

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

ФАКУЛТЕТ ЗА СПЕЦИЈАЛНУ ЕДУКАЦИЈУ И РЕХАБИЛИТАЦИЈУ

ОДЕЉЕЊЕ ЗА СОМАТОПЕДИЈУ

**САВЕТОВАЊЕ ЗА ИЗБОР ЗАНИМАЊА И  
УСПЕШНОСТ УЧЕНИКА СА СМЕТЊАМА У  
РАЗВОЈУ ПОСЛЕ СРЕДЊЕ ШКОЛЕ**

Мастер рад

Студент: Бојана Јовановић 3088/2018

Београд, 2020.

**Ментор:**

Проф. др Гордана Одовић

**Чланови комисије:**

Проф. др Горан Недовић

Проф. др Данијела Илић Стошовић

## АПСТРАКТ

Због економских, технолошких и других промена које су присутне у модерном добу, ученицима са сметњама у развоју потребна је подршка при избору занимања или наставку школовања. У том процесу значајно место заузима саветовање за избор занимања.

Циљ рада је био да на основу прегледа литературе и доступних истраживања сумирамо научна сазнања о утицају саветовања за избор занимања на успешност ученика након завршене средње школе у смислу запошљавања или наставка школовања.

Истраживачка питања била су: да ли каријерно саветовање ученика са сметњама у развоју доприноси успешности у запошљавању; да ли каријерно саветовање ученика са сметњама у развоју доприноси успешности у школовању након завршетка средње школе; које стратегије саветовања за избор занимања се најчешће користе у процесу каријерног усмеравања ученика са сметњама у развоју; које су најуспешније стратегије сарадње у саветовању за избор занимања ученика са сметњама у развоју.

Преглед литературе извршен је преко електронских база Google Scholar, SCIndeks, Kobson и Research Gate. Прегледом су обухваћени радови објављени у периоду од 2000. до 2020. године.

Кроз преглед радова и анализу ставова различитих аутора могуће је потврдити постављена истраживачка питања и закључити да каријерно саветовање ученика са сметњама у развоју доприноси успешности у запошљавању, као и успешности у школовању ученика након завршене средње школе. Стратегије које младе са сметњама у развоју најбоље усмеравају ка избору занимања јесу каријерно информисање, образовање и практично стицање вештина.

Кључне речи: *ученици са сметњама у развоју, каријерно саветовање, саветовање за избор занимања, запошљавање, наставак школовања*

## ABSTRACT

Due to economic, technological and other changes that are present in the modern age, students with disabilities need support in career choice or continuing their education. In that process, career counseling occupies an important place.

Based on literature reviews and available research, the aim of this paper was to summarize the scientific knowledge of the impact of career counseling on student success after graduating from high school in terms of employment or continuing education.

The research questions were: whether career counseling of students with disabilities contributes to employment success; whether career counseling of students with disabilities contributes to post-secondary school success; which career counseling strategies are the most frequently used in the process of career guidance of students with disabilities; what are the most successful strategies of cooperation in career counseling of students with disabilities.

The literature review was performed through the electronic databases Google Scholar, SCIndeks, Kobson and Research Gate. The review includes scientific articles published in the period from 2000 until 2020.

Through review papers and analysis of the views of various authors, it is possible to confirm the research questions and conclude that career counseling of students with disabilities contributes to employment success, as well as success in educating students after high school. Strategic solutions that best guide young people with disabilities towards the career choice are career information, education and practical acquisition of skills.

*Keywords: students with disabilities, career counseling, career choice counseling, employment, continuing education*

## САДРЖАЈ

УВОД.....	7
I ТЕОРИЈСКА РАЗМАТРАЊА .....	8
1.1. Дефинисање и концепт саветовања за занимање.....	8
1.2. Европска политика професионалне оријентације.....	13
1.3. Законска регулатива у Републици Србији и саветовање за занимање .....	15
1.4. Средњешколско образовање ученика са сметњама у развоју у Србији .....	20
1.5. Психолошке теорије саветовања за избор занимања.....	22
1.6. Саветовање за избор занимања ученика са сметњама у развоју .....	23
1.7. Наставак школовања ученика са сметњама у развоју после.....	28
завршетка средње школе .....	28
1.8. Запошљавање младих особа са сметњама у развоју .....	30
II МЕТОДОЛОШКИ ДЕО РАДА .....	33
1. ПРЕДМЕТ ИСТРАЖИВАЊА.....	34
2. ЦИЉ ИСТРАЖИВАЊА.....	34
3. ИСТРАЖИВАЧКА ПИТАЊА.....	34
4. МЕТОДОЛОГИЈА РАДА.....	35
5.РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА.....	33
5.1. Да ли каријерно саветовање ученика са сметњама у развоју доприноси успешности у запошљавању?.....	33

5.2. Да ли је каријерно саветовање ученика са сметњама у развоју доприноси успешности у школовању након завршетка средње школе?.....	37
5.3. Које стратегије саветовања за избор занимања се најчешће користе у процесу каријерног усмеравања ученика са сметњама у развоју?.....	41
5.4. Које су најуспешније стратегије сарадње у саветовању за избор занимања ученика са сметњама у развоју?.....	44
6. ЗАКЉУЧАК .....	52
ЛИТЕРАТУРА .....	53

## УВОД

Позиционирање на тржишту рада или наставак школовања зависи од процене радних потенцијала, могућности за активно учешће у радним и образовним активностима, али и интересовањима за рад и образовање у складу са когнитивним и моторичким способностима. У том контексту, важно је континуирано праћење могућности ученика са сметњама у развоју и њихово усмеравање ка професији или образовној грани која ће их учинити како активним чланом друштвене заједнице, тако и породице, али и система у целини. Саветовање за избор занимања након завршене основне школе треба ићи у правцу што сврсисходније професионалне и образовне оријентације сходно томе да је битно да ученици са сметњама у развоју развију и осећај задовољства собом, својом улогом у пословном окружењу, али и одабиром даљег образовања.

Саветовање за избор занимања може значајно изменити перцепцију ученика са сметњама у развоју у домену даљег школовања и тржишта рада, па је посебно значајно континуирано прикупљање информација о реалним могућностима, разумевању структуре света рада и високошколског образовања, развијање самосвести о сопственој улози на тржишту рада и у академској зајединици, али и могућностима за реализацију пословних и образовних захтева који ће се стављати пред запослене, односно особе са сметњама у развоју. Сходно томе да се праћење развоја ученика врши на свим нивоима образовања, тако се и саветовање за избор занимања може сматрати активностима које су неопходне на свим нивоима образовања, што додатно даје на значају активностима саветовања након средње школе које имају за циљ да свеобухватно сагледају све информације из претходног периода и заједно са учеником и његовом породицом подстичу професионалну и академску оријентацију ка неком занимању или научној и стручној области.

# I ТЕОРИЈСКА РАЗМАТРАЊА

## 1.1. Дефинисање и концепт саветовања за занимање

Мудра одлука о избору занимања је једно од важних разматрања за све особе. Када су у питању деца и младе особе са сметњама у развоју, постоје додатни разлози за разматрање такве одлуке.

Професионална оријентација представља битан део васпитно-образовног рада, међутим на овај процес утичу промене и услови друштвеног и привредног развоја.

Јелић и Зорић (2015) наводе дефиницију професионалне оријентације коју је дао *The Australian Blueprint for Career Development* 2010. године и кажу да је то „систем делатности које укључују професионално образовање, информисање и саветовање, који помажу људима да с општег разумевања живота и рада пређу на разумевање и прихватање реалних прилика за учење и радних околности које им се пружају”. Према истим ауторима данас се све чешће употребљавају термини „каријерна оријентација”, „каријерно вођење“ и „каријера” због сложености активности које примењују службе за професионалну оријентацију у зависности од различитости циљних група.

Сматра се да је зачетник професионалне оријентације Франк Парсонс који је основао Биро за занимања у Бостону 1908. године. То је било прво саветовалиште за избор занимања које је имало за циљ да помогне младим особама при избору професије, а у складу са њиховим способностима и аспирацијама.

На просторима бивше Југославије су пронађени записи из 20-их година 20. века из ове области. Јелић и Зорић (2015) према Браничићу (1980) наводе да је у Београду 1931. године основано Саветовалиште за избор занимања.

Као и у осталим земљама у нашем окружењу, и у Србији је интензивнији развој професионалне оријентације почео са индустријализацијом и развојем привреде у земљи.



Према Пејатовић и Михајловић (2019) процес професионалне оријентације као организоване друштвене делатности за пружање помоћи појединцу за решавање питања његовог професионалног развоја, од настанка до данашњег дана се мењао, развијао и обликовао.

Према Радић Шестић, Милановић Доброта и Радовановић (2015) „развој каријере је доживотни процес који спрема појединца да изабере и наставља да прави изборе до краја радног века”.

Кљајић и Манић Радоичић (2014) наводе да је „појам каријерног вођења у широкој употреби од почетка седамдесетих година, мада се тек у последње време инсистира на свеобухватном приступу вођења каријере током читавог живота, који је настао као потреба услед бројних промена кроз које као друштво пролазимо и последица у виду мењања система образовања, запошљавања и тржишта рада које те промене носе са собом”.

Према Максимовић и Максимовић све чешћи термин који се може наћи у литератури је „каријерно вођење“ или „вођење каријере“, али можда не наводи на јасан закључак какав је то процес. Ове ауторке наводе да је заправо реч о усмеравању појединца у процесу развијања каријере које води стручно лице, и то информисањем, саветовањем и пружањем помоћи приликом доношења одлука и креирања планова.

Каријера више није праволинијски процес (особа се запосли, ради, оде у пензију и тиме завршава каријеру), већ целоживотни процес који почиње школовањем и траје до краја активног живота. Обухвата активности школовања, курсеве, обуке, волонтерске активности, праксе, хобије, чак и учење кроз искуство – код куће, међу породицом, пријатељима и тако даље (Кљајић и Манић Радоичић, 2014).

Пејатовић и Михајловић (2019) сматрају да је образовање кључни носилац циљева каријерног вођења и саветовања, као и да се остале компоненте каријерног вођења и саветовања стављају у функцију образовања и развоја појединца. Према истим ауторима, образовање би требало да развије појединца који ће самостално управљати својим каријерним развојем. Како би се то постигло, треба развијати позитиван став према целоживотном учењу.

