животне и радне ситуације студената, како у току студирања, тако и у породици, у ужем и ширем друштвеном окружењу. Увјерени смо да је савјетодавни васпитни рад незамјенљива педагошка дјелатност и битан чинилац у оспособљавању студената са инвалидитетом за тражење посла. Иначе, ефикасно и квалитетно остваривање ове сложене и одговорне педагошке дјелатности у веома значајној мјери зависи од компетентности савјетодавца. Стога је неопходно да се ово педагошко подручје рада што ефикасније и квалитетније реализује кроз програмске садржаје професионалног развоја, образовања и усавршавања

наставника (савјетодаваца). У току припреме, организовања и извођења савјетодавног васпитног рада, савјетодавац мора да уважава и бројне чиниоце од којих зависи ефикасност и квалитет ове педагошке дјелатности. А неки од њих су: осмишљена и квалитетна припрема свих фаза савјетодавног васпитног рада; избор и примјена савремених метода и техника рада; континуирано праћење студената и друго. Савјетодавни васпитни рад са студентима са инвалидитетом може бити важна карика у стварању инклузивног друштва у Републици Српској и Босни и Херцеговини.

## Литература

1. Блажинић-Папишта, Т.(2011). Анализа анкетних упитника за особе са инвалидитетом и послодавце. Пројект „UNLIMITED“, Крапина.
2. Илић, М.(2013). *Породична педагогија*. Бања Лука, Мостар: Филозофски факултет у Бањој Луци, Наставнички факултет универзитета „Џемал Биједић“ у Мостару.
3. Конвенција о правима особа са инвалидитетом. Посећено дана 26.8.2017. Доступно на [http://www.mhrr.gov.ba/PDF/Konvencija\\_bos.pdf](http://www.mhrr.gov.ba/PDF/Konvencija_bos.pdf)
4. Коркут, С., Дорчић, Т. (2014). Изједначавање могућности студената са инвалидитетом у високом образовању: искуство уреда за студенте са инвалидитетом свеучилишног савјетовалишног центра. *ЈАХР*, 5, 43-58.
5. Мандић, П. (1988). Изабрана дјела 6/І-ІІІ, Осијек: Педагошки факултет у Осијеку.
6. Педагошка енциклопедија 2 (1989). У редакцији: Николе Поткоњака и Петра Шимлеше, Београд: Завод за уџбенике и наставна средства, Загреб: ИРО „Школска књига“ и др.

7. Stuntzner, S., Harley, T.M.(2014). Disability and the counselling relationship: what counselors need to know:*Ideas and Research You Can Use: Vistas 2014*, 1-12.
8. Сузић, Н. (2005). Педагогија за 21. вијек. Бања Лука: ТТ-Центар.
9. The National Collaborative on Workforce & Disability for Youth and Workforce Strategy Center. (2009). Career-Focused Services for Students with Disabilities at Community Colleges, Washington, D.C., Institute for Educational Leadership.
10. Фајдетић, А., Фарнелл, Т., Јокић-Бегић, Н., Михолић, Д., Прибанић, Љ., Секушак-Галешев, С. (2012). *Онће смјернице*. Загреб: Свеучилиште у Загребу.
11. Crawford, C. (2012). *Towards an understanding of effective practices in employment programs for people with disabilities in Canada*. Toronto: Institute for Research and Development on Inclusion and Society (IRIS).
12. Westwood, M. J., Nayman, J.(1981). Counselling person with disability: a professional challenge. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 4, 158-161.

## **САРАДЊА МЕНТОРА СА НАСТАВНИМ ОСОБЉЕМ, КООРДИНАТОРОМ ПРОЈЕКТА, ПРОДЕКАНОМ ЗА НАСТАВНИ ПРОЦЕС И СТУДЕНТСКИМ СЛУЖБАМА ФАКУЛТЕТА**

### **Уводне напомене**

У оквиру пројекта „Прелазак из образовања у свијет рада студената са инвалидитетом у Србији, Црној Гори, Босни и Херцеговини - Trans2Work“ закључено је да у све три земље особе са инвалидитетом имају неповољан положај на тржишту рада. Отежавајући фактори у запошљавању особа са инвалидитетом су вишеструки. Неки од њих су нестабилна привредна ситуација, дефицит нових радних мјеста, недостатак квалитетне радне снаге, висока стопа незапослености, структурна неусклађеност понуде и тражње, и слично. Шансе за запошљавање додатно смањују сложеност инвалидитета, могућност за професионалну рехабилитацију, слабија мотивисаност, низак образовни ниво, застарјелост стечених знања, (не)приступачност радних мјеста и окружења, предрасуде послодаваца. Све то уједно упућује на закључак да би се требало тежити томе да се особама са инвалидитетом изједначе права са остатком популације. Важну улогу у побољшавању положаја особа са инвалидитетом имају ментори. Ко су ментори и каква је њихова улога укратко ћемо објаснити у наставку текста који слиједи. Као што рекосмо претходно, важну улогу у побољшавању положаја особа са инвалидитетом могу имати ментори, који раде као њихови посредници између самих студената и осталих организација и институција са којима се сусрећу у

свакодневном животу. У овом раду нас посебно интересује каква би то требало да буде сарадња између ментора и наставног особља, ментора и координатора пројекта, ментора и продекана за наставни процес, као и ментора и студентских служби факултета.

### **Предности сарадње ментора у раду са студентима са инвалидитетом**

У наставку текста укратко ћемо указати које су то предности сарадње ментора са особама са инвалидитетом. Прије свега, ментори би кроз свој рад требали да олакшају особама са инвалидитетом транзицију са универзитета у радно окружење и помоћи им да траже посао који одговара квалификацијама, вјештинама и искуству које су претходно кроз своје образовање стекли. Потребно је да обезбиједи потребне информације о даљем образовању и могућностима за запошљавање, повезивање са тржиштем рада и послодавцима, информације о студијама, студијским програмима које нуди универзитет, стипендијама, као и финансијским задужењима, програмима мобилности студената код нас и у свијету. Процес сарадње може да се организује прецизно, да се ментор и особа са инвалидитетом виђају једном седмично, мјесечно или спонтано кад се укаже потреба. Важно је схватити да је менторство један континуиран процес у којем се претпостављени и жељени ефекти не могу догодити одмах након иницијалног сусрета. Ментори кроз каријерно савјетовање, информисање и едукације за студенте, сарађују са послодавцима и реализују програме праксе, посјете компанијама, серије тренинга и гостујућих предавања. Кроз састанке са студентима са инвалидитетом, ментори ће да их информишу о веб бази.

Кроз праћење ажурирања веб базе, ментори помажу при интеграцији особа са инвалидитетом у радну средину и обезбјеђују савјете за даљи професионални развој запосленог са инвалидитетом. Ментори кроз своје активности подстичу послодавце да се региструју у базу и објављују слободна радна мјеста, користећи *webtool* за послодавце. Треба нагласити да су особе са инвалидитетом пријављене у наведену базу оне особе које желе да се пријаве, односно они студенти који желе да се региструју као студенти са инвалидитетом.

Када говоримо о активностима које се реализују у склопу програма размјене студената и упознавања студената са програмима студентске праксе, ове активности за циљ имају унапређивање знања и вјештина студената са инвалидитетом. Један од разлога зашто студенти са инвалидитетом морају стећи нова искуства да би опстали након стечених квалификација су честе промјене које се дешавају на тржишту рада у глобализацијским условима. Концептом размјене, студент са инвалидитетом добија могућност професионалног усавршавања и доквалификације, а уједно и повећава своје шансе за запослење. Многи полазници захваљујући оваквим програмима добијају могућност радне праксе и запослења. Програми пракси могу да представљају ефективан начин за смањење незапослености и неусклађености знања и вјештина са чим се млади суочавају када ступе на тржиште рада. У једном истраживању 81% практиканата сматра да су управо током праксе развили вјештине које су им касније користиле на послу (European Commission 2013).

Студенти ће кроз програме размјене моћи да:

- Унаприједи своја практична знања и способности за даљи рад и напредовање,
- Верификују примјењеност теоријских знања у реалном радном окружењу,
- Побољшају могућност запошљавања студената са инвалидитетом после завршеног факултета,
- Олакшају превазилажење баријера студентима са инвалидитетом при преласку из академског у пословни амбијент,
- Обезбиједи боље везе између универзитета и послодаваца и остваре бољу сарадњу у дијелу који се односи на заједнички рад на едукацији студената са инвалидитетом.

Осим користи на индивидуалном нивоу, студенти који дођу са размјене могу да доприносе и развоју високог образовања. Омогућавају размјену искуства, чиме се стварају услови за развој иновација, те увођење нових сарджаја и метода у наставни процес и учење.

### **Сарадња ментора са наставним особљем**

Када говоримо о сарадњи ментора са наставним особљем, познато је да бројна истраживања у свијету и показују да постоји вештрука корист. Ментори кроз сарадњу са наставним особљем могу да повећају ефикасност наставника у рјешавању проблема и доношењу одлука које се тичу различитих и ефикасних начина учења и подучавања студената са инвалидитетом. У таквим ситуацијама наставници више размјењују мишљења и идеје, више сарађују, млађим наставницима



се отвара могућност да унаприједи своје вјештине подучавања и да потенцијални неуспјех претворе у успјех. Кључни елемент успјешног менторског односа са наставником је повјерење, које наставницима пружа прилику да размишљају о себи и свом раду, и да стекну осјећај да су они господари свог процеса учења. Наставници би у свом раду требало да дају подршку студентима са инвалидитетом, како би их увели у праксу и допринијели стицању одређеног искуства за успјешан завршетак студија. Ментор пружа наставнику ону врсту подршке за коју одлучи да му је најпотребнија. Очекиван резултат сарадње ментора са наставним особљем јесте већа стручност наставника када је у питању планирање рада са студентима са инвалидитетом, укључивање у праксу и доношење одлука о појединостима када је у питању настава. Такође, наставници би кроз свој рад требало да оспособе студенте са инвалидитетом да поставе одређене циљеве и преузму одговорност за њихово спровођење, да стекну увид у вјештине које су им неопходне за ефикасан рад у друштву које се интезивно мијења, да стекну сигурност и већу компетентност како би преузели проактивну улогу. Менторство засновано на сарадничкој интеракцији ментор – наставник има за циљ да код наставника развија компетенције у различитим сегментима професионалне улоге наставника (Маринковић, 2009:112). За бољу и организованију сарадњу наставника са ментором потребна је добра сарадња између универзитета (факултета) и координатора пројекта (Eisenschmidt, Oder, & Reiska, 2013). У једном истраживању које говори о способностима наставника које су потребне за инклузију, закључено је да су наставници показали потребу за иновирањем наставних метода како би студентима са инвалидитетом помогли у самом процесу учења. Постати наставник који ће моћи

да пружи помоћ студентима са инвалидитетом подразумијева цјеложивотни процес учења у чему му у многоме може помоћи сарадња са обученим ментором.

### **Примјер радионице – Обука наставника за рад са студентима са инвалидитетом**

Учесници групе, ментори и наставно особље разговарају о томе на који начин и како да препознају студенте са инвалидитетом у учионици, на који начин да им приступе у процесу реализације наставе, да препознају њихове потребе и могућности и у складу са тим планирају начин рада наставника. Затим, од наставника покушати добити одговоре са којим тешкоћама се најчешће срећу у раду са студентима са инвалидитетом, које су то особине које је потребно код њих развијати и слично.

Циљ ове радионице би био да се подигне квалитет образовања унапређивањем ефикасности рада наставника, рјешавањем и реаговањем на различите потребе студената, промовисањем методологије која је оријентисана на стварање услова за лакше студирање студентима са инвалидитетом. Отвореност и иновативност наставника у избору наставних садржаја, техника и метода рада са студентима са инвалидитетом, што ће утицати на развијање мотивације код студената за учење.

## **Сарадња ментора са координатором пројекта**

Сарадња ментора са координатором пројекта огледа се у промовисању и пружању услуга, планирању и извршавању административних задатака које координатор поставља. У сарадњи са координатором ментор припрема изводе за студенте, поставља их на сајт, као и на огласним таблама факултета. Учествоју у промовисању услуга које пројекат нуди, предлажу и нуде приједлоге и рјешења за координатора како побољшати сарадњу са студентима са инвалидитетом. Кроз свој заједнички рад, прате редовно *web* алате и на тај начин помажу послодавцима да препознају особе са инвалидитетом за специфична радна мјеста, док ће са друге стране помоћи студентима с инвалидитетом да препознају своја интересовања и образовне потребе. На тај начин ће кроз сарадњу повезати послодавце са особама са инвалидитетом на нивоу сваке партнерске земље. Према истраживању које су провели Милић, Бабић и Доулинг (Milić, Babić i Dowling, 2015), студенти са инвалидитетом истакли су да би подршка пружена од стране координатора на високошколским установама требало укључивати иницијални разговор са студентом који се обрати координатору. У склопу иницијалног разговора потребно је дефинисати потребе студената са инвалидитетом, након чега слиједи праћење, евалуација искустава.

## **Сарадња ментора са продеканом за наставни процес**

Сарадња ментора са продеканом за наставни процес огледа се у томе да се схвати значај улоге ментора и додатног времена који тај посао захтијева. Веома је важно да управа факултета пружи подршку

ментору у његовом раду, уложи потребно вријеме и додатно ангажовање које је неопходно за обављање менторског рада. Такође, да поштује и уважава план рада ментора са особама са инвалидитетом и обезбиједи могућности за његову реализацију. Институционална подршка ментору од стране продекана за наставу обухвата информације које се тичу различитих процедура које се реализују на факултетима. Ментори пружају подршку студентима у формулисању проблема и захтјева, слање дописа надлежним институцијама итд. Кроз заједнички рад, студентима пружају информације о тржишту рада, постдипломским и другим видовима усавршавања. Ментори благовремено обавјештавају продекана за наставни процес о детаљима договорене сарадње о студентској размјени. Достављају им уговоре између факултета и послодаваца који су заинтересовани за укључивање студената у размјену.

Успјешна сарадња ментора са наставним особљем, координатором пројекта, као и продеканом за наставу, остварује се када и једни и други подржавају циљ менторског приступа, тј. унапређивање постигнућа појединаца са циљем да постану ефикаснији и успјешнији студенти. Обавеза је наставног и ненаставног особља на факултетима да осигурају квалитет и услове за студирање студената са инвалидитетом.

## **Сарадња ментора са студентским службама факултета**

Ментори на факултету теже да на најбољи начин омогуће приступачност услугама информација, савјетовања по питању бржег и лакшег преласка из академске заједнице на тржиште рада. Кроз свој рад теже да интензивирају сарадњу са свим факултетима и

пруже подршку већем броју студената са инвалидитетом и представницима студентских служби, да у свој рад са студентима укључе елементе каријерног вођења и савјетовања. Главни задатак сарадње између ментора и студентских служби факултета је да створи могућности да студенти са инвалидитетом имају исти приступ свим универзитетским програмима и активностима. Теже да унапређују сарадњу са студентским службама факултета у циљу веће заступљености програма каријерног вођења студената са инвалидитетом, такође, омогућују студентима са инвалидитетом, да развијају стратешку сарадњу са Студентским Парламентом, да студенти имају јасан увид у услуге које ментор кроз свој рад и савјетовање студената обавља, да раде заједнички на изради нових пакета услуга за послодавце. Циљ сарадње ментора и студентских служби факултета био би пружање подршке студентима са инвалидитетом у развоју вјештина које ће им омогућити боље позиционирање на тржишту рада и даљи развој каријере. Ментори ће у сарадњи са студентским службама факултета да израде План рада. Настојаће да помогну студентима са инвалидитетом приликом уписа на факултет, да обавјештавају студенте о њиховим правима које могу да остваре као особе са инвалидитетом. Пружају им информације о њиховим правима, финансијским олакшицама и свим инструментима студентског стандарда. Такође, пружају информације о факултету, универзитету, основне информације о студентским активностима и обавезама, са правилима сарадње и слично.

Студентске службе факултета у својим активностима имају обавезу да благовремено прикупљају податке о студентима са инвалидитетом. Факултети из практичних разлога свог функционисања имају највише потреба за информацијама о сваком

студенту, а представљају и мјесто на коме је најлакше доћи и до података за које могу бити заинтересовани и други актери који остварују сарадњу са службама. Један дио информација о студентима факултети, односно студентске службе прикупљају за своје потребе (нпр. успјех током студија), док одређене информације прикупљају као дио законске обавезе праћења обиљежја студентске популације. Ментори кроз свој рад са студентским службама факултета преузимају информације о студентима и праве даљи план свог рада са студентима. Јединствена база података о студентима са инвалидитетом користи се као извор информација о потребама студената ради планирања активности ментора. Студенти на веб бази могу да уносе своје податке. Високошколске установе имају обавезу преузимања активности које имају за циљ осигуравање одговарајућих услова подршке у складу са исказаним потребама студената, финансијским и другим средствима институције (Shevlina, O'Moore, 2000). Осигурање квалитетног академског окружења зависи од могућности тачне идентификације потреба студената (Vogel, 2004).

У циљу веће видљивости услуга и активности које проводе ментори у сарадњи са студентским службама факултета планирају се, промовишу и реализују одређене активности.

Неке од њих су:

- Формирање инфо кутака на факултетима гдје би током читаве године могли бити постављени промо и едукативни материјали за студенте,
- Презентације бруцошима и студентима старијих година у склопу Инфо дана факултета,

- Проналажење начина да сваки студент добије промотивни материјал.

У тексту који слиједи биће приказан примјер радионице "Упознавање са одређеним активностима студирања".

### **Примјер радионице: Упознавање са одређеним активностима студирања**

1. КОРАК. *Циљ радионице* – Информисати студенте са инвалидитетом са одређеним информацијама о начину студирања, погодностима које могу да остваре приликом студирања, оспособити студенте како и на који начин да се обрате студентским службама факултета да им процес студирања буде олакшан.
2. КОРАК. Ментори и представници студентских служби факултета информишу студенте о томе шта студенти са инвалидитетом треба да знају, које су то информације које су им потребне, савјети да њихово студирање буде без препрека и траума.
3. КОРАК. Студенти се дијеле у двије групе. Свака група има свој задатак. Прва група има задатак да наведе које су то могуће тешкоће/препреке са којима се суочавају и са којима се могу суочити студенти са инвалидитетом. Друга група има задатак да наведе које су то предности/олакшице, које имају/могу остварити као студенти са инвалидитетом током студирања на факултетима.

4. КОРАК. Презентација по групама. Разговор и дискусија. Посебно се ставља акценат на то да учесници радионице заједнички освијетле потенцијалне и стварне препреке и проблеме са којима се суочавају студенти са инвалидитетом током студирања и да дају могућа рјешења и одговоре на њих.
  
5. КОРАК. Извођење Закључка. Студенти са инвалидитетом на крају радионице требало би да буду информисани о условима студирања и погодностима које оставарују као студенти са инвалидитетом током студирања на факултетима, да буду информисани о смјеровима и модулима на факултету, студентским организацијама и могућностима запошљавања.
  
6. КОРАК. Евалуација радионице.