Каријерно саветовање је, заправо, процес који садржи и професионалну оријентацију, али је и шири и свеобухватнији (Максимовић и Максимовић).

Перин и Караматић-Брчић (2017) наводе да при дефинисању и примени услуга каријерне оријентације, информационе и комуникационе технологије имају главну улогу пружајући могућност за повећање броја услуга и побољшање квалитета услуга. Овде се убрајају поред информација, и могућност избора информација на основу индивидуалних потреба и интеракције појединца која је прилагођена специфичним потребама појединца. На савремене смернице за професију утичу различите потребе и животне ситуације клијената и одговарају њиховим потребама једноставним приступом флексибилним моделима пружања услуга.

Саветовање за занимање је свеобухватни процес. У овом процесу посебну улогу има каријерни саветник (саветник за занимање) који пружа ученику помоћ како би сагледао и дефинисао интересовања, открио какве задатке и послове воли да обавља, као и које области ученика привлаче, у којој би средини ученик волео да ради, односно да препозна шта је то што га мотивише. Саветник за занимања пружа ученицима информације о образовању, тржишту рада, могућностима за обуку и усавршавање, или о неким другим интересантним областима, или упућује ученике на особе и установе које даље пружају подршку при усмеравању ученика. Саветник са учеником пролази кроз процес доношења одлука и прављења каријерног плана. Ученику савете везане за занимање може дати школски психолог, особље каријерног центра на факултету или универзитету или уколико је особа у потрази за послом може се обратити саветницима у Националној служби за запошљавање и у њиховим центрима за информисање и саветовање.

На основу Стратегије каријерног вођења и саветовања коју је Влада Републике Србије усвојила 4. марта 2010. године, каријерно вођење и саветовање садржи шест активности у виду којих се може спровести, али такође има своје циљеве и принципе. Активности каријерног вођења и саветовања у Републици Србији могу се сврстати у шест категорија:

- 1) каријерно информисање подразумева све информације које су неопходне за планирање, постизање и одржавање запослености и волонтирања. Ту се убрајају и информације о занимањима, вештинама, путевима у реализацији каријере, трендовима

и стању на тржишту рада, образовним програмима и могућностима, институцијама формалног и неформалног образовања, владиним и невладиним програмима и услугама, перспективама послова. Све наведене информације сматрају се основом каријерног вођења;

2) образовање за каријеру стиче се у образовним установама, а спроводе га професори, педагози и психолози. образовање за каријеру помаже појединим ученицима да схвате своје мотиве, вредности и начин како могу допринети друштву у коме живе. Такође, на овај начин се стиче знање о тржишту рада, о вештинама које им омогућавају да направе избор у области образовања, рада и живота, али такође се овим путем обучавају како да планирају каријеру и припреме се за професију. Разлика у каријерном саветовању и каријерном образовању је у томе што каријерно образовање кроз школске наставне програме промовише свет рада и реализују се на различите начине у оквиру наставног процеса. То значи да наставници одређене облике каријерног информисања и саветовања укључују у наставне предмете, или се стичу одређене вештине које су неопходне за запошљавање а што се такође укључује у наставни програм. Ове вештине за запошљавање могу да обухвате савладавање вештина управљања каријером, прелаз из школе у област рада, итд.

3) каријерно саветовање пружа помоћ особама да разумеју личне циљеве и аспирације, идентитет, као и при доношењу одлука на основу информација како би се посветили активностима и управљали променама у својој каријери. Разликују се три нивоа активности у управљању каријером: почетно каријерно планирање, учење базирано на процесу рада и активности повезивања. Под почетним каријерним планирањем подразумева се почетна процена интересовања и компетенција, учешће у истраживању каријере и радног искуства, развој почетне биографије или професионалног резимеа, као и развој почетног плана запошљавања. Учење базирано на раду представља оспособљавање у оквиру самог посла и признато радно искуство, потом спектар тренинга за разне области рада и менторски рад на самом послу. У активности повезивања убрајају се акције којима се подстичу послодавци и синдикати да учествују у активностима каријерног саветовања, представљање могућности и услова рада ученицима и студентима, пружање помоћи у повезивању учења у школи и учења у процесу рада, затим повезивање ученика, студената, родитеља, послодаваца и служби за запошљавање, као и пружање помоћи дипломираним ученицима и студентима да

пронађу одговарајући посао или додатни тренинг у самом процесу рада, праћење напретка појединца;

4) саветовање при запошљавању помаже особама да схвате непосредне циљеве запошљавања како би се прикључили оспособљавању за занимање и стицању потребних вештина које су неопходне за тражење посла и задржавање запослења.

5) упућивање на посао јесте организовање или упућивање особа на упражњена радна места. Може се спроводити кроз јавне институције или приватну иницијативу. Поједине средње школе и факултети организују сајмове запошљавања за своје студенте;

б) каријерно вођење и саветовање запослених подразумева пружање помоћи и подршке запосленима како би могли да напредују у каријери, сачувају радно место и крећу се кроз тржиште рада. Овде се убраја и пружање подршке послодавцима у процесу стручног образовања запослених када је то потреба процеса и организације рада.

Такође, у Стратегији каријерног вођења и саветовања су истакнути циљеви каријерног вођења и саветовања. Као друштвени циљеви наводе се циљ доживотног учења, циљ тржишта рада и циљ социјалне једнакости и инклузије. Постоји и васпитно-образовни циљ, а то је формирање зреле и одговорне личности која може да доноси одговорне одлуке о личној професионалној будућности и да их реализује. За разлику од ових циљева, општи циљ каријерног вођења и саветовања треба да обезбеди лични развој поједница како би могао да разуме себе и да утиче на сопствене одлуке и иницијативе у области школовања и професионалног развоја, затим да истражи могућности за учење и запошљавање, односно за рад, као и да планира и управља променама у области свог учења и рада, тј. да управља својом каријером.

Да би се предвиђени циљеви планираних активности саветовања за занимања успешно реализовали, неопходно је придржавати се принципа каријерног вођења и саветовања који су описани у Стратегији каријерног вођења и саветовања у Србији. У ове принципе се убрајају:

1. једнаке могућности за све,
2. доступност,

3. слобода избора професије и занимања сваком појединцу,
4. поверење и тајност,
5. објективност,
6. видљивост и флексибилност,
7. одговорност,
8. иновативност у начинима и облицима рада центара и сервиса,
9. стално обезбеђен адекватан приступ информацијама у области образовања, запошљавања, тржишта рада;
10. активно повезивање и укључивање социјалних партнера („Сл. гласник РС“ бр. 16/2010).

## **1.2. Европска политика професионалне оријентације**

Према Перин и Караматић-Брчић (2017) усмереност на пружање услуга професионалног усмеравања у свим фазама живота постаје нит водила у европским политикама усмеравања.

Постоји низ докумената о целоживотном учењу (*Lifelong Learning*) усвојених од стране Европске комисије, Уједињених нација и Светске банке о образовању.

У Европској унији први званични документ који се помиње је Меморандум целоживотног учења (*A Memorandum on Lifelong Learning*) из 2000. године када је креирана и Лисабонска стратегија. Циљ спровођења оба документа био је да Европска унија до 2010. године постане „најконкурентнија и најдинамичнија економија света заснована на знању, те способна за одрживи раст са највећом стопом запослености те снажном економском и социјалном кохезијом”. За разлику од Европске уније, Уједињене нације помињу извештај „Учити да се буде” из 1972. године чије кључне идеје водиле за формулисање образовних политика гласе: друштво које учи и целоживотно образовање. И једни и други се залажу за развој целоживотног

образовања, побољшање квалитета и ефикасности дајући смернице до 2020. године ([www.dodjohvidehnaucih.eu/celozivotnoucenje/medunarodna-dokumenta](http://www.dodjohvidehnaucih.eu/celozivotnoucenje/medunarodna-dokumenta)).

Euroguidance је европска мрежа која се бави промовисањем европске димезије каријерног вођења и информише о каријерном вођењу и мобилности. Основана је 1992. године и спроводи активности кроз националне центре у 34 европске државе. У Републици Србији, Euroguidance центар је покренут 2013. године као организациони део Фондације Темпус (<https://zuov.gov.rs/wp-content/uploads/2018/01/04-Razvoj-politike-celozivotnog-vodjenja-RS-Resource-Kit-web.pdf>).

Европска мрежа је успостављена као део Програма за целоживотно учење Европске комисије, а од 2014. године наставила је да постоји као део програма Еразмус+. Euroguidance центар Србије сарађује са другим националним центрима и на тај начин подржава умрежавање каријерних практичара и саветника из области каријерног вођења и саветовања организујући семинаре, тренинге и студијске посете на националном и међународном нивоу. Између осталог, задатак мреже је и да информише о могућностима за образовање на порталу Ploteus (*Portal on Learning Opportunities throughout the European Space*). Овде се могу наћи подаци о образовним системима у Европи и све корисне информације везане за живот и образовање студената на размени. Главни корисници услуга Euroguidance центра су каријерни саветници – практичари, доносиоци одлука на националном и локалном нивоу, педагози и психолози, наставници и образовне установе које спровode програме каријерног вођења и саветовања. Такође, услуге центра могу користити и сви заинтересовани студенти, ученици, наставници, запослени или незапослени који би путем пружених информација Европске мреже пронашли програме образовања или усавршавања у Европи, као и корисне информације о могућностима каријерног вођења и саветовања у земљи и о образовним системима у другим земљама Европе (<https://erasmusplus.rs/evropske-mreze/euroguidance/>).

Према Перин и Караматић-Брчић (2017) пружање услуга целоживотног професионалног усмеравања има позитиван утицај на сагледавање прелаза унутар и између школских и образовних институција оспособљавања, између послова у случају промене посла те прелаза из незапослености/неактивности у запосленост.

Ови аутори наводе да је у прошлости задатак професионалног усмеравања био и избор занимања, а интерес науке био је усмерен на повезивање посебности и занимања. Промене у свету рада довеле су до развоја професионалног усмеравања, чији је задатак врло сложен-целоживотни развој каријере.

Даље, Перин и Караматић-Брчић (2017) кажу да се у европским политикама каријерно усмеравање углавном види као јавно и лично добро. Јавним добром се манифестује постизањем циљева у области:

- „учења (подржавање целоживотног учења, флексибилнији систем образовања и оспособљавања, флексибилније стручно образовање, побољшање ефикасности образовања смањењем раног напуштања школовања, јачање веза између образовања и тржишта рада)

-тржиште рада (јачање ефикасности тржишта рада, смањење неједнакости потражње и потражње на тржишту рада, идентификовање потреба за вештинама, побољшање прилагодљивости рада у зависности од стања на тржишту у погледу просторне мобилности и мобилности унутар и између занимања, смањење дужине незапослености, смањење појединачне зависности од система подршке) и

-социјална равноправност (промовисање једнакости у образовању и запошљавању, решавање потреба особа са инвалидитетом, подршка социјалној интеграцији мањина, подстицање укључивања жена на тржиште рада)”.

### **1.3. Законска регулатива у Републици Србији и саветовање за занимање**

Према Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС” бр. 36/09, 32/13), у члану 12. дефинисана је професионална рехабилитација особа са инвалидитетом као „организовање и спровођење програма мера и активности у циљу оспособљавања за одговарајући посао, запошљавања, одржања запослења, напредовања или промене професионалне каријере”.

Члан 13. овог Закона прописује следеће мере и активности професионалне рехабилитације:

- 1) каријерно вођење, професионално информисање, саветовање и индивидуални план запошљавања;
- 2) радно оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и програме за стицање, одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности;
- 3) појединачне и групне, опште и прилагођене програме за унапређење радно-социјалне интеграције;
- 4) развој мотивације, техничку помоћ, стручну подршку, праћење и процену резултата професионалне рехабилитације;
- 5) индивидуални саветодавни рад, који укључује помоћ у прихватању сопствене инвалидности са становишта могућности укључивања у рад и поједине мере професионалне рехабилитације;
- 6) едукацију и тренинг семинаре за послодавце, стручна лица за радно оспособљавање и професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом и друга лица;
- 7) предлоге и обуку за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду, као и службе подршке;
- 8) друге активности.

Такође, чланом 13. поменутог Закона прописани су и ближи услови, критеријуми и стандарди за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације које доноси министар надлежан за послове запошљавања, министар надлежан за послове здравља и министар надлежан за послове образовања.

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености прописује чланом 6. послове запошљавања у које спадају: обавештења о могућностима и условима за запошљавање, посредовање у запошљавању у земљи и иностранству, професионална оријентација и саветовање о планирању каријере, спровођење мера активне политике запошљавања и издавање дозволе за рад странцу и лицу без држављанства, у складу са законом („Сл.гласник РС” бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 и 113/2017 –



др.закон). Према члану 49. горе поменутог Закона дефинисано је да се под професионалном оријентацијом и саветовањем о планирању каријере сматрају послови којима се, појединачно или групно, пружа помоћ лицима која траже запослење и другим лицима са потребом планирања каријере, при избору, промени занимања и доношења одлука у вези са каријерним развојем.

У Службеном гласнику бр. 94/19 објављен је Национални акциони план запошљавања за 2020. годину према којем се професионална оријентација и саветовање о планирању каријере спроводе кроз низ активности информисања и саветовања о могућностима за развој каријере. Оне се могу спроводити у центрима за информисање и професионално саветовање, као и преко интернет странице Националне службе за запошљавање. Активности оријентације и саветовања за занимање се спроводе на овај начин како би се спречио погрешан избор занимања или образовања, као и у циљу побољшања способности корисника при доношењу исправних одлука.

Даље, у овом документу наводи се да све филијале Националне службе за запошљавање пружају услуге саветовања за занимања и на тај начин се пружа подршка сваком појединцу при доношењу одлука о будућој каријери. Заинтересовани појединци могу се информисати о могућностима избора или промене запослења у зависности од потреба на тржишту рада, а у складу са личним интересима и карактеристикама. Ова услуга омогућава особама које траже посао, ученицима завршних разреда основних и средњих школа, као и студентима од стране саветника за планирање каријере при филијалама Националне службе за запошљавање.

„У оквиру ове мере активне политике запошљавања, спроводе се психолошке радионице и тренинзи намењени лицима која траже посао, као што су тренинг самоефикасности и радионица за превладавање стреса услед губитка посла, у циљу развоја вештина и техника за прихватање активне улоге у планирању каријере и тражењу посла и конструктивно превазилажење стреса ради ефикаснијег тражења посла. Такође, спроводи се селекција кандидата за запошљавање код послодавца, према захтевима посла и психофизичким способностима лица” („Сл. гласник РС” бр. 94/2019).

Када се анализира најновији *Закон о основама система образовања и васпитања*, члан 7. тачка 5 говори о целоживотном учењу укључујући све облике учења и

учествовање у различитим облицима образовних активности током живота, са циљем сталног унапређивања одређених личних, радних, друштвених и грађанских способности. Како би се остварили принципи образовања и васпитања, у истом закону предлаже се каријерно вођење и саветовање запослених, ученика и одраслих. Ове активности су усмерене ка личном развоју и напредовању у образовном и професионалном смислу („Сл. гласник РС” бр.88/2017, 27/2018 - др. закон, 10/2019, 27/2018 - др. закон и 6/2020).

Као један од основних циљева образовања и васпитања који се предвиђају чланом 8. најновијег Закона о основама образовања и васпитања, наводи се: оспособљавање за доношење ваљаних одлука о избору даљег образовања и занимања, сопственог развоја и будућег живота („Сл. гласник РС” бр.88/2017, 27/2018 - др. закон, 10/2019, 27/2018 - др. закон и 6/2020).

Према члану 2. *Закона о средњем образовању и васпитању* („Сл.гласник РС” бр. 55/2013, 101/2017, 27/2018 – др. закон и 6/2020), у циљеве образовања убраја се и :

- „Развој кључних компетенција неопходних за даље образовање и активну улогу грађанина за живот у савременом друштву;
- Развој стручних компетенција неопходних за успешно запошљавање;
- Оспособљавање за самостално доношење одлука о избору занимања и даљег образовања;
- Свест о важности здравља и безбедности, укључујући и безбедност и здравље на раду”.

Према члану 4. *Закона о средњем образовању и васпитању* „у школи за ученике са сметњама у развоју остварује се образовање и васпитање за одговарајућа занимања ученика који ову школу похађају на основу мишљења интерресорне комисије за процену додатне образовне, здравствене и социјалне подршке ученику уз сагласност родитеља” („Сл. гласник РС” бр. 55/13 , 101/17, 27/2018 – др. закон и 6/2020).

У најновијем Закону о средњем образовању и васпитању (члан 15.) школе су у обавези да развијају Програме каријерног вођења и саветовања ученика. Школе су такође овим Законом постале обавезне да формирају стручни тим за каријерно вођење, прате развој

ученика и информишу се о занимањима, образовним профилима, условима студирања и потребама тржишта рада.

Према ауторима Сажетог предлога практичне политике „Каријерног вођења и саветовања у средњим школама у Србији – процена стања и напредни кораци“, у Србији постоји дуга традиција пружања услуга професионалне оријентације у оквиру школских психолошко-педагошких служби, као и у оквиру Националне службе за запошљавање. Иницијативом Министарства просвете да се започне реформски процес 2002. године, започет је и процес модернизације и усавршавања стручног образовања и обуке и образовања одраслих, и самим тим је отворио могућност за увођење савременог концепта каријерног вођења и саветовања. На основу Резолуције Савета министара Европске уније 2004. године, а по овом концепту, каријерно вођење и саветовање представља „низ активности које оспособљавају појединце било ког узраста, у било ком тренутку њихових живота, да идентификују сопствене способности, компетенције и интересе, да донесу одлуке које се тичу њиховог образовања, оспособљавања и професије и да управљају токовима својих живота у области учења, рада и других области у којима могу да стекну и примене способности и компетенције”.

Манић Радоичић и Ђуровић (2014) наводе да је значај каријерног вођења и саветовања за младе средњошколског узраста препознат у бројним стратешким документима које је усвојила Влада Републике Србије. Влада и надлежно Министарство просвете, науке и технолошког развоја, конкретним мерама дали су јасан сигнал школама да је потребно да у своје редовне активности уврсте и оне које би се односиле на каријерно вођење и саветовање младих (Манић Радоичић и Ђуровић, 2014).

Аутори већ наведене публикације „Каријерно вођење и саветовање у средњим школама у Србији – процена стања и напредни кораци” који је издала Београдска отворена школа, кажу да је Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији на предлог Министарства омладине и спорта, усвојена 2010. године од стране Владе Републике Србије, заједно са Акционим планом за спровођење за период 2010-2014. Њом се успоставља оквир за национални систем каријерног вођења и саветовања који укључује и секторе запошљавања и образовања и омладине.

Манић Радоичић и Ђуровић (2014) у Приручнику за наставнике средњих школа наводе да је Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године израђена и усвојена на предлог Министарства просвете, науке и технолошког развоја. Овом стратегијом се предвиђа каријерно саветовање на свим нивоима образовања. Посебан акценат се ставља на саветовање за занимање у средњој школи, и ауторке истичу „да би наставници и психолози/педагози требало да буду обучени за каријерно вођење и саветовање у свакој од средњих школа, као и у контексту образовања одраслих, са првенственим циљем олакшавања прелаза између различитих нивоа образовања и укључивање на тржиште рада”. Раније усвојена Стратегија развоја стручног образовања у Републици Србији предвиђа да ће каријерно вођење бити постепено развијано у средњим стручним школама.

Стратегија развоја стручног образовања у Републици Србији усвојена 2006. године предвидела је постепено увођење и развој каријерног вођења и саветовања у средњим стручним школама, што је додатно подстакло развој пројеката у овој области.

#### **1.4. Средњешколско образовање ученика са сметњама у развоју у Србији**

Према Закону о средњем образовању и васпитању, члану 4. ст.1 и ст.7, делатност средњег образовања и васпитања обавља се у средњој школи и то између осталих и у школи за ученике са сметњама у развоју, у којој се остварује образовање и васпитање за одговарајућа занимања ученика који ову школу похађају на основу мишљења интерресорне комисије за процену додатне образовне, здравствене и социјалне подршке ученику уз сагласност родитеља („Сл. гласник РС” бр. 55/13, 101/17, 27/2018 – др. закон и 6/2020).