## **Закључак**

Према цјелокупном садржају овог рада у којем је описана сарадња ментора са наставним особљем, продеканом за наставни процес, координатором пројекта, као и студентским службама факултета, можемо рећи да су ови односи од изузетне важности за сваког студента са инвалидитетом. Студентима са инвалидитетом који се током студирања суочавају са додатним препрекама и предрасудама, квалитетан менторски однос може итекако много значити у успјешном савладавању свих обавеза и стицања знања, и компетенција за укључивање на тржиште рада. Основни циљ сарадње ментора са наставним особљем, координатором пројекта, продеканом за наставни процес



и студентским службама факултета је унапређивање запошљавања особа са инвалидитетом и развој цјеложивотног учења, као и обезбјеђивање система подршке у развоју знања и вјештина које ће им бити потребне при запошљавању и учењу. Да би сарадња била успјешна, за ментора је важно да посједује особине које обезбјеђују однос повјерења и размјене са особом са инвалидитетом, али и да има потребне компетенције и педагошке квалитете како би у одређеном домену унаприједио и подстакао особе са инвалидитетом да лакше и брже дођу до посла. Надамо се да ће овај рад бити од користи и студентима са инвалидитетом и академском и неакадемском особљу на факултетима, и да ће студенти са инвалидитетом правовремено доћи до подршке и помоћи. Важно је да сарађујемо са њима свакодневно и да будемо у непосредном контакту.

## Литература

1. Vogel, M. (2004). Editor's note. *American Academic*, 1(1), 1-6.
2. European Commission. (2013). The experience of traineeships in the EU. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_378\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_378_en.pdf).
3. Eisenschmidt, E., Oder, T., & Reiska, E. (2013). The Induction Program – Teachers' Experience After Five Years of Practice, Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, DOI: 10.1080/13611267.2013.827824, dostupno <http://dx.doi.org/10.1080/13611267.2013.827824>.
4. Milić-Babić, M., Dowling, M., 2015.: Social support, the presence of barriers and ideas for the future from

- students with disabilities in higher education system in Croatia, *Disability & Society*, 30(4), 614- 629., <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09687599.2015.1037949>.
5. Маринковић, С. (2010): *Професионални развој наставника и постигнућа ученика*. Учитељски факултет, Ужице.
  6. Retrieved September 4, 2015, from <http://eprints.qut.edu.au/5335/1/5335.pdf>
  7. Shevlina, M., O'Moore, A, (2010). Creating opportunities for contact between mainstream pupils and their counterparts with learning difficulties. *British Journal of Special Education*. 27 (1), 29-34.

## САРАДЊА МЕНТОРА СА ЗАИНТЕРЕСОВАНИМ СТРАНАМА У ПРОЦЕСУ ЗАПОШЉАВАЊА ОСОБА/СТУДЕНАТА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

### Уводне напомене

Особе/студенти са инвалидитетом суочавају се са бројним препрекама и проблемима на пољу запошљавања и рада. Недостатак могућности за стицање радног искуства након завршеног образовања или обуке за одређени посао представља значајну препреку у запошљавању особа и свршених студената са инвалидитетом. Један од главних разлога који утичу на (не)запошљавање особа са инвалидитетом су мишљења и предрасуде самих послодаваца и њихови стереотипи према тој групи људи. Предрасуде према људима са инвалидитетом имају коријене у недостатку знања и информисаности, као и у одржавању негативних стереотипа (Unger, D.D. 2002, Wells, S.J. 2001). Многи послодавци дијеле мишљење да особе са инвалидитетом нису поуздане у обављању својих дужности и одговорности, да су непоуздане, конфликтне, да су чешће ван посла од оних који немају инвалидност итд. Многе особе са инвалидитетом су отишле са посла јер се нису могле интегрисати у одређену друштвену/радну групу. Проналажење начина како помоћи незапосленим лицима са инвалидитетом да постану запослени постаје и политичка и јавна тема. Циљ овог рада јесте испитати сарадњу ментора са послодавцима. Да би испитали овако постављен циљ истраживања, поставили смо два задатка: испитати како сарадња ментора са заинтересованим странама, односно са послодавцима

изгледа, а посебно са националним службама за запошљавање/заводима за запошљавање и испитати како ова сарадња може помоћи особама/студентима са инвалидитетом у запошљавању. Да би одговорили на овако постављене задатке, приступили смо дефинисању и објашњавању кључних термина у овом раду, а то су ментори и заинтересоване стране у процесу запошљавања особа и студената са инвалидитетом, након чега смо покушали да на основу релевантних извора објаснимо сарадњу између ментора и осталих укључених страна по питању запошљавања студената/особа са инвалидитетом. Такође, покушали смо да објаснимо улогу завода за запошљавање /националних услуга запошљавања у подршци и запошљавању студената/особа са инвалидитетом. Неопходно је напоменути да ће се у раду појављивати скраћеница Swd/PwD за студенте/особе са инвалидитетом.

## **Концепт менторства**

Студенти/особе са инвалидитетом могу бити подржани на различите начине. Подршка може доћи: од пријатеља, родитеља, колега, вршњака, менаџера, савјетника, наставника и од група. Један облик групне подршке су нпр. групе за учење или радни тимови. Важно је препознати да појединац може имати разноврсну подршку која може доћи из различитих разлога. Изрази „Ментор“ и „Менторинг“ постају све чешћи, иако различитим људима значе и различите ствари. Менторство је само један од начина помоћи некоме другом, али то може бити веома моћан и награђиван начин, посебно у смислу учења.

Менторство је врло стари концепт у новом облику. Ментор је лик из античке митологије. Створио га је Хомер у свом дјелу „Одисеја“.

Одисеј је, када је кренуо у Тројански рат, повјерио свом пријатељу Ментору да му чува породицу. Посебно га је замолио да му чува сина Телемаха и да води рачуна о његовом васпитању и образовању. Данас се ментором означава мудар и искусан човјек који помаже младима. Такође је синоним за вјерног учитеља и искусног савјетника, али и водича у нечијем животу ([www.lupiga.com/enciklopedija/mentor](http://www.lupiga.com/enciklopedija/mentor)).

Иначе, менторство је врло деликатан и сложен задатак. Дефинисање менторске позиције зависи од различитих фактора као што су: специфичности ситуације, различитих стратегија различитих људи. Менторство је: „off line“ помоћ једне особе другој у стварању значајних прелазака у знање, рад или размишљање“ (Megginson and Clutterbuck, 1995:13). Ментор је „неко ко помаже другој особи да постане оно што та особа тежи да буде“ (Montreal CEGEP, 1988) или „неко ко предаје или даје помоћ и савјете мање искусној и често млађој особи“ (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/mentor>). У Фордовом рјечнику ментор се описује као „искусна особа у компанији или образовној институцији која обучава и савјетује нове запослене или студенте“ (<https://en.oxforddictionaries.com/definition/mentor>).

За потребе овог рада потребно је навести да ментор јесте неко ко помаже другој особи кроз његову личну транзицију у једном периоду живота те особе, као што је суочавање са новом ситуацијом, нпр. нови посао, промјена у развоју каријере или промјена на персоналном пољу. Особа којој се помаже често се зове „ученик“ или „ментее“. Понекад менторство може подразумевати више од једног ментора у одређеном

тренутку и ова комбинација подршке може се разликовати од момента до момента. Традиционални облик менторства јесте једно менторство, али постоје и други модели менторинга, као што су: ко-менторинг или вршњачки менторинг и групно менторство. Менторство такође може бити ментемирано (menteeinitiated) и може се десити на неформалан начин када особа тражи савјете и подршку од друге особе. Често људи не препознају да имају ментора или да су му ментирали. Овакво менторство може се десити унутар или ван организације.

Данас, ментором се означава професор који помаже млађим колегама у изради научних радова, посебно магистарских радова и докторских дисертација. У свијету класичне музике, реномирани музичари и пјевачи охрабрују и подржавају талентоване млађе музичаре и помажу им у управљању својим каријерама. За потребе овог рада сагледаваћемо ментора из угла помоћи студентима/особама са инвалидитетом у процесу запошљавања и њихов однос са послодавцима како би се остварио тај задатак.

**Примјер радионице** –Учесници групе (студенти/особе са инвалидитетом ментор) разговарају о томе како студенти/особе са инвалидитетом виде улогу ментора у процесу запошљавања и како им ментор може помоћи на тржишту рада и у остваривању контаката са послодавцима.

## Ко су заинтересоване стране у процесу запошљавања особа/студената са инвалидитетом?

У преводу са енглеског „stakeholder“ значи заинтересована страна. Дефиниција „stakeholder“ у пословном рјечнику (business dictionary) је особа, група или организација која има интерес у некој организацији. Заинтересовани корисник је свако ко може да утиче на организацију, стратегију или пројекат. Они могу бити унутрашњи или спољни и могу бити на вишим или нижим нивоима

(<https://www.stakeholdermap.com/stakeholder-definition.html>).

Неки примјери кључних актера су повјериоци, директори, запослени, влада (и њене агенције), власници (акционари), добављачи, синдикати и заједница од којих бизнис привлачи средства. Потенцијални актери могу бити из националне и/или локалне власти, из приватних и/или јавних сфера. Неки од њих су:

1. Локалне власти и општине,
2. Националне службе за запошљавање,
3. Образовне институције и организације, укључујући стручно образовање, специјално образовање и постдипломско образовање, центри за стручно усавшавање итд,
4. Кључне пословне организације и мреже, као што су: коморе, удружења послодаваца, агенције за економски развој итд,
5. Организације за пружање подршке особама са инвалидитетом, као што су:
  - животни центри,
  - агенције за рехабилитацију,
  - услуге превоза,

- агенције за ментално здравље,
- агенције за развој инвалида,
- услуге за дјецу и породицу.

У контексту овог рада нас посебно интересују организације за пружање подршке особама/студентима са инвалидитетом, али и све оне организације које запошљавају особе/студенте са инвалидитетом.

**Примјер радионице** – Организовати радионицу на којој ће учествовати ментори и друге заинтересоване стране у процесу запошљавања особа/студената са инвалидитетом. Учесници групе расправљају о томе како ментори могу помоћи потенцијалним послодавцима из националне и/или локалне власти, из приватних и/или јавних сфера у запошљавању Swd/PwD и како развити заједничку визију на том пољу.