Према Одовић (2005) у нашој земљи дужи низ година постоје школе за особе са оштећењем слуха, вида и са сметњама у интелектуалном развоју. У овим средњим школама се деца са поменутих сметњама могу оспособити за занимања од 1. до 4. степена стручности. За ученике са моторичким поремећајима у Србији не постоје посебне средње школе, те се они углавном образују у редовним школама.

Стошљевић и Одовић (1996) наводе да у редовним школама и школским центрима за средње образовање постоје специјална одељења за ученике са сметњама у развоју у којима ови ученици могу стећи неки степен стручне оспособљености. Ова одељења могу да похађају ученици који су завршили основно образовање по посебном образовном програму, а у којима се оспособљавају и обучавају за одговарајућа занимања и одређени степен стручне спреме у складу са својим способностима. Према овим ауторима за сваку категорију ученика са сметњама у развоју који се не могу образовати по редовном плану и програму, омогућује се образовање и професионално оспособљавање под посебним условима. То значи да се за њих израђују посебни наставни планови и програми за васпитно-образовни рад.

Велишек-Брашко и Перић Пркосовачки (2017) наводе да не постоје јасна системска решења за обезбеђивање подршке, процедура и механизма за остваривање инклузивног образовања на свим нивоима образовања код нас. Према њима, приказано стање у области образовања ученика са сметњама у развоју на свим образовним нивоима указује на још увек висок степен искључености и сегрегације ове популације ученика у погледу организације наставног процеса. На нивоу образовања, посебно при транзицији са једног нивоа на други ниво, настају тешкоће приликом опстајања у редовним условима и настављања инклузивног образовања.

Према Стошљевић и Одовић (1996) савремена професионална оријентација указује на области у којима особа са сметњама у развоју може постићи најбоље резултате у оквиру својих психофизичких способности. Ови аутори сматрају да не постоји особа са телесним инвалидитетом која не би могла нешто да уради. Да би се то спровело у дело, у професионалну оријентацију се морају укључити следећи фактори: познавање особе са инвалидитетом и њених способности и познавање занимања.

Фриедман и Лазарова (Friedmann & Lazarová, 2013) наводе да на избор средње школе ученика са сметњама у развоју највише утиче њихов школски успех. Сматрају да је дискутабилно колико су петнаестогодишњаци заиста зрели и аутентични при доношењу одлука, као и да ли родитељи утичу на њих. Сматра се да су најутицајније фигуре родитељи (посебно мајка) и пријатељи, као и каријерни саветници и наставници.

Радић Шестић, Милановић Доброта и Радовановић (2015) према Мареју (Murray, 2003) наводе да су особе са сметњама у развоју мање успешне од вршњака при транзицији из основне у средњу школу и приликом запошљавања после средње школе. Као разлог наводе да ученици са сметњама у развоју имају мање информација и могућности да истраже свет рада и занимања, као и да иду на додатна усавршавања и да се укључе у активности каријерног вођења и саветовања, па се зато јављају грешке при бирању професионалних циљева који одговарају њиховим способностима или имају мање знања о доступним занимањима.

### **1.5. Психолошке теорије саветовања за избор занимања**

„Психолошке теорије професионалног развоја значајне су, јер представљају покушаје објашњења професионалног развоја, фактора који га детерминишу, а омогућавају и предикцију адекватности избора у одређеној мери” (Драговић, Балковој, Мирковић и Козић, 2002).

Према Перин (2010) оснивач професионалног саветовања, Франк Парсонс, први је разрадио концепције професионалног избора које су касније утицале на истраживања професионалног избора и на професионално саветовање.

Такође, ова ауторка наводи да је Суперова теорија једна од обухватнијих општих психолошких концепција професионалног избора. Према Суперу је професионално усмеравање помоћ појединцу да развије и прихвати интегрисану и адекватну слику о себи и своју улогу у свету рада.

Барјактаров и Опачић (2018) наводе да се новије теорије тичу избора занимања и истичу важност селф-концепта при избору занимања. Према њима, бројни аутори се позивају на Суперову теорију и истичу њен значај. Према овој теорији селф-концепт има кључну улогу у развоју каријере, а професионалне аспирације су само одраз слике коју особа има о себи у погледу свог занимања; доживљај личних компетенција покреће развој интересовања и професионалних избора, а селф-концепт је производ интеракција бројних фактора, као што су физички и психички развој, лична искуства, и мења се под утицајем искуства током времена.

Према Марушић (2013) најпознатије теорије избора занимања, које су понудиле и шеме за класификацију занимања су теорије Ане Ро и Цона Холанда. Аутори ових теорија настоје да открију детерминанте избора занимања и сматрају да је избор професије одређен искуствима из детињства, урођеним чиниоцима и особинама личности. Тако је, према овој ауторки, Ана Ро развила шему за класификацију занимања према којој се разликује осам врста професија. Ту се убрајају следећа занимања: услужна занимања, пословни контакти, организација, технологија, занимања у природи, наука, општа култура, уметност и забава. У оквиру сваке групе занимања постоји шест нивоа који су класификовани према степену одговорности, знањима и способностима које су потребне за обављање одређеног посла. Ана Ро сматра да су односи у породици врло важни за задовољавање мотива кроз посао при чему врста мотива одређује групу занимања коју појединац бира, док јачина мотива одређује ниво занимања у оквиру групе. Такође, Марушић објашњава Холандову теорију која је једна од најшире прихваћене теорије међу практичарима у САД-у. Тренутак избора занимања производ је међусобних утицаја генетског наслеђа и културних и друштвених фактора који чине окружење човека. Ту спадају родитељи, друштвени слој коме човек припада, итд. Холанд је дефинисао шест типова личности: реалистични, интелектуални, социјални, конвенционални, предузимачки и уметнички. Ова ауторка наводи да и Холанд и Ро сматрају да људи који се баве истом професијом имају сличне особине личности и сличне историје личног развоја.

Концепт интересовања је тешко дефинисати, мада је реч о сазнајној и мерљивој категорији. Најчешће су третирана као тенденција понашања или као мотивациони фактор. Већина аутора ставља нагласак на когнитивни аспект интересовања. Драговић и сарадници (2002) наводе да Никола Рот (1966) о професионалним интересовањима говори као „о интересима за одређена занимања чијим упражњавањем људи обезбеђују средства за живот и којим се редовно баве”.

### **1.6. Саветовање за избор занимања ученика са сметњама у развоју**

„Саветовањем се помаже појединцу да стекне увид у сопствене и објективне могућности и развије реалан и ефикасан став према решавању проблема избора

занимања, да упозна путеве и начине најбољег решавања овог проблема и да постигне најбољу могућу адаптацију у раду – високу продуктивност и лично задовољство” (Стошљевић и Одовић, 1996).

Према горе наведеним ауторима, саветовање за избор занимања особе са инвалидитетом је комплексан поступак који мора бити и друштвено одговоран, јер у зависности од предложене професије ће се одвијати и будућност особе која поред инвалидитета има пуно отежавајућих околности у свакодневном животу. Из тих разлога, Стошљевић и Одовић (1996) наводе да избор занимања зависи од субјективних фактора (личност, карактер, особине, животно и радно искуство, темперамент, интересовања, ставови, знање, навике, вештине, ...) и објективних фактора (основне и специфичне карактеристике предложеног занимања, потребе предузећа и установа за кадровима у том занимању, место стручних школа и смештаја, могућност запошљавања у ужој и широј средини, трошкови каријерног вођења и саветовања). Саветовање за занимање треба да пружи подршку ученицима да боље разумеју себе и своје потребе, да превазиђу могуће баријере у погледу учења и напредовања у будућим професијама.

На основу Стратегије каријерног вођења и саветовања Национални програм каријерног вођења и саветовања обухвата четири саставна програма – за децу и ученике узраста до 14 година; за младе узраста од 15 до 18 година; за младе узраста од 19 до 30 година и за лица старија од 30 година. С обзиром на то да је суштина овог рада саветовање за избор занимања ученика са сметњама у развоју након средње школе, пажња је посвећена групи младих особа узраста од 19 до 30 година. У програму каријерног вођења и саветовања за младе особе већ наведеног узраста наведено је да се спроводе активности информисања, саветовања, вођења и доношења одлука о каријери. Овај програм каријерног вођења и саветовања треба да обезбеди младим људима да донесу реалне одлуке о својим будућим плановима, изборима и професионалним путевима, затим треба да обезбеди високо квалитетно информисање, саветовање и вођење како би младе особе пребродиле могуће баријере које могу да угрозе њихов напредак, професионални развој и будућу каријеру. У програму каријерног вођења и саветовања истиче се да је намењен и младим талентима и младима из осетљивих друштвених група, и да треба у оквиру основних стандарда уважити специфичности које важе за ове групације младих. Како ученици са сметњама у развоју припадају друштвено



осетљивој групи, детаљнија упутства за рад са овом категоријом се не налазе у предвиђеној Стратегији каријерног вођења и саветовања. Неоспорно је да се прописани стандарди програма каријерног вођења и саветовања за младе узраста од 19 до 30 година могу применити и на децу са сметњама у развоју, али потребно је детаљније изнети упутства како би каријерни саветници успешно спроводили саветовање за занимање.

Стандарди програма односе се на неколико области:

а) Лични развој појединца који се постиже коришћењем различитих техника процена сопствених краткорочних и дугорочних циљева у професионалном развоју и даљем образовању. Затим, даље оспособљавање и стицање знања и вештина потребних за даљи лични и професионални развој, као и идентификовањем предности и слабости потенцијалних каријерних могућности и понуда.

б) Истраживања могућности за учење и запошљавање представља идентификовање предности и слабости будућих професионалних планова и потенцијалних утицаја на лични професионални развој. Ту се убраја и успостављање критичког односа према различитим изворима информисања у области професије, прикупљање тачних информација које одговарају личним потребама појединца и оспособљавање за диференцирање различитих пословних рута које се могу понудити појединцу.

в) Планирање и управљање властитом каријером је могуће испратити када се ученик оспособи за преузимање одговорности за сопствену каријеру и професионални развој као и за разматрање потенцијалних утицаја који изазивају промене у учењу или послу и планирање финансијских опција.