## **Сарадња ментора са послодавцима**

Да би се остварили задаци ментора у вези са запошљавањем особа/студената са инвалидитетом, потребно је остварити сарадњу ментора са различитим институцијама које могу запошљавати особе/студенте са инвалидитетом. Та сарадња је од кључног значаја за разумијевање и укључивање свих заинтересованих страна у циљу запошљавања, обуке и подршке особама/студентима са инвалидитетом. Неке од предности те сарадње су: стварање мреже професионалаца и волонтера којом би се прошириле могућности за менторство и омогућило људима из свих средина и свих способности да обављају менторске задатке. Области сарадње су:

1. Развити обуку за менторе,



2. Креирати простор за подударање заинтересованих страна,
3. Створити план евалуације и процјене програма ментора,
4. Обезбиједити техничку помоћ менторских програма,
5. Понудити канцеларијски простор и простор за састанке,
6. Разрадити активности за односе с јавношћу,
7. Донирати опрему,
8. Обезбиједити нове идеје и савјете.

Предности сарадње ментора са осталим заинтересованим странама у процесу запошљавања особа/студената са инвалидитетом су:

1. Повећати број ментора на националном нивоу кроз стварање свијести о значају менторства за особе/студенте са инвалидитетом,
2. Јачати могућности за менторство креирањем заједничке, технолошке базе која ће повезивати различите програме намијењене за запошљавање особа/студената са инвалидитетом.

Кључне улоге и функције особа са инвалидитетом су да заступају интересе особа са инвалидитетом, заговарају и лобирају за права особа са инвалидитетом, осигуравају да владине организације одговарају за непоштовање права особа са инвалидитетом. У наредном тексту биће више ријечи о улози националних завода за запошљавање, посебно када је ријеч о поштовању/непоштовању права особа/студената са инвалидитетом у добијању запослења.

## **Сарадња ментора са националним заводима за запошљавање**

Држава треба да интервенише у стварању повољних услова за запошљавање Swd/PwD. Запошљавање особа са инвалидитетом посљедњих деценија је тренд у законодавствима свих модерних друштава која настоје да се проблем великог броја Swd/PwD институционално рјешава кроз добра законодавна рјешења усклађена са међународним документима Уједињених нација, Европске уније и регионалних организација (Стојановић, 2015).

У Републици Српској прихваћен је приступ да се ова област посебно уређује, односно да се уређује посебним законом о запошљавању и преквалификацији особа са инвалидитетом. Уколико послодавци не испуне обавезу да запошљавају Swd/PwD дужни су да у Фонд за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом уплаћују посебан допринос у висини од 0, 2% од исплаћене мјесечне бруто зараде свих запослених (Ibidem). Swd/PwD треба да уживају иста права и једнаке могућности у добијању запослења. Кад год је могуће, треба радити на томе да запослење одговара њиховом сопственом избору. Улога националне службе за запошљавање у спровођењу мјера и активности за оспособљавање и запошљавање особа са инвалидитетом је велика. Национална служба за запошљавање спроводи активну политику запошљавања особа са инвалидитетом која подразумијева мјере и активности на спровођењу запошљавања и само запошљавања особа са инвалидитетом, као и мјере и активности на спровођењу професионалне рехабилитације у циљу оспособљавања особа са инвалидитетом за одговарајући посао, запошљавање,

одржавање запослења, унапређења или промјену њихове професионалне каријере у складу са Правилником о начину и критеријумима за спровођење мјера активне политике запошљавања (Стојановић, 2015). Национална служба у оквиру својих послова обавља и послове израде индивидуалног плана запошљавања особе са инвалидитетом. Процјена професионалних могућности представља процјену запошљивости особе са инвалидитетом, односно процјену утицаја објективних фактора, стања и кретања на тржишту рада који утичу на могућност њеног запослења, тешкоћа и препрека у запошљавању са којима се особе са инвалидитетом сусрећу и врста тјелесног, сензорног, менталног и душевног оштећења или болести из налаза, мишљења и оцјене органа вјештачења Републичког фонда пензијског и инвалидског осигурања и потреба тржишта рада (Ibidem). У многим европским земљама постоје послодавци који желе запослити некога са инвалидитетом. Подржане службе за запошљавање пружају специјализовану помоћ за запошљавање особа са инвалидитетом. Конкретно, они ће ставити послодавце у контакт са кандидатима са инвалидитетом, али и пружати подршку кандидатима кроз процес запошљавања. Такође, радиће са појединцима и послодавцем и даље како би се осигурао успјех.

### **Примјер сарадње ментора са послодавцима по питању запослења особа/студената са инвалидитетом**

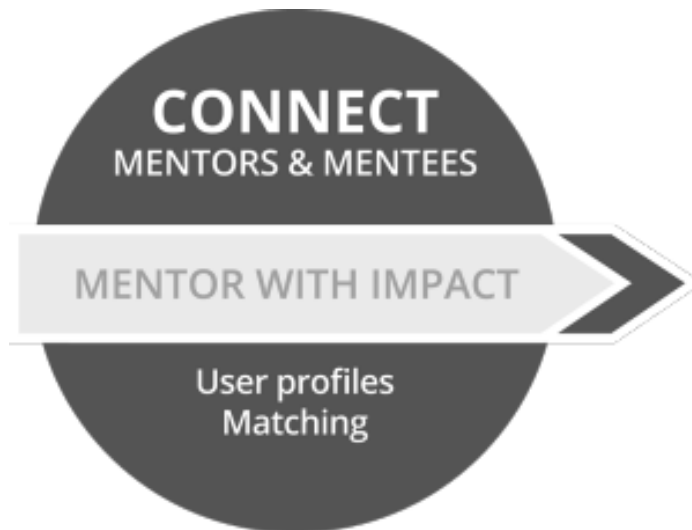
Неопходно је поставити циљеве на почетку сарадње од стране службе за запошљавање. Постављени циљеви пружају смјернице учесницима програма и помажу организационим лидерима да разумију зашто би

требали понудити своју подршкуу запошљавању SwD/PwD. У службама за запошљавање које пружају специјализовану помоћ за запошљавање особа/студената са инвалидитетом значајну улогу имају ментори. Полазна тачка у размишљању за сваког ментора прије него што започне менторски програм јесте питање: Шта је циљ менторства за особе/студенте са инвалидитетом и организацију/послодавце? Неопходно је разумјети и схватити циљну публику- које су то њихове пословне потребе?

Успјешни менторски програми нуде структуру и флексибилност. Структура обезбеђује учесницима радни ток менторства на основу кога треба да достигну дефинисане циљеве. Слично томе, флексибилност је од суштинске важности за подршку различитих индивидуалних потреба за менторством. Добра идеја је креирање дијаграма радног процеса за објашњење сваког корака програма. Такође, добро је пружити информације као што су: кључне акције, временски рокови, ресурси подршке и критеријуми за прелазак на сљедећу фазу, а такође да се успостављају кључни показатељи ефекта програма. Менторски софтвер омогућава да се пружи широк спектар менторских програма. Најбоље дизајнирани програми менторства неће бити успјешни без ефективне промоције програма. Кључни лидери и заинтересоване стране ће се морати образовати о предностима програма и о стратешкој вриједности организације. Кроз програм менторства треба пружити савјете и примјере најбоље праксе како би учесницима програма помогли да остану у програму и да га максимално искористе. Продуктивни менторски однос зависи од добрих резултата. Подударање /упоређивање је често један од најизазовнијих и најпродуктивнијих аспеката програма.

Подударање почиње одлучујући која врста усклађивања ће се понудити у програму: само-подударање или усклађивање са админом. Сљедећа слика (Слика 1) представља приказ повезивања ментора са заинтересованим странама и креирање профила са циљем да се дође до подударања заинтересованих страна, гдје се мисли на послодавце и SwD/PwD.

Слика 1. Повезивање и подударање заинтересованих страна (Chronus.com)



*Савјет за менторе:* За више структурисаних програма, као што су велике групе нових SwD/PwD може да буде успјешније да се програм покрене масовним или администраторским подударањем.

Када су учесници уписани, обучени и упарени, почиње стварна акција. Све менторске односе потребно је обезбиједити са правовременим и релевантним "ресурсима помоћи" (актуелним садржајима, менторским најбољим праксама итд.) кроз менторство.

Један од начина да се буде и остане продуктиван јесте акт извјештавања о напретку који помаже менторима и свим укљученим странама да остану продуктивни.

Такав формални процес треба да доведе до обједињавања/спајања искуства ментора и укључених страна.

На крају, пожељно је да ментор добије повратне информације од учесника и заинтересованих страна о томе колико је програм менторства задовољио постављене циљеве и циљеве заинтересованих /укључених страна. Било би корисно за будуће програме да се све укључене стране анкетају како би понудили корисне идеје за побољшање програма. На сљедећој слици (Слика 2) приказан је Водич менторског програма у пет корака (Chronus.com).

Слика 2. Водич за менторски програм у пет корака



Водич пролази кроз сљедеће етапе: дизајнира се програм (који укључује заинтересоване стране, циљеве, форму), привлаче се учесници заинтересовани за запошљавање, повезују се ментори са заинтересованим странама, у нашем случају ментори са студентима/особама са инвалидитетом и са потенцијалним послодавцима, обезбјеђује се водич за менторе који подразумева план рада, ресурсе помоћи, извјештавање и на крају слиједи мјерење успјеха програма. Приказани водич уједно представља и резиме сарадње ментора са послодавцима по питању запослења SwD/PwD.

## **Закључак**

Рад је имао задатак да освијетли сарадњу ментора са послодавцима и студентима/особама са инвалидитетом и да испита улогу националних услуга запошљавања/завода за запошљавање када је у питању запошљавање студената/особа са инвалидитетом. Подржане службе за запошљавање пружају специјализовану помоћ за запошљавање особа са инвалидитетом. С тим у вези приступили смо дефинисању кључних појмова као што су менторство и заинтересоване стране у процесу запошљавања особа/студената са инвалидитетом коришћењем више извора. Посебно је објашњена сарадња ментора са послодавцима и приказана је улога националних услуга запошљавања. Национална служба за запошљавање спроводи активну политику запошљавања особа са инвалидитетом која подразумијева мјере и активности на спровођењу запошљавања и samozapoшљавања особа са инвалидитетом, као и мјере и активности на спровођењу професионалне рехабилитације у циљу оспособљавања особа са инвалидитетом за одговарајући посао, запошљавање, одржавање запослења, унапређења или промјену њихове професионалне каријере. Национална служба у оквиру својих послова обавља и послове израде индивидуалног плана запошљавања особе са инвалидитетом. Наглашавамо да у службама за запошљавање које пружају специјализовану помоћ за запошљавање особа/студената са инвалидитетом значајну улогу имају ментори. Без смјера и плана, менторски однос је осјетљив на губитак фокуса и импулса. У раду је приказан примјер сарадње ментора са послодавцима по питању запослења особа/студената са

инвалидитетом у којем је наведен водич за менторски програм у пет корака. Овај водич подразумева дизајнирање програма, привлачење заинтересованих учесника, повезивање ментора са заинтересованим странама. Дизајнирани програм подразумева план рада, ресурсе помоћи, извјештавање.

Извјештавање о напретку помаже менторима и свим укљученим странама да остану продуктивни кроз цио процес, али и да доведе до обједињавања и спајања искуства ментора и осталих укључених страна. На крају слиједи мјерење успјеха програма.

## Литература

1. Megginson D. and Clutterbuck, D. (1995). *Mentoring in action: A practical guide for managers*.
2. Milsom, A. (2006). *Creating Positive School Experiences for Students with Disabilities*. In: *Professional School Counseling Journal*, 10(1), 66-72.
3. Montreal CEGEP, 1988
4. Стојановић, В. (2015). *Социјални и радноправни положај особа са инвалидитетом* (докторска дисертација). Београд: Правни факултет, Универзитет Унион.
5. Unger, D.D. (2002). *Employer's attitudes toward people with disabilities in the workforce: Myths or realities? Focus on Autism and other Developmental Disabilities*, 17, 2-10.
6. Wells, S.J. (2001). *Is the ADA Working? HR Magazine*, 45 (4), 38-46.



7. [www.businessdictionary.com/definition/stakeholder.html](http://www.businessdictionary.com/definition/stakeholder.html). Очитано: 4.09.2017.
8. [www.chronus.com/chronus.com/how-to-start-a-mentoring-program](http://www.chronus.com/chronus.com/how-to-start-a-mentoring-program). Очитано:30.08.2017.
9. [www.lupiga.com/enciklopedija/mentor](http://www.lupiga.com/enciklopedija/mentor). Очитано:30.08.2017.
10. [www.merriam-webster.com/dictionary/mentor](http://www.merriam-webster.com/dictionary/mentor). Очитано: 2.09.2017.
11. [www.en.oxforddictionaries.com/definition/mentor](http://www.en.oxforddictionaries.com/definition/mentor). Очитано: 2.09.2017.
12. [www.stakeholdermap.com/stakeholder-definition.html](http://www.stakeholdermap.com/stakeholder-definition.html). Очитано: 2.09.2017.



## **ЗАКЉУЧАК**

Заједнички интерес ментора и високошколских установа јесте образовање студената са инвалидитетом у циљу стицања актуелних, савремених знања која ће им омогућити квалитетније студирање, али и транзицију од студирања ка запослењу. Да би студенти са инвалидитетом адекватно прошли тај пут неопходно је било проучити одређене проблеме са којима се они сусрећу, а резултати тог проучавања свакако ће користити наставном и ненаставном особљу, али и самим студентима са инвалидитетом. Једна од битних тема у овој књизи јесте развијање социјалних и комуникацијских вјештина студената са инвалидитетом. Социјалне и комуникацијске вјештине су неопходне да би се студенти са инвалидитетом што боље снашли у средини која је за њих нова, да науче како написати добру биографију (CV), како се што боље представити послодавцу, које су то особине пожељне код кандидата, а све у циљу да се студентима са инвалидитетом олакша укључивање на тржиште рада. Оно што је, такође, неопходно јесте да се студенти са инвалидитетом оспособе за коришћење информационо – комуникацијских технологија у сарадњи са ментором. Савремене компаније од дипломираних студената очекују и додатне компетенције и вјештине које ће омогућити лакше и брже укључивање у пословно окружење. На неким универзитетима постоје центри за савјетовање студената са инвалидитетом, а њихова сврха јесте да се превазиђу свакодневни проблеми које имају студенти са инвалидитетом. Кроз сам процес савјетовања, студентима са инвалидитетом је омогућено да идентификују своје интересе и циљеве, те да се што боље адаптирају на новонастале ситуације.

Превазилажење проблема које имају студенти са инвалидитетом не би било могуће да не постоји сарадња ментора са наставним особљем, професорима, координатором пројекта и студентским службама факултета, административним особљем и осталим заинтересованим субјектима. Основни циљ наведене сарадње јесте унапређивање запошљавања особа са инвалидитетом, као и пружање подршке у том цјелокупном процесу транзиције. Да би се студентима са инвалидитетом омогућило запослење, такође, је неопходна сарадња са послодавцима и службама за запошљавање која би требала за сваког студента изградити индивидуални план запошљавања како би се студентима са инвалидитетом пружила специјализована помоћ.

На основу проучавања литературе, те евидентних проблема са којима се сусрећу студенти са инвалидитетом приликом запошљавања друштвена заједница и факултети морају да предузму следеће акције:

1. На локалном нивоу треба проширити услуге, те пружи више капацитета за студенте са инвалидитетом у смислу отварања каријерних центара и/или центара за савјетовање који би им олакшали запошљавање.
2. Укључивање послодаваца у програме подршке студентима са инвалидитетом. Послодавци морају обезбиједити студентима са инвалидитетом обављање приправничког рада или стажирање, сходно могућностима подржати факултете у настојањима набавке адекватне специфичне опреме, обезбиједити инструкторе у специфичним сегментима образовања у сврху ефикасније припреме за тржиште рада.
3. Креирати одговарајући државни/ ентитетски/ кантонални стратегијски концепт или акциони план

запошљавања студената са инвалидитетом, те им тако пружити подршку, као и осигурање за даљи опстанак на тржишту рада.

4. Неопходно би било осмислити систем запошљавања студената са инвалидитетом, те им тако пружити подршку, као и осигурање за даљи опстанак на тржишту рада.

Системским дјеловањем свих нивоа образовања и власти, различитим подстицајима, као и имплементацијом позитивних иновативних циљева у правцу транзиције студената са инвалидитетом према тржишту рада са ефикасним дјеловањем различитих методолошких приступа ментора у образовању студената са инвалидитетом, могуће је остварити инклузију студената са инвалидитетом у процесима запошљавања, од волонтирања, стажирања, преко приправничког радног стажа, до коначног запослења. Да би послодавац био задовољан са ефектима рада запосленог потребно је током универзитетског школовања успоставити адекватан систем менторства и нагласити њихову улогу која је круцијална у припреми студената са инвалидитетом за наредну фазу живота послеје универзитетског школовања – тржиште рада. Сагледавање специфичних дијелова и обрађеног материјала у овој књизи треба да утиче на повећање свијести свих субјеката у универзитетском школовању и друштву о инклузији студената са инвалидитетом у све друштвене поре, који заједничким дјеловањем требају да прилагоде систем и створе друштво засновано на знању како би средини и регији у којој живимо био омогућен напредак и просперитет уз задовољавање основних животних права и норми.



## CONCLUSION

The book *Different methodological approaches in exploring the role of mentors in inclusive education* was created within the international project School-to-Work Transition for Higher Education students with disabilities in Serbia, Bosnia and Herzegovina and Montenegro (Trans2Work). The mutual interest of mentors and higher education institutions in the education of students with disabilities is quality education with acquiring current, modern knowledge, and smoother transition for them from faculty to work. The results of this study where we examined some of the problems students with disabilities encountered will certainly be used by both teaching and non-teaching staff, as well as students themselves. One of the most important topics in this guide is developing the social and communication skills of students with disabilities. Social and communication skills are essential for students with disabilities to help them get used to the environment that is new to them, to help them learn how to write a good CV, to present themselves to the potential employer, to learn what personal characteristics are important, and all this with the aim to facilitate their transition to the labor market. What is also necessary for students with disabilities is to be trained to use the information and communication technologies through cooperation with the mentors. Modern companies expect graduated students to possess some additional competencies and skills that will enable their easier and faster integration into the business environment. At some universities there are centers for counseling for the students with disabilities, and their purpose is to assist these students in overcoming the everyday problems they have. Through the process of counseling, students with disabilities are enabled to identify their interests and goals, and to adapt

better to new situations. Overcoming the problems students with disabilities face would not be possible if there were no cooperation of the mentors with teaching staff, vice-deans, project coordinators, faculty student services, administrative staff and other stakeholders. The main goal of this cooperation is to improve the employment of students with disabilities, as well as to provide support in this overall transition process. Enabling students with disabilities to work requires cooperation with employers and employment services too, which should develop an individual employment plan for each student in order to provide specialized assistance to students with disabilities.

Based on the available literature, and the evident problems students with disabilities encountered in the employment process, social communities and faculties must undertake the following actions:

1. At the local level, services should be expanded providing more capacity for students with disabilities in terms of opening career centers and / or counseling centers to facilitate their employment.
2. Incorporate employers into support programs for students with disabilities. Employers must provide internships and traineeships for students with disabilities and, according to their possibilities, support faculties in their efforts to acquire adequate and specific equipment, to provide instructors in specific education segments for the purpose of more efficient preparation for the labor market.
3. Create an appropriate state / entity / cantonal strategic concept or action plan for employment of students with disabilities, thus providing support, as well as ensuring further survival in the labor market.
4. It would be necessary to devise a system of employment for students with disabilities, thus



providing support, as well as ensuring a further survival on the labor market.

With the systemic action of all levels of education and government – various incentives, the implementation of positive innovative goals in school to work transition, the efficient methodological approaches of mentors in the education of students with disabilities – it is possible to achieve inclusion of students with disabilities in the employment processes from volunteering, internships, through traineeships to their final employment. For an employer to be satisfied with the effects of an employee's work it is necessary to establish an adequate mentoring system in university education and emphasize the role of the mentor as crucial in preparing students with disabilities for the next phase of their lives after university education – the labor market. Materials and specific parts used in this manual should raise the awareness of all subjects in university education and society about the inclusion of students with disabilities in all social pores. They need to adapt the system jointly and create a knowledge-based society to help the environment and the region we live in, to enable progress and prosperity while satisfying basic life rights and norms.