На основу првог Нацрта Методологије каријерног вођења и саветовања за узраст од 19 до 30 година који је настао у оквиру Темпус пројекта „CareerS – Развој каријерног вођења у циљу унапређења високог образовања у Србији“ објављеног 2014. године, услуге каријерног вођења и саветовања за младе од 19 до 30 година могу се спроводити на три начина. Први начин је кроз специфичне модуле (такозвани модуларни приступ) који је намењен искључиво универзитетима. Он се јавља у три форме: општи, прилагођени и специфични модул. Други начин је кроз курикуларни модул који се спроводи кроз наставане активности и најчешће се примењује у основној и средњој школи. Група аутора Београдске отворене школе која је радила на делу Нацрта (који се

бави Методологијом каријерног вођења и саветовања) наводи да се у оквиру овог начина каријерног вођења и саветовања примењује Мисури модел који се састоји из четири компоненте: курикулум каријерног вођења, индивидуално планирање, пружене услуге и системска подршка. Као трећи начин ови аутори описују централни модел под којим се подразумева пружање услуга каријерног вођења и саветовања у специјализованим установама за пружање ових услуга, као што су то каријерни центри. Овај модел је примеренији особама од 19 до 30 година, али су и услуге доступне и оним особама које су ван система формалног образовања ([www.careers.ac.rs](http://www.careers.ac.rs)).

Међутим, прегледом доступне литературе не налазе се детаљније информације о спровођењу саветовања за занимања ученика са сметњама у развоју у пракси у Србији. Наиме, група аутора Београдске отворене школе је у својој процени стања о каријерном саветовању и вођењу у средњим школама у Србији навела да "систем каријерног вођења и саветовања за ученике из осетљивих група није довољно развијен". Ови аутори такође наводе да у предлогу Акционог плана за спровођење Стратегије развоја образовања недостају конкретне мере за развијање услуга саветовања за занимања које одговарају способностима и потребама ове групе ученика.

За разлику од Србије, Црна Гора је отишла корак даље када је у питању саветовање за занимање ученика са сметњама у развоју. Они су 2018. године у оквиру међународног пројекта са Аустријом и Молдавијом издали „Водич за каријерно вођење и савјетовање ђеце и младих са посебним образовним потребама”. У овом Водичу наводе се активности каријерног вођења и саветовања за ученике с посебним образовним потребама, као и да се оне могу применити у три димензије:

- 1) сврха интервенције може бити да спречи или поправи настале тешкоће у дечијем прилагођавању и њиховом укључивању на тржиште рада;
- 2) задатак указује на кога или шта је усмерена саветодавна интервенција (може бити усмерена на децу, породице, разред, школу, локалну заједницу, удружење или институцију) и
- 3) метод рада са дететом (контакт и комуникација између саветника и особе која је корисник консултације; саветовање и обука уз друге професионалце; медији).

Такође, истичу фазе каријерног вођења које се надовезују и прате једна другу. Ове фазе се фокусирају на: самоспознају (идентификовање интересовања, вредности, вештина и способности детета или младе особе), образовно или стручно истраживање (приказ информација о могућностима за образовање и запошљавање), одлуку о каријери (доношење одлуке о занимању у односу на понуђене опције у датом тренутку) и лично промовисање (повезивање информација о личном образовању и вештинама за запослење, интересовањима и искуствима у испуњавању професионалних циљева као и презентација истих).

Према ауторима овог приручника, детаљан пролазак ученика са сметњама у развоју кроз ове фазе обезбеђује ефикасност каријерног вођења и саветовања, те се зато сматра да су каријерно вођење и саветовање главна сврха образовног система. Врло је важно спровести ефикасну и успешну транзицију ученика са сметњама у развоју на крају средњешколског образовања. У другој фази окончања средњешколског образовања фокусира се на припрему за запошљавање и вештине за независтан живот, или се за ове ученике спроводи Индивидуални транзициони план (ИТП-3) за упис на факултет.

Према Велишек-Брашко и Перић Пркосовачки (2017) програми професионалне оријентације су дизајнирани да помогну ученицима и њиховим породицама да упознају школу и укључују обилазак школе, састанак са стручним лицима у школи, провођење одређеног времена у учионици и пружање усмене и писмене информације о школи. У писане информације убрајају се: мапа школе, о особљу школе, управа школе, ознаке у школи и идентификационе картице запослених како би се ученици боље сналазили у физичком и социјалном окружењу. Ови аутори наводе различите стратегије саветовања при транзицији ученика са сметњама у развоју из основне у средњу школу, а могу се применити и на адолесценте при завршетку средње школе. Оне гласе: промовисање контакта између ученика који ће похађати факултет или ће се запослити; омогућавање контакта између родитеља и наставника; подстицање родитељског ангажовања у процесу транзиције и развијање програма вршњачке подршке/помагања.

Према ауторима Сажетог предлога практичне политике „Каријерног вођења и саветовања у средњим школама у Србији – процена стања и напредни кораци" иако се у неким средњим школама за ученике са сметњама у развоју углавном реализују активности и пружају услуге каријерног вођења и саветовања, запослени у тим школама нису обучени за пружање ове услуге. Како прилагођавање активности и

услуга саветовања за занимање потребама ученика из осетљивих група захтева одређена знања и вештине, јако је битно укључити запослене у ове обуке.

### **1.7. Наставак школовања ученика са сметњама у развоју после завршетка средње школе**

Постављање исправних циљева и одговарајући професионални избор је борба за студенте са тешкоћама у учењу. Ово често код њих не ствара наду и узбуђење, већ страх и фрустрацију због суочавања са препрекама са којима се сусрећу од почетка студирања. Због тога је врло важно пружити им подршку стручних особа при саветовању за занимање.

Према Станковић-Јанковић (2017) да би се савладале препреке са којима се сусрећу студенти са инвалидитетом потребно је сагледати личност сваког понаособ са свим његовим особинама, затим карактеристике установе и могућност обезбеђивања свих потребних услова, стручну оспособљеност професора за поучавање различитих група студената као и примену метода рада које омогућавају интеракцију и копоучавање међу студентима и другима. Ова ауторка наводи да је потребна добра сарадња како између студената међусобно, тако и између студената и наставника.

Према Михајловић Бабић и Деспотовић (2015) без обзира на непостојање званичне статистике која би омогућила континуирано праћење броја и потреба студената са инвалидитетом, подаци који постоје указују на ниско учешће ових студената у укупној популацији студената. Ове ауторке наводе као разлоге слабу ефикасност системских мера подршке на претходним нивоима образовања и недовољну прилагођеност студијских програма као и физичке баријере на факултетима. Резултати истраживања које су Михајловић Бабић и Деспотовић спровеле указали су на бројне препреке са којима се суочавају студенти са инвалидитетом, почевши од начина полагања пријемног испита и непостојања прилагођене литературе до физичких баријера у самој установи. Са овим ауторкама се слаже и Станковић-Јанковић (2017) и наводи да је за студенте са инвалидитетом велики проблем савладавање архитектонских и сензорних баријера, али сматра и да је разлог малог броја уписаних студената на факултете заправо неадекватан ниво средњешколског образовања ученика са сметњама у развоју

што отежава постизање позитивних резултата који су потребни за полагање пријемног испита за упис на студије.

При факултетима или организационим јединицама појединих факултета или универзитета могу постојати каријерни центри у којима се пружају услуге каријерног вођења и саветовања. „Професионална оријентација и каријерно вођење подразумевају да други одлучују у име студента. Нарочито је битно да студент развије самопроцену, којом добија увид у сопствена интересовања, способности, вредности, особине личности, као и евентуална ограничења у односу на захтеве конкретног занимања ” (Глишић, 2017).

Активности каријерног вођења и саветовања студената подељене су према групама активности на: каријерно информисање, каријерно саветовање, каријерно образовање и повезивање са пословним светом. Ова подела је условна, јер у пракси најчешће програми каријерног вођења и саветовања имају и саветодавну и образовну компоненту (Јанковић Баровић, Лазић, Милорадовић, Максимовић, Манић Радоичић и сар., 2014).

Глишић (2017) наводи да је основна улога каријерних центара оспособљавање и пружање подршке студентима за конкурентно ступање на тржиште рада. Ту се убраја подршка при савладавању изазова студирања, затим подршка у усвајању знања и вештина које су неопходне за одређено занимање, помоћ при стицању стручне праксе и радног искуства током студирања и припрема студената за тражење посла. Ова ауторка истиче да каријерни центри пружају услуге студентима и две до три године након дипломирања, али такође пружају подршку и професорима, асистентима и осталом особљу које је укључено у процес високог образовања.

Адолесценти са сметњама у учењу суочавају се са пуно препрека за академска постигнућа у односу на своје вршњаке. Лоше разумевање и делотворност читања, под развијеним организацијским вештинама, анксиозност, потешкоће у памћењу аритметичких поступака, мала брзина обраде података и кратак распон пажње, само су неки примери проблема повезаних са академским снагама који доприносе лошим образовним перформансама ученика са сметњама у учењу (Chen & Chan, 2014).

Студенти са сметњама у развоју могу се уписати на факултет због притиска родитеља који траже престиж повезан са факултетском дипломом. Они се могу наћи у

програмима који не испуњавају њихове професионалне тежње, јер одлука о похађању факултета не узима у обзир увек каријерне циљеве ученика. Свеобухватан план транзиције мора осигурати разматрање циљева ученика. Штавише, студенти који се одлуче за улазак у универзитетске програме могу имати потешкоће при полагању пријемног испита због конкурентских стандардизованих захтева за тестирање (Janiga & Costenbader, 2002).

Према Бошковић и Ринчић (2014) у Великој Британији високе образовне установе имају обавезу да осигурају одговарајућа прилагођавања за потребе студената са инвалидитетом и унапред раде планове како би се уклониле потенцијалне баријере које отежавају приступ студентима са инвалидитетом. Данска примењује концепт према којем студенти са физичким и интелектуалним потешкоћама могу добити подршку кроз систем студентске подршке, али под условом да се студенти са инвалидитетом активно укључе у утврђивању препрека и представљању својих потреба. Многи факултети у Аустрији и Немачкој имају службенике за студенте са инвалидитетом који пружају саветовање, помажу у случају дискриминације, и нуде информације о додатним финансијским мерама.

### **1.8. Запошљавање младих особа са сметњама у развоју**

Мацановић (2017) наводи да је интеграција особа са сметњама у развоју на тржиште рада одувек представљала комплексан и дуготрајан процес. Да би се процес укључивања на тржиште рада успешно спровео у дело потребно је испоштовати одређене предуслове.

Први корак ка запошљавању младих особа са сметњама у развоју је процена радне способности, која је уједно и основ за остваривање подршке на основу Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом. Процену радних способности врши комисија коју предводи лекар и одређује којим пословима особа може да се бави, који видови подршке су јој потребни, односно да ли особа уопште може да се запосли и под којим условима (Милановић, 2014).

Националним акционим планом запошљавања за 2020. годину утврђени су програми и мере активне политике запошљавања, које ће током 2020. године спроводити Национална служба за запошљавање. Они се реализују у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом и прописима о државној помоћи, а критеријуми, начин и друга питања од значаја за спровођење мера активне политике запошљавања уређују се општим актима Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и Националне службе за запошљавање („Сл. гласник РС”, број 94/19).

Неповољна образовна и старосна структура, као и високо учешће у дугорочној незапослености представљају одлике категорије незапослених особа са инвалидитетом.

„Многи послодавци још увек гаје предрасуде и страхове у погледу запошљавања особа с инвалидитетом у смислу да требају уложити средства како би створили предуслове особи с инвалидитетом за основне услове за рад, а и велики број послодаваца претпоставља како запошљавање особа с инвалидитетом подразумева њихове честе одласке на боловање, тражење заменских запосленика а на крају све то значи повећање укупних трошкова запослења. Међутим, најбоље средство у отклањању споменутих стереотипа и предрасуда јесте управо рад ових особа” (Мацановић, 2017).

Према подацима из 2019. године на евиденцији Националне службе за запошљавање налази се 12.309 незапослених особа са инвалидитетом од којих су 41,2% жене. Према нивоу образовања, 54,4% има завршено образовање на средњем нивоу, 39% су лица без и са ниским квалификацијама, а само 6,6% незапослених особа са инвалидитетом има више или високо образовање. Према годинама старости, 44,9% незапослених особа са инвалидитетом има 50 или више година старости, 42,0% старости је 30-49 година, а 13,1% су млади до 30 година („Сл. гласник РС”, број 94/19).

Пакет услуга за особе са инвалидитетом које су предвиђене Националним акционим планом за запошљавање обухвата посредовање у запошљавању и укључивање ових особа у мере активне политике запошљавања под општим условима и по адаптираним програмима, у складу са потребама особа са инвалидитетом, процењеним каријерним могућностима, радном способношћу и идентификованим потребама на тржишту рада, и састоји се из:

- 1) „процене могућности за запошљавање;
- 2) утврђивања индивидуалног плана запошљавања и мера које су најпогодније за активацију и подизање запошљивости особа са инвалидитетом;
- 3) посредовања у запошљавању или укључивања у мере активне политике запошљавања које доприносе подизању запошљивости и запошљавању” („Сл. гласник РС”, број 94/19).



## **II МЕТОДОЛОШКИ ДЕО РАДА**

## **1. ПРЕДМЕТ ИСТРАЖИВАЊА**

У оквиру овог рада предмет истраживања представља саветовање ученика са сметњама у развоју након завршене средње школе. Оно треба да иде у правцу адекватне професионалне и образовне оријентације како би ученици са сметњама у развоју у складу са својим способностима и интересовањима одабрали одговарајуће занимање. Саветовања за избор занимања, као предмет истраживања овог рада, заправо се може сматрати као моћан инструмент позитивне промене како на нивоу читавог друштва, тако и на нивоу појединца који се учешћем у пословним и образовним активностима самосвесно редефинише.

## **2. ЦИЉ ИСТРАЖИВАЊА**

Циљ рада је да на основу прегледа литературе и доступних истраживања сумирамо научна сазнања о утицају саветовања за избор занимања на успешност ученика након завршене средње школе у смислу запошљавања или наставка школовања. Поред тога, циљ је да сагледамо активности каријерног саветовања које доприносе успешности ученика са сметњама у развоју након завршене средње школе.

## **3. ИСТРАЖИВАЧКА ПИТАЊА**

Истраживачка питања овог рада су:

1. Да ли каријерно саветовање ученика са сметњама у развоју доприноси успешности у запошљавању?
2. Да ли каријерно саветовање ученика са сметњама у развоју доприноси успешности у школовању након завршетка средње школе?
3. Које стратегије саветовања за избор занимања се најчешће користе у процесу каријерног усмеравања ученика са сметњама у развоју?
4. Које су најуспешније стратегије сарадње у саветовању за избор занимања ученика са сметњама у развоју?

#### **4. МЕТОДОЛОГИЈА РАДА**

Преглед литературе извршен је преко електронских база Google Scholar, SCIndeks, Kobson и Research Gate.

Прегледом су обухваћени радови објављени у периоду од 2000. до 2020. године.

Кључне речи које су коришћене на српском и енглеском језику су: ученици са сметњама у развоју, каријерно саветовање, саветовање за избор занимања, запошљавање, наставак школовања и различите комбинације наведених кључних речи.

#### **5. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА**

Након уношења кључних речи било је доступно 58 радова који се баве повезаношћу саветовања за избор занимања са успехом ученика са сметњама у развоју након завршетка школовања. Даљом детаљном селекцијом издвојено је 27 радова који су били повезани са темом овог рада и истраживачким питањима.

##### **5.1. Да ли каријерно саветовање ученика са сметњама у развоју доприноси успешности у запошљавању?**

Како расте људска свест о важности прикључивања деце са сметњама у развоју различитим друштвеним активностима, тако је стручна јавност омасовила истраживања која прате ову тематику и пружају помоћ друштвеним заједницама, породицама, али и појединцима да пронађу свој положај, запосле се и постану активни чланови друштвеног система. Подаци говоре да чак једна милијарда људи или 15% светске популације има неки облик инвалидитета који захтева посебне потребе, а преваленца је већа код земаља у развоју. Значајно је напоменути да чак петина од евидентираног броја, што је бројчано између 110 и 190 милиона људи, доживи значајне

недостатке, те се самим тим тешко прилагођава потребама савременог друштва (World Bank, 2020). Од наведеног броја од 13 – 15% је деце и адолесцената који имају хронична физичка, развојна, бихевиорална или емоционална стања за која су потребне здравствене и сродне услуге, односно спадају у категорију друштва са посебним потребама (Van Dyck, Kogan & McPherson, 2004).

Бенц, Линдстром и Јованоф (Benz, Lindstrom & Yovanoff, 2000) сматрају да активности за развој каријере чине један од значајних аспеката реалног повећања могућности запошљавања за све ученике након средње школе. Развој каријере је вишеструки процес који се одвија током читавог животног века појединца и обухвата широк спектар различитих елемената као што су интересовање за одређену област запошљавања, доношење одлука о послу, планирање и процесе тражења посла кроз које пролазе сви ученици како би открили и испунили аспирације везане за посао. Подршка у свим фазама запошљавања од стране друштвене заједнице, школског система и породице важан је елемент у грађењу самосвести о значају улоге запосленог појединца.

Интересантно је напоменути да истраживања које су радили Бленк и сарадници (Blanck et al., 2007) процењују да је 95% процеса тражења и грађења каријере исти за ученике са сметњама у развоју као и за оне без инвалидитета. То указује да приликом каријерног саветовања свих ученика треба узети у обзир снаге и слабости за доношење одлука о каријери, укључујући и ограничења инвалидитета, интересовања, жеље и могућности. Оно што је специфично код каријерног саветовања ученика са сметњама у развоју јесте утицај инвалидности на пословне могућности. Врло је битно имати у виду прилагодљивост сметње у развоју потребама послодавца и начин на који се овај недостатак може компензовати неком другом компетенцијом која је у интересима послодаваца.

Како би ученици са сметњама у развоју развили особине, вештине и знања атрактивна послодавцима, неопходно је активности каријерног саветовања водити и током средње школе и након средње школе. Поред евидентног инвалидитета, код ученика са сметњама у развоју постоји и значајна психосоцијална баријера која их ограничава у њиховим могућностима. Научници се баве истраживањима самопроцене вештина за тражење посла код адолесцената већ од прошлог века, а новији трендови су усмерени и на реалну расположивост ресурса за запошљавање код ове циљне групе. Као примарни

недостаци током каријерног саветовања ученика са сметњама у развоју идентификоване су неразвијеност потребних вештина тражења посла, као и прецењивање и потцењивање датих вештина. Поред тога, ученици са сметњама у развоју показују дефицит самоодржавања током реализације посла (нарочито кад је реч о самосталној припреми хране, путовање до радног места) (Blanck et al., 2007).

Рад Картера и Лунсфорда (Carter & Lunsford, 2005) јасно показује да ученици са сметњама у развоју имају незадовољене потребе у вези са развојем каријере. То резултује оклевањем приликом тражења посла јер тиме ризикују да открију своју инвалидност али чињеницом да ће вероватно користити компензацијске стратегије послодаваца (додатно време за реализацију посла, надгледање посла и помоћ у реализацији) него да пораде на самосвети о личним способностима.

Све претходно наведено игра битну улогу при конципирању каријерне стратегије, која подразумева оснаживање ученика на дуже стаже, што захтева и адекватно одлучивање о томе како каријерно саветовање може утицати на ученике са сметњама у развоју, односно на целокупан процес њиховог запошљавања. У зависности од врсте инвалидитета са којим се појединачни ученици сусрећу, важно је развијати њихове когнитивне, афективне или психомоторне особине кроз практичне радионице које покривају вештине писања или интервјуисања, вођења пословног дијалога, упознавања са захтевима тржишта и потребама послодаваца, али и разумевање сопствене улоге у пословном окружењу.