## **DIE SCHLUSSFOLGERUNG**

Das Buch Verschiedene methodische Ansätze zur Erforschung der Rolle von Mentoren in der inklusiven Bildung wurden im Rahmen des internationalen Projekts School-to-Work Transition für Studierende mit Behinderungen im Hochschulbereich in Serbien, Bosnien und Herzegowina und Montenegro (Trans2Work) entwickelt. Das gemeinsame Interesse des Mentors und der Hochschulen ist die Ausbildung der Studenten mit Behinderung, um ihnen sowohl modernes und aktuelles Wissen als auch einen guten Übergangsprozess vom Studieren bis zum Arbeiten zu ermöglichen. Damit diese Studenten mit Behinderung so gut wie möglich so einen Weg gehen könnten, müsste man mit mehrere verschiedenen Probleme unbedingt auch eine Problemlösung finden. Die Ergebnisse dieser Problemlösung würden auf jeden Fall den Studenten und dem ganzen Lehrpersonal von größer Hilfe sein. Eines der wichtigsten Themen in diesem Handbuch ist die Entwicklung der Sozial- und Kommunikationskompetenzen der Studenten mit Behinderung. Sozial- und Kommunikationskompetenzen sind für die Studenten mit Behinderung sehr wichtig, um so gut wie möglich in einer Umgebung, die für sie eine neue ist, umgehen zu können, um lernen zu können, wie man einen guten Lebenslauf schreibt, um sich einem Arbeitgeber so gut wie möglich vorzustellen. Das ist das Ziel für die Studenten mit Behinderung, damit sie leichter in einen Arbeitsmarkt einbrechen können. Was noch sehr wichtig ist, dass sie sich mit der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien sehr gut, auf jeden Fall mit Hilfe ihres Mentors, auskennen können. Die modernen Unternehmen erwarten von den Diplomierten viele Zusatzqualifikationen, die ihnen eine schnellere und

leichtere Einbeziehung in eine Arbeitsumgebung ermöglichen können. Auf einigen Hochschulen gibt es solche Beratungszentren, deren Aufgabe ist, den Studenten mit Behinderung ihre alltäglichen Probleme lösen zu helfen. Durch den ganzen Beratungsprozess wird den Studenten mit Behinderung ermöglicht sowohl ihre Interessen und Ziele zu identifizieren als auch so gut wie möglich an die neuen Situationen anzupassen. Die Überwindung des Problems, das die Studenten mit Behinderung haben, wäre auf keinen Fall ohne Zusammenarbeit des Mentors, des Dekans und des ganzen Lehrpersonals einer Hochschule möglich. Das Hauptziel so einer Zusammenarbeit ist die Kampagne für die besseren Möglichkeiten sowohl bei einer Jobsuche als auch die ganze Unterstützung in dem gesamten Übergangsprozess. Um den Studenten mit Behinderung ein gutes Arbeitsverhältnis zu ermöglichen, muss man auch unbedingt mit allen Arbeitgebern und dem Arbeitsamt sehr gut zusammenarbeiten und für jeden Studenten einen individuellen Jobsuche-Plan ausarbeiten, damit die Studenten mit Behinderung auch eine fachbezogene Hilfe bekommen können.

Bezogen auf einer Literaturstudie und deutlichen Probleme, die die Studenten mit Behinderung auf einer Jobsuche hinzukommen, müssen die Gemeinschaft und Hochschulen solche Maßnahmen ergreifen:

1. Auf einem lokalen Niveau die Dienstleistung zu erweitern; mehr Kapazitäten für die Studenten mit Behinderung im Sinne eines Karrierezentrums und/oder Beratungszentren, die ihnen erleichtern sollen, einen Job zu finden.
2. Mitwirkung der Arbeitgeber in den Unterstützungsprogrammen für die Studenten mit Behinderung. Die Arbeitgeber müssen den Studenten

- mit Behinderung ein Praktikum versorgen, entsprechend ihrer Möglichkeiten die Hochschulen bei einer Anschaffung der spezifischen Ausrüstung unterstützen, geeignete Ausbilder in allen Ausbildungsmodulen für eine effektive Arbeitsmarktvorbereitung versorgen.
3. Ein dem Staat/Kanton oder der Entität entsprechendes Strategiekonzept oder entsprechenden Aktionsplan für Arbeitsverhältnisse der Studenten mit Behinderung zu entwickeln, um sie zu unterstützen, länger auf dem Arbeitsmarkt zu überleben.
  4. Es wäre auch notwendig ein Beschäftigungssystem für die Studenten mit Behinderung auszuführen, um ihnen so eine Chance zu geben, auf dem Arbeitsmarkt zu überleben.

Mit einer systematischen Wirkung aller Ausbildungsstufen und Verwaltung, verschiedenen Initiativen und einer Durchführung der positiven und innovativen Ziele in der Richtung vom Studieren bis zum ersten Job der Studenten mit Behinderung. Mit einer so wirksamen Wirkung der verschiedenen methodologischen Ansätzen des Mentors ist es möglich den Studenten mit Behinderung einen guten Job oder ein gutes Praktikum zu finden. Damit der Arbeitgeber mit den Leistungen des Arbeitnehmers zufrieden sein könnte, ist es notwendig während des Studierens der Studenten mit Behinderung mit einem Mentor eine sehr wirksame und ausreichende Beziehung aufzubauen, denn die Rolle des Mentors ist eine der wichtigsten Ketten in dem ganzen Übergangsprozess von dem Studieren bis zum Arbeitsmarkt. Die spezifischen Grundteile und Materialien dieses Handbuchs sollen auf jeden Fall auf die Erhöhung des Bewusstseins der ganzen Gesellschaft wirken, damit die Studenten mit Behinderung einen leichteren Weg in einem schweren Arbeitsmarkt finden können. Man muss die

Studenten mit Behinderung in alle Poren der Gesellschaft einbeziehen, die mit einer gemeinsamen Wirkung das ganze System anpassen sollen. Sie sollen eine auf dem Wissen basierende Gesellschaft schaffen, um der ganzen Umgebung und Region einen wirklichen Fortschritt der Menschenrechte und Normen zu ermöglichen.

## **ИНДЕКС ИМЕНА**

Baker, 14

Brummet, 15

Blažinić-Papišta, 50

Vuković, 34

Vogel, 64

Griffin, 14

Dowling, 61

Dorčić, 47

Đurić – Zdravković, 34

Eisenschmidt, 59

European Comision, 57

ЕНО, 35

Harley, 49

Ilić, 42, 44

Jeđud, 14

Jokić – Begić, 32, 47

Korkut, 47

Kovács, 35

Lazowsky, 30

LeConer, 36

Levison, 22

Маринковић, 59

Marentič-Požarnik, 30

Mandić, 42, 43, 46

Matešič-Petrović, 34

Megginson, 71

Miholić, 32, 47

Milić – Babić, 61

Montreal CEGEP, 71

Molnár, 35

Nayman, 48

Oder, 59

O'Moore, 64

Palmer, 22

Pribanić, 32, 47

Radványi, 35

Reiska, 59

Rogers, 30

Sekušak – Galešev, 32, 47

Shevlina, 64

Shimoni, 30

Стојановић, 76, 77

Stuntzner, 49

Suzić, 50

Unger, D.D., 69

Ustić, 14

Fajdetić, 32, 47

Farnell, 32, 47

Foster, 21



Hudson, 14, 36

Campbell, 15

Chronus.com, 79, 80

Clutterbuck, 71

Craford, 49

Wells, S.J., 69

Westwood, 48



## О АУТОРИМА

**Биљана Сладоје-Бошњак** рођена је 1976. године у Сарајеву. Прву гимназију уписала је 1990. године у Сарајеву, и наставила у Десетој гимназији „Михајло Пупин“ у Београду. Студирала је на Одсјеку за педагогију и психологију Филозофског факултета у Српском Сарајеву. Након дипломирања ради на Филозофском факултету као асистент. Постдипломске студије завршила је на Филозофском факултету у Бањој Луци, гдје је одбранила и магистарски рад *Модел учења на основу грешке*, након чега је именована у звање вишег асистента. Докторску дисертацију *Наставни стилови и метакогнитивне стратегије ученика* одбранила је на Филозофском факултету Универзитета у Источном Сарајеву. У звање доцента за научну област Општа педагогија изабрана је 2008. године на Универзитету у Источном Сарајеву, а у звање ванредног професора 2013. године. Ангажована је на првом, другом и трећем циклусу студија. Обављала је дужност продекана за наставу на Филозофском факултету Универзитета у Источном Сарајеву. Такође, била је сенатор испред Филозофског факултета УИС-а. Више пута је била учесник и два пута координатор на пројектима који су реализовани уз финансијску помоћ Министарства науке и технологије РС. Координатор је на пројекту Trans2Work испред Универзитета у Источном Сарајеву. Учествовала је на многим научним скуповима из области педагошко-психолошких наука. Аутор је великог броја радова из области педагошко-психолошких наука.

**Ранка Перућица** рођена је 1985. године у Сарајеву. Основну школу и гимназију завршила је у Калиновику. Студије педагогије је почела 2004. на Филозофском факултету Универзитета у Источном

Сарајеву. Дипломирала је 2008. године. Исте године је на Филозофском Факултету Универзитета у Источном Сарајеву уписала постдипломске студије. Успјешно их је завршила 2013. године одбравивши магистарски рад на тему *Стилови рада наставника и однос ученика према настави*. Године 2015. изабрана је у звање асистента на Медицинском факултету Универзитета у Источном Сарајеву на ужу научну област Општа педагогија. На Студијском програму за педагогију на Филозофском факултету Пале асистент је на предметима Општа историја педагогије 1, Општа историја педагогије 2, Педагогија на Студијском програму за историју и Студијском програму за кинески и енглески језик и књижевност. Учествовала је на више научних и стручних скупова. Ради на изради докторске дисертације под називом *Улога наставника и родитеља у формирању односа ученика према учењу*.

**Каурин Соња** рођена је 1988. године у Сарајеву. Основну школу је завршила у Лукавици, гдје уписује и средњу школу „Гимназија и средња стручна школа“. Филозофски факултет на Палама уписује 2008. године, а завршава 2013. године са одбраном дипломског рада на тему *Циљне оријентације у учењу и осјећај личне некомпетентности ученика виших разреда основне школе*. Након тога је бирана у звање асистента за ужу научну област Општа педагогија на Катедри за педагогију Филозофског факултета на Палама, гдје уписује и мастер студије. Успјешно је одбранила мастер рад 2015. године, на тему *Методолошка оспособљеност наставника за примјену социометријских истраживања*. Након тога, 2016. године је бирана у звање вишег асистента у ужој научној области Општа педагогија. Учествовала је на неколико научних скупова, била учесник пројекта који финансира Министарство за

науку и технологију Републике Српске. Уписала је докторски студиј у Бањој Луци.

**Далиборка Шкипина** рођена је 1974. године у Сарајеву. Основну школу завршила је у Палама, а средњу у Сарајеву. Стекла је стручни назив дипломирани педагог 2007. године. Године 2008., уписала је постдипломске магистарске студије, Одсјек за педагогију на Филозофском факултету Универзитета у Источном Сарајеву. Постдипломске магистарске студије завршила је 2011. године и тиме стекла научни степен магистра педагошких наука. Докторску дисертацију је одбранила 2015. године. Далиборка Шкипина је јуна 2008. године бирана у звање асистента за ужу научну област Дидактика на Одсјеку за педагогију Филозофског факултета Универзитета у Источном Сарајеву, а четири године касније, марта 2012. године у звање вишег асистента у ужој научној области Општа педагогија, те 2016. године бира се у звање доцента на истом универзитету за ужу научну област Општа педагогија. Активан је члан Друштва педагога Републике Српске. Члан је комисија за полагање стручних испита. Учествовала је на многим стручним и научним скуповима, конференцијама, симпозијумима и објавила је више радова из области педагогије.

**Вера Вујевић Ђурић**, ванредни професор, основне студије завршила је 2003. године, на Филозофском факултету у Српском Сарајеву, Одсјек за енглески језик и књижевност. Магистрирала је 2009. године на Филозофском факултету у Источном Сарајеву и стекла звање магистра лингвистичких наука. Докторску дисертацију под насловом *Граматичко-стилски аспекти елипсе у контрастивној анализи енглеског и српског језика*, одбранила је 2012. године, на истом факултету. У звање асистента бирана је 2005. године на Филозофском факултету Универзитета у

Источном Сарајеву, у звање вишег асистента 2009. године, доцента 2012. године и звање ванредног професора 2017. године на истом факултету. Ангажована је на првом, другом и трећем циклусу студија, гдје предаје Синтаксу енглеског језика, Савремени енглески језик и Контрастивну лингвистику – енглески и српски језик. Била је сарадник на неколико научно-истраживачких пројеката. Област којом се бави је лингвистика савременог енглеског језика, синтаксичке форме редукованих и елидираних конструкција које су предмет њених радова као и недавно објављене научне монографије *Елипса у српском и енглеском* (2017). Била је секретар редакције за филолошку свеску (1. књига) и рецензирала је радове у часопису *Радови Филозофског факултета*, као и у зборницима радова са научних скупова на Палама. У периоду од 2013. до 2015. године вршила је функцију продекана за научноистраживачки рад на Филозофском факултету и учествовала је у неколико пројеката као члан пројектног тима Универзитета у Источном Сарајеву.

**Ненад Марковић** је рођен 15.12.1980. године у Сарајеву. Основну школу је завршавао у Сарајеву, Београду и Фочи. Општу гимназију је завршио 1999. године у Фочи. Исте године се уписује на Факултет за производњу и менаџмент Универзитета у Источном Сарајеву. 2005. године дипломира на поменутом факултету и стиче звање дипломирани инжењер за производњу и менаџмент. У априлу 2015. године стиче научни степен магистра економских наука на Економском факултету Пале Универзитета у Источном Сарајеву. У октобру исте године пријављује докторску дисертацију на истом факултету. Запослен је у ректорату Универзитета у Источном Сарајеву као координатор за осигурање квалитета гдје ради од 2007. године. Од тада до данас учествовао је на 22 пројекта (како

истраживачка (5) тако и на TEMPUS, ERASMUS и осталим програмима међународне сарадње (17)). У том периоду објавио је 13 истраживачких радова који су презентовани на различитим стручним скуповима и објављени у зборницима или часописима. Током 2008. године објавио је књигу Осигурање квалитета у високом образовању – основни елементи. Током 2008. године добио је признање за активно учешће у развоју босанскохерцеговачких стандарда и смјерница за осигурање квалитета у високом образовању и оквира високошколских квалификација. 2010. године постаје сертифицирани интерни аудитор система квалитета по захтјевима стандарда ISO 9001:2008, а 2014. године постаје сертифицирани Водећи аудитор система управљања квалитетом. 2013. године добија сертификат о обуци за екстерног експерта у провођењу екстерне евалуације студијских програма у процесу акредитације. Консултант је у азијско пацифичкој мрежи осигурања квалитета APQN. До данас, био је два пута члан Комисије за акредитацију на двије високошколске установе, у Републици Српској и Федерацији БиХ. Од 2008. године до данас активан је члан Комитета за осигурање квалитета Универзитета у Источном Сарајеву, а од 2013. године члан је Управног одбора Универзитета у Источном Сарајеву.





Prof.dr. Lejla Kafedžić  
Odsjek za pedagogiju  
Filozofski fakultet Univerziteta u Sarajevu

**RECENZ IJA RUKOPISA:  
„RAZLIČITI METODOLOŠKI PRISTUPI U  
ISTRAŽIVANJU ULOGE MENTORA U  
INKLUZIVNOM OBRAZOVANJU“**

**Autori:**

**Prof.dr. Biljana Sladoje Bošnjak**

**Mr. Ranka Perućica**

**Mr. Sonja Kaurin**

**Doc.dr. Daliborka Škipina**

**Prof.dr. Vera Vujević Đurić**

**Mr. Nenad Marković**

**Kontekst u kojem autori pišu knjigu**

Inkluzija je najdirektnije povezana sa modelom ljudskih prava kojim se prepoznaje da svaka osoba ima urođena prava koja joj pripadaju na temelju rođenja bez obzira na rasu, boju kože, spol, jezik, vjeroispovijest, invaliditet, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno porijeklo, imovinu, rođenje ili drugi status.

Prema Konvenciji Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom (2006), invaliditet nastaje kao rezultat međudjelovanja osobe i barijera koje postoje u okolini, a koje onemogućavaju njeno puno i djelotvorno sudjelovanje u društvu jednako kao drugi ljudi. Važne oblasti života koje propisuje Konvencija su obrazovanje i zapošljavanje. Naime, obrazovanjem se stiču i razvijaju kompetencije za obavljanje određenog posla. Osoba je konkurentna na tržištu rada

proporcionalno kompetencijama koje posjeduje. Iz toga proizlazi da je obrazovanje proces kojim se osigurava zapošljivost pojedinca i povećava njegova konkurentnost na tržištu rada. Ostvarivanje prava na obrazovanje i mogućnost dokvalifikacije i prekvalifikacije u skladu s potrebama tržišta, osnovni su uslovi za ostvarivanje prava na zapošljavanje i kasniju ekonomsku samostalnost. Ipak, u stvarnosti se najčešće barijere socijalnom uključivanju osoba s invaliditetom javljaju upravo u ovim oblastima. Stoga je vrlo značajno ukazati na potrebu za institucionalnom podrškom osobama s invaliditetom u procesu tranzicije od obrazovanja do tržišta rada kako bi se omogućilo odnosno olakšalo njihovo zapošljavanje.

Govoreći o pravu na obrazovanje i zapošljavanje neminovno se nameće pitanje tranzicije iz jednog konteksta u drugi. Prelaz iz obrazovnog sistema na tržište rada je ključna tačka u životu svih studenata, budući da se odnosi na njihovu ekonomsku i psihosocijalnu dobrobit, a što dalje određuje njihovu budućnost. Oni koji su marginalizirani, a ne posjeduju karakteristikama koje se smatraju potrebnim od strane poslodavaca "suočavaju se s barijerama, ne samo za zapošljavanje, već i za razvoj karijere" koji može imati dalekosežne posljedice na njihove živote i budućnost. Za osobe s invaliditetom ova vrsta tranzicije je često vrlo teška. Jedan od razloga je nedostatak podrške u tom procesu. Zbog toga je prepoznato da usluge podrške unutar visokoškolskog okruženja mogu i trebaju bolje pripremiti studente s invaliditetom za prelaz iz škole na posao i za novi život u zajednici. To znači da proces tranzicije studenata s invaliditetom od obrazovanja do tržišta rada mora nužno uključiti sve aktere, od studenata preko univerziteta do poslodavaca. Samo sinergijom sva tri sektora: univerzitet, poslodavci i studenti, može se povećati stepen blagostanja svih građana i zemlje u cjelini.

## **Vrijednosti rukopisa „Различити методолошки приступи у истраживању улоге mentora у инклузивном образовању“**

Knjiga „Различити методолошки приступи у истраживању улоге mentora у инклузивном образовању“, nastala у оквиру Erasmus+ пројекта *Trans2Work*, представља spoj теорије, праксе и критичког промишљања о улози mentora у транзицији студената s invaliditetом из visоког образовања до тржишта рада. Чине је пет главних поглавља:

1. Улога mentora у развоју социјалних и комуникацијских вјештина студената s invaliditetом
2. Улога mentora у обучавању студената s invaliditetом за коришћење ICT
3. Саветодавни педагошки рад са студентима са invaliditetом
4. Сарадња mentora са наставним особљем, координатором пројекта, продеканом за наставу и студентским службама факултета
5. Сарадња mentora са заинтересираним странамa у процесу запошљавања особа/студената са invaliditetом.