Међутим, бенефити коришћења услуга каријерног саветовања не могу у потпуности обликовати ученичков позитиван став у вези са радним вештинама. Такође, не могу обрисати јаз између употребе каријерних услуга и понашања ученика са сметњама у развоју приликом запослења (Wagner, Newman, Cameto, Garza & Levine, 2005). Битно је напоменути и да је каријерно саветовање неопходно за запошљавање особа са сметњама у развоју јер се савремено друштво сусреће са брзим и далекосежним променама које економски и социјално делују на тржиште рада и резултирају променом радног окружења, задатака, потреба и могућности. У данашње време појам каријере је више него икада подложен променама које захтевају и од запослених да се адаптирају. Први корак на том путу је да сви учесници, а нарочито они са сметњама у развоју добију адекватно каријерно саветовање још и пре средње школе како би били боље припремљени за живот. Осим што има за циљ да упозна и припреми ученике за

тржиште рада, каријерно саветовање пружа и адекватне стратегије за лакше прилагођавање раду и управљање каријером, али и успостављање равнотеже пословног и приватног живота како ученика без инвалидитета тако и ученика са сметњама у развоју (Harrison, Larochette & Nichols, 2007).

Према Долархиду и Сагинаку (Dollarhide & Saginak, 2012, 2008) неки од основних праваца каријерног саветовања ученика са сметњама у развоју како пре завршетка средње школе, тако и после су:

- Упознавање, разумевање и учење важних професионалних информација,
- Примена теоријског знања у пракси,
- Подстицање наставника да повезују наставне планове и програме са знањима и активностима које су за њих карактеристичне,
- Коришћење интердисциплинарних принципа за обликовање пословних вештина ученика,
- Подстицање ученика да континуирано раде на себи и на усавршавању своје компетенције (независно од тога колике су реалне могућности ученика да развију своје вештине и способности – сваки ученик напредује својим темпом),
- Координација ученичких способности и интересовања са школским и родитељским активностима у домену развоја каријере.

Наведене фазе јасно показују да је каријерно саветовање ученика са сметњама у развоју континуирани процес који доприноси успешности самоспознаје положаја на тржишту рада током и након запошљавања, а односи се на понашање појединца током процеса прилагођавања радном окружењу. Између осталог каријерно саветовање помаже у разумевању рада, посла и пословне одговорности. Развој каријере се поред чина запослења, односи и на неговање става према послу, доживљавање посла и спајање пословних изазова, могућности и достигнућа (McDonough, 2006).

Додатна вредност и важност каријерног саветовања лежи и у упознавању ученика са сметњама у развоју са њиховом личном и професионалном потребом за растом.

Кроз преглед радова и анализу ставова различитих аутора могуће је потврдити прво истраживачко питање и закључити да каријерно саветовање ученика са сметњама у развоју доприноси успешности у запошљавању. Поред тога обезбеђује свеобухватно праћење ученичких способности, когнитивних, афективних и психосоцијалних компетенција, каријерно саветовање директно учи ученике реалним пословним изазовима. Каријерно саветовање помаже и утиче на запошљавање тиме што ученике са сметњама у развоју подстиче да пре завршетка средње школе експериментишу са различитим типовима послова. На тај начин у пракси уче да разумеју сопствене способности и ограничења и да науче како да функционишу на различитим радним местима. Може се рећи да управо упознавањем реалне визије пословања, ученици у складу са сопственим могућностима на одређени начин заправо стичу искуство у контроли догађаја у свом животу, јер доносе одлуку да ли нешто желе, могу, хоће и обрнуто (Gysbers, Herppner & Johnston, 2003). Осим показатеља ученицима, процес каријерног саветовања добар је и за дијагностиковање могућности од стране лица која воде каријерни развој, јер им пружају важне податке о нормативним или критеријумским показатељима за вредновање различитих параметара попут: пословног самоодређења, концепта рада, интересовања и професионалне самоефикасности, пословне перцепције и баријере, пословне одлуке, самопоуздање и професионална очекивања. У односу на добијене резултате могуће је предвидети и учинковитост саветовања, односно навођења да ученици са сметњама у развоју адекватно утичу на одређене животне догађаје и ситуације (Soresi, Nota, Ferrari & Scott Solberg, 2008).

## **5.2. Да ли каријерно саветовање ученика са сметњама у развоју доприноси успешности у школовању након завршетка средње школе?**

Како би се омогућило ученицима са сметњама у развоју да буду спремни за факултете и каријеру, неопходно им је пружити знање и вештине да испуне индивидуалне потенцијале, буду компетентни другим запосленим особама и да воде пун и независан живот.

Према истраживању Националног центра за статистику у образовању (2011) у САД-у пронађено је да је у последњој деценији остварен значајан напредак, али ипак постоји

нижа стопа завршавања средње школе ученика са инвалидитетом у односу на ученике без инвалидитета.

Млади са инвалидитетом се разликују у врсти школовања након завршетка средње школе. Национална лонгитудинална студија транзиције-2 у трајању од 10 година, спроведена у САД, показала је да су млади са инвалидитетом уписивали двогодишње факултете по стопи која је слична вршњацима из општег образовања, али само 7,6% младих са инвалидитетом похађало је четворогодишње факултете, у поређењу са 29,2% младих без инвалидитета. Њумен, Вагнер, Камето и Ноки (Newman, Wagner, Cameto, & Knokey, 2009) сматрају да већа стопа похађања на двогодишњим факултетима обећава, али разлике у односу на остале врсте високог образовања су знатне и потребна им је пажња.

Упркос напретку у факултетској спремности и спремности за каријеру младих са инвалидитетом, још увек постоји потреба да се помогне већем броју ученика са сметњама у развоју да заврше основну, упишу средњу школу, стекну диплому или сертификат и пронађу посао који води ка независности, самодостатности и грађанском ангажману.

Процент младих узраста од 14. до 21. године који су били запослени четири године након завршетка средње школе био је 1996. године 26,3%, а 2008. године 45,6% , а када се ради о младим особама без инвалидитета у 1996. години био је 54% и 62,6% 2008. године (National Center for Education Statistics, 2011).

Образовно-васпитни систем последњих година уводи значајне промене које су усмерене на што ефикасније поучавање и припремање за тржиште рада ученика са сметњама у развоју. На овај начин се ученицима даје шанса да постану релевантни чланови социјалне и економске заједнице, самим тим им се и пружа већи приступ у усавршавању након завршене средње школе и развијању стручних компетенција. Да би овако нешто било могуће, неопходна је била реорганизација образовног и школског система у целини, што се односило не само на планове и програме, већ и на инфраструктуру. Међутим, укључивањем ученика са сметњама у развоју у систем каријерног саветовања и планирања каријере и кроз даље школовање, елиминисана је значајна баријера која у практичном смислу подразумева елиминацију било које врсте ограничења за учешће у наставним и социјалним активностима.

Улога саветовања за занимање је да стратегијски повеже цикличан анализациони процес задатака, циљева и исхода наставног процеса са интересовањима, жељама,



могућностима ученика, али и потребама послодаваца. У функционалном смислу то обухвата употребу сложених инструмената за истраживање ставова ученика, као и разумевања екстерних друштвених, образовних и културолошких очекивања њиховог учешћа, тржишта рада, потреба послодаваца, али и услова за даље образовања. Ово нису само активности које се односе на каријерне саветнике, односно њихово планирање ученичког професионалног развоја, већ у ширем контексту представља задатак и наставника, али и осталих служби које прате напредак ученика. У односу на добијене податке кристалише се слика успешности имплементације каријерне стратегије и издвајају се и проблеми на том путу. Овакав начин рада дефинише смернице за вредновање модела каријерног праћења ученика са сметњама у развоју и даље обликовање начина рада, корака у планирању, мотивисању, подстицању и решавању изазова на путу развоја (Wehman, 2006). Ковачевић (2007) тврди да се каријерним вођењем и саветовањем ученика за школовање након средње школе обезбеђује низ бенефита како за самог ученика, тако и за друштво у целини. Ти бенефити огледају се у:

- порасту вршњачког прихватања и опадања одбацивања,
- практичном развоју обостране користи и позитивне социјалне интеракције између деце са сметњама у развоју и деце типичног развоја,
- моделовању одговарајућег социјалног понашања од стране деце типичног развоја.

Како би се вредновала успешност ученика током школовања и након средње школе, неопходно је вредновати и читав низ корака који воде његово школовање, а који морају бити усклађени са могућностима ученика. Повезивањем свих наведених елемената ученик и каријерни саветник креирају лични каријерни план који препознаје и низ предности, али и низ каријерних дилема. У складу са наведеним, интересантно је напоменути да Церић (2008) у оквиру рада истиче да диференцирање система образовања не зависи нужно од врсте сметњи ученика, већ и од педагошких принципа, начела и компетенција које представљају важне смернице за рад у васпитно - образовној установи. Ове смернице имају тенденцију излажења у сусрет потребама детета у процесу високошколског образовања, тачније формирању образовног система у чијем је средишту пажње прилагођавање школског програма и активности наставе, а

не ученика (Церић, 2008). У раду Арона-а и Лопрест-а (Aron & Loprest, 2012) истиче се да успешност школовања ученика са сметњама у развоју након завршене средње школе јесте видљива по све већем проценту развијања индивидуализованих образовних програма који истичу академске циљеве. Према речима ових аутора, у успешност образовања укључују се све услуге и подршка неопходна за испуњавање јединствених потреба ученика (превоз, услуге развијања говора и језика, психолошке услуге; физичка и радна терапија, терапеутска рекреација, услуге саветовања, рехабилитацијско саветовање, медицинске услуге за дијагностику или евалуацију, школске здравствене услуге, услуге социјалног рада у школи, али и континуираног рада са родитељима). На овај начин се пружа шанса свим ученицима са сметњама у развоју да наставе школовање, али им се и даје подршка да ће током школовања имати помоћ која укључује модификације наставног програма, мале групе или индивидуална упутства. Са аспекта каријерног саветовања усмеравање ученика ка институцијама је сигуран корак ка успешности, јер се на тај начин обезбеђују квалитетни школски услови који препознају способности ученика и активно раде на његовом мотивисању, као и понашању (Aron & Loprest, 2012).