Кроз ових пет поглавља аутори су заокружили важне теме које се односе на улоге mentora у раду са студентима s invaliditetом, али и са свим другим субјектима који су важни у процесу транзиције од високошколске установе до тржишта рада. У првом поглављу, аутори промишљају о важним вјештинама студената (s invaliditetом), као што су комуникацијске и социјалне вјештине. У том смислу, нагласак стављају на студентову вјештину властитог представљања кроз писање CV-ја, али и неопходности развјања и сталног усавршавања десет вјештина које ће омогућити студентима са invaliditetом да успију на тржишту рада, као што су: слушање, neverбална комуникација, повјерење и слично. У другом поглављу, аутори наглашавају да између mentora и студената са

invaliditetom prevladava profesionalni odnos koji se prepoznaje preko dobrog poznavanja i razumijevanje uloge pojedinca, pripadajućih zadataka i odgovornosti studenata i mentora. U tom smislu, veću odgovornost ima mentor koji modeluje proces mentorskog rada sa studentima s invaliditetom, što prolazi kroz nekoliko faza i primarno je odgovornost mentora. Mentor će kroz svoj rad da ukaže i na prednosti upotrebe informacijsko-komunikacijskih tehnologija, a posebno na važnost i upotrebu asistivne tehnologije i pomagala. U trećem poglavlju, autori pišu o savjetodavnom radi, kao važne i složene pedagoške djelatnosti. Svrha savjetodavnog rada je da se pokuša odgovoriti na svakodnevne izazove koji se javljaju pred studentima s invaliditetom, ali i da se omogući identifikacija vlastitih interesovanja i ciljeva, odabir fakulteta, mjesto zaposlenja, i slično. U ovom poglavlju su posebno vrijedni savjeti koje autori nude profesionalcima koji realiziraju savjetodavni rad sa studentima s invaliditetom, a onom prilikom izdvajam jedan: *Tretiranje studenata sa invaliditetom kao ljudska bića, a ne tretiranje njihove invalidnosti* i *Podizanje svijesti o sopstvenim stavovima i predrasudama koje mogu uticati na savjetodavni odnos.*

U četvrtom poglavlju, autori ukazuju na nepovoljan položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada kroz pozivanje na rezultate istraživanja urađenog u okviru projekta *Trans2Work*. Osim toga, ovo poglavlje je određeno za ukazivanje na važnost saradnje mentora sa nastavnim osobljem, koordinatorom projekta, prodekanom za nastavu i slično. U petom poglavlju, autori ističu da se osobe s invaliditetom suočavaju sa brojnim preprekama u polju zapošljavanja i rada. Nekoliko je prepreka koje su važne u tom procesu, ali se ističu dvije: nedostatak mogućnosti za sticanjem radnog iskustva nakon završenog obrazovanja ili obuke i stereotipi i predrasude poslodavaca prema osobama s invaliditetom. U ovom poglavlju, autori definišu pojam

*stakeholders-a*, odnosno zainteresiranih strana za zapošljavanje. Posebno vrijednom se čini lista zainteresiranih strana za zapošljavanje osoba s invaliditetom, te uloga mentora u saradnji sa poslodavcima i zavodima za zapošljavanje. Ovdje mentori, također, mogu pronaći vrijedne savjete za vlastiti rad.

Iz rukopisa je nužno izdvojiti još nekoliko vrijednih elemenata, kao što su: primjeri radionica za realizaciju određene teme, što može biti izuzetno korisno za mentore, ali i sve druge koji se bave ovim i sličnim pitanjima; primjeri iz prakse; pozivanje na rezultate i zaključke različitih istraživanja; indeks imena; sveobuhvatni zaključak koji sadrži i određene preporuke za daljnji razvoj ove oblasti.

Rukopis preporučujem na čitanje svima onima koji se, na bilo koji način, bave tranzicijom studenata (s invaliditetom) od visokoškolske ustanove do tržišta rada. Sigurna sam da će biti vrijedno štivo mentorima, studentima, akademskom i neakademskom osoblju, poslodavcima, zaposlenim u biroima rada, itd. Kroz rukopis je naglašena izuzetna važnost mentora i tretirane njegove brojne uloge - osobe bez koje tranzicija studenata (s invaliditetom) nikada neće biti potpuna i realizirana u skladu sa očekivanjima. U tom smislu, čestitam autorima na sadržaju koji stavljaju pred čitatelja, njegovu relevantnost i važnost. Ova knjiga predstavlja jedinstven rukopis o temi mentora, posebno na bosanskohercegovačkom prostoru.

Zbog svega napisanog u recenziji, rukopis „*Različiti metodološki pristupi u istraživanju uloge mentora u inkluzivnom obrazovanju*“, toplo preporučujem za daljnju proceduru kako bi napisano što prije bilo dostupno svim zainteresiranim subjektima, a posebno mentorima, studentima i poslodavcima.

Sarajevo, 03.11.2017.

Prof. dr Lejla Kafedžić

Проф. др Драженко Јоргић  
Универзитет у Бањој Луци  
Филозофски факултет  
Булевар војводе Петра Бојовића 1А

## РЕЦЕНЗИЈА

### **Рукописа књиге *Различити методолошки приступи у истраживању улоге ментора у инклузивном образовању***

Рукопис књиге *Различити методолошки приступи у истраживању улоге ментора у инклузивном образовању* настао је као резултат проучавања и истраживања улоге и задатака ментора у процесу транзиције особа са инвалидитетом од факултета до радног мјеста. Поред споменутог наслова рукопис садржи: предговор уредника, пет функционално повезаних поглавља, закључак на српском и енглеском језику, индекс имена и пет биографија аутора рукописа ове књиге.

Послије предговора уредника, а на основу проучавања и истраживања релевантне педагошко-психолошке литературе настало је пет функционално повезаних поглавља са одређеним бројем потпоглавља, и то:

- Улога ментора у развоју социјалних и комуникацијских вјештина,
- Улога ментора у обучавању SwD за коришћење ICT,
- Савјетодавни педагошки рад са студентима са инвалидитетом,
- Сарадња ментора са наставним особљем, координатором пројекта, продеканом за наставу и студентским службама факултета,

- Сарадња ментора са заинтересованим странама у процесу запошљавања особа/студената са инвалидитетом.

У првом поглављу под називом *Улога ментора у развоју социјалних и комуникацијских вјештина* аутори су нагласили значај те улоге у писању и структури биографије ових студената као и о њиховим комуникацијским вјештинама. *Улогу ментора у обучавању студената с инвалидитетом за коришћење ИСТ-а* аутори су нагласили кроз потпоглавља о студентима с инвалидитетом на високошколским установама, „ИСТ“ опреми и њеном коришћењу, као и примјером радионице – упознавање студената са коришћењем информационо-комуникационе опреме. Треће поглавље рукописа је под називом *Савјетодавни педагошки рад са студентима са инвалидитетом*. Ове услуге аутори рукописа су апострофирали путем тематике о појму и специфичностима савјетодавног васпитног рада и могућностима реализовања савјетодавног васпитног рада са студентима са инвалидитетом. У четвртном претпоследњем поглављу аутори су говорили о *Сарадњи ментора са наставним особљем, координатором пројекта, продеканом за наставу и студентским службама факултета*. Значај ове вишеструке сарадње апострофирали су кроз схватања о значају улоге ментора и примјера двије радионице о томе како обучити наставнике за рад са студентима с инвалидитетом и о упознавању са одређеним активностима студирања. Последње пето поглавље је под називом *Сарадња ментора са заинтересованим странама у процесу запошљавања особа/студената са инвалидитетом*. У овом последњем поглављу аутори су се потрудили да увјерљиво објасне суштину ове сарадње путем потпоглавља о запошљавању, послодавцима, као и о

заводима за запошљавање. Послије ових пет већих поглавља овог рукописа аутори завршавају исти закључком на српском, енглеском и њемачком језику, индексом имена и са шест биографија аутора рукописа ове књиге.

Искрено дубоко вјерујем да ће овај рукопис, односно књига заинтересовати потенцијалне читаоце који се интересују за улогу ментора и њихову сарадњу са послодавцима, националним заводима за запошљавање, наставним особљем, координаторима пројекта, продеканима за наставу и студентским службама факултета, а све у циљу оснаживања и освјетљавања позиције ментора чији је основни задатак да помогну студентима/особама са инвалидитетом у процесу транзиције са студија на посао. С тога, узимајући све претходно наведено, предлажем да се овај рукопис, односно књига под називом „Различити методолошки приступи у истраживању улоге ментора у инклузивном образовању“ публикује, јер свакако заслужује да дође у руке великом броју читалаца.

РЕЦЕНЗЕНТ

---

Проф. др Драженко Јоргић



CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна и универзитетска библиотека  
Републике Српске, Бања Лука

376.1-057.875-056.26/.36  
371.311.1

РАЗЛИЧИТИ методолошки приступи у истраживању улоге  
ментора у инклузивном образовању / [аутори Биљана Сладоје -  
Бошњак ... [и др.]]. - Фоча : Медицински факултет, 2017 (Источно  
Сарајево : Копикомерц). - 114 стр. : граф. прикази, табеле ; 24 cm

Тираж 100. - О ауторима: стр. 101-105. - Библиографија уз  
поглавља. - Резимеи на енгл. и њем. језику. - Регистар.

ISBN 978-99976-717-2-1

1. Сладоје Бошњак, Биљана, 1976- [аутор] 2. Перућица, Ранка, 1985-  
[аутор] 3. Каурин, Соња, 1988- [аутор] 4. Шкипина, Далиборка,  
1974- [аутор] 5. Вујевић Ђурић, Вера [аутор] 6. Марковић, Ненад,  
1980- [аутор]

COBISS.RS-ID 693660