Студија До Цеу и Де Назаре (Do Céu & De Nazaré, 2014) испитивала је ефикасност семинара о самоуправљању у каријери, осмишљеног да олакша понашања студената који похађају универзитетске и политехничке високошколске установе у погледу припремљености за каријеру. Резултати показују да је семинар био ефикасан у побољшању ставова о истраживању каријере и понашању студената, њиховом планирању о будућој каријери, знању о одлучивању о каријери и о свету професије и њиховом професионалном идентитету. Семинар такође позитивно утиче на ниво истраживачког стреса и стреса због одлучивања. Семинари и друге карактеристичне интервенције у каријери (нпр. информације доступне на интернету, саветовање о каријери, програми каријерног образовања) са превентивним и промотивним намерама мање су честе у високошколским установама. Недавни докази показују важност и потребу диференциране и целоживотне професионалне оријентације у каријери у европским земљама. Такав систем целокупног каријерног вођења промовише информисане одлуке о академском, професионалном и животном стилу, учење о транзицији у каријери, самоспознају у погледу прилагодљивости и запошљивости. Такође, припрема појединце за суочавање са узастопним задацима развоја каријере, укључујући трансформисање смисла и смисла живота. Из тих разлога, гаранција

интеграције и квалитета услуга каријере у високом образовању може бити важна компонента квалитета високог образовања по себи.

Како је тематика каријерног саветовања добила на значају, тако се развила потреба за детерминисањем стратешког приступа у развоју националног програма и методологије каријерног вођења и саветовања за ученике након средње школе, односно младе од 19 до 30 година. Основа стратешког развоја каријерног саветовања за ученике са сметњама у развоју постављена је у компаративној анализи спроведеној на основу података са универзитета у Србији (Универзитет у Београду, Универзитет у Новом Саду, Универзитет у Нишу, Универзитет у Крагујевцу, Универзитет Сингидунум). Такође, значајна истраживања спроведена су у оквиру Канцеларија за младе, Министарства омладине и спорта, Београдске отворене школе, али и универзитета у Свонсију, Падови, Силесији, Гранади. Циљано је правац ишао ка конзорцијумима који нису у уској вези са радом са ученицима са сметњама у развоју, како би се предвидели потенцијални проблеми, изазови и оформила стратегија која повезује све елементе. Неопходно је било одредити сметње које имају ученици, као и реалне могућности да одговоре на даљи ток школовања, односно запошљавања са евидентираном сметњом.

Доказано је да су пружање одговарајуће подршке и учешће у постсекундарним образовним програмима повезани са школским успехом и задржавањем студената са инвалидитетом. У складу са наведеним, може се потврдити да каријерно саветовање ученика са сметњама у развоју доприноси успешности у школовању након завршене средње школе.

### **5.3. Које стратегије саветовања за избор занимања се најчешће користе у процесу каријерног усмеравања ученика са сметњама у развоју?**

Према Вилијамс (Williams, 2013) да би се позабавили когнитивним развојем, саветници за избор занимања осмишљавају појединачне и групне стратегије, као и интервенције које су практичне, применљиве и специфичне за ученике са потешкоћама у учењу. Ова ауторка наводи да се поред Индивидуалног образовног плана (ИОП), примењује и Индивидуални каријерни план (ИКП) који садржи четири основне карактеристике:

1. свеобухватан је (укључује неколико животних улога);
2. развојни је (обухвата флексибилност усавршавања и сазревања);
3. ИКП-ови су усредсређени на особу и
4. ИКП-ови представљају компетенције које су усмерене на познате и потенцијалне вештине.

Такође, Вилијамс каже да се укључује и други индивидуализовани план за студенте. То је Индивидуални план учења, дизајниран је као подршка К-12 инструкцији.

Према Ројевском (Rojewski, 2002) да би се стратешки ток развио потребно је најпре развијати свест о постојању опција разматрањем образовних профила даљег стручног образовања и усмеравања одлуке на основу релевантних каријерних информација. Како би то било могуће када је реч о ученицима са сметњама у развоју потребно је да ток каријерног саветовања ученицима буде доступан и јасан, јер тиме развијају самопоуздање о доношењу каријерне одлуке. Најбољи начин да стекну информације о појединостима које их чекају током даљег школовања или запошљавања је информисање о програмима учења кроз рад. Битно је напоменути да је потребно информисати се и о одржању мотивације и развоју вештина током учествовања у радним активностима, као и пружање подршке у процесу транзиције из средње школе ка високошколском систему образовања или тржишту рада.

Све наведено треба да има упориште у приоритетним областима развојног тока каријерног саветовања ученика са сметњама у развоју, на подизање свести и знања о потреби за целоживотним учењем и развојем каријере, оснаживање политике за каријерну оријентацију на нивоу система, јачање каријерне оријентације у образовном систему за ученике са сметњама у развоју, као и обезбеђивање квалитета у каријерној оријентацији. Применом свих наведених фаза у стратешком приступу каријерном саветовању ученика са сметњама у развоју заправо се омогућава њихова лакша интеграција на тржиште рада, али и већа подршке средњим школама у области обучавања и информисања ученика за успешан излазак на тржиште рада, као и даље школовање (Guy, Sitlington, Larsen & Frank, 2009; Milsom, 2002).

Да би се обезбедио напредак на нивоу личности појединца, могућности за његово даље школовање или запошљавање, као и управљање током школовања, односно запослења,

потребно је да каријерни практичари успоставе стандарде рада са учеником („Сл. гласник РС“, бр. 55/05, 71/05-исправка, 101/07 и 65/08). Може се приметити да структура стандардизације у вођењу каријере ученика са сметњама у развоју има четири кључне области стандарда: вештине управљања каријером, компетенције практичара, стандарде програма и организационе стандарде (Rabern, Dunn & Chambers, 2002). Вештине управљања каријером представљају кључни, централни део стандарда и све активности каријерног вођења и саветовања морају бити усмерене ка развоју тих вештина. Управо овај сегмент чини основу каријерног саветовања у високошколским установама, које свакако прилагођавају свој приступ способностима ученика.

Наведени стратешки приступ и активности имају за циљ да у ширем контексту развијају целокупни пакет услуга каријерног вођења и саветовања. Истраживањем себе кроз различите пословне ситуације, изазове и активности, па и апсолутно прилагођавање пословања личним недостацима или сметњама представља ресурс за дефинисање сопствених вредности, мотива, потреба и интересовања. Такође, селектовање сопственог образовног, радног или животног искуства са циљем разумевања радних мотива или пак и баријера, најбоља су стратегија за даљи лични и професионални развој.

Истраживање које је спровела Вилијамс (Williams, 2013) између осталог бавило се и стратегијама које саветници користе како би помогли ученицима са сметњама у учењу да истражују путеве каријере који одговарају његовом знању, понашању и вештинама. Резултати су показали да су многи каријерни саветници у средњим школама користили више стратегија како би помогли у истраживању и представљању каријерних могућности и да би побољшали развој каријере ученика са сметњама у развоју, укључујући:

1. Развој социјалних вештина и интерперсонално саветовање ученика.
2. Комбиновање појединачних планова за унапређење академског и каријерног раста.
3. Употреба стандардизованих батерија тестова како би проценили појединачна интересовања.
4. Учешће у истраживачким активностима изван своје школе.
5. Коришћење алата за развој каријере засновани на новој технологији.

Osa-Edoh (Osa-Edoh, n.d) у свом раду наводи да је доступан широк спектар каријерних интервенција како би се саветницима и њиховим клијентима са инвалидитетом помогло у ефикасном планирању циљева. Опште интервенције укључују системе планирања каријере, алате за процену, часове каријере и радионице, укључујући оне посебно дизајниране за особе са инвалидитетом, и портфолио каријере. Каријерне интервенције које могу пратити транзицију школе до посла, образовање одраслих и директне програме запошљавања укључују приправнички стаж, кооперативно образовање, школска предузећа / предузетништво, стажирање и практично, волонтеризам у заједници. Употреба комбинације индивидуалног и групног саветовања у каријери и интервенција за тражење посла има позитиван ефекат на радни статус појединаца са инвалидитетом. Важно је запамтити да саветовање у каријери за оснаживање особа с инвалидитетом укључује третирање свих клијената као одраслих, користећи језик и технике прилагођене старосној доби и уважавајући вредности и веровања клијената.

Један од циљева студије коју су спровели Адкисон-Бредли и сарадници (Adkison-Bradley et al.) био је идентификација активности планирања каријере саветника за средњешколско и високо образовање. Налаз који су саветници средњих школа најчешће наводили је следећи: пружање информација о каријери након факултета и о техничким образовним програмима, пружање информација о областима каријере и/или о опцијама. Активности планирања каријере су усклађене са ставовима школских саветника који су идентификовали ове посебне стратегије као важне компоненте за развој каријере међу средњошколцима.

Кроз истраживачко питање о најбољим стратешким решењима који ће младе са сметњама у развоју најбоље усмерити ка избору занимања, јасно се истиче важност каријерног информисања, образовања, практичног стицања вештина, а затим и вештина комуникације, личне мотивације и обликовања свести о улози коју имају на тржишту рада. Транзиција из једне средине у другу представља велику промену која је повезана са идентитетом ученика или младе особе са сметњама у развоју, због чега је неопходна подршка у виду саветовања унутар нових и старих средина. На овај начин се ученици припремају за нове улоге и правилно развијање својих капацитета, али се и обезбеђује јачање капацитета средњошколских установа за каријерно саветовање на основу постојећег стратешког курикулума за каријерно саветовање. Међутим,

имплементација каријерних инструмената мора бити ојачана и успостављањем система квалитетних услуга овог типа, што захтева даље стручно усавршавање каријерних практичара или евентурално успостављање партнерстава са другим релевантним институцијама из ове области.

#### **5.4. Које су најуспешније стратегије сарадње у саветовању за избор занимања ученика са сметњама у развоју?**

На основу прегледа литературе, може се закључити да успешност имплементирања каријерних стратегија зависи практично и од припремљености школске развојне средине за вођење и усмеравање ученика са сметњама у развоју кроз даље школовање, односно избор занимања и запошљавање. Међутим, да бисмо увидели диспропорцију становишта различитих аутора, фокус интересовања се од ученика који имају извесне тешкоће у развоју помера са биолошких оштећења, која су у центру пажње у медицинском моделу, на социјални контекст што дефинише различите инклузивне ставове друштвене средине – што је такође још једна битна карика која обликује њихов каријерни ток (Lindstorm & Benz, 2002).

Према добијеним подацима истраживања Вилијамс (Williams, 2013) наводи да су школе користиле разне стратегије саветовања како би подржале развој каријере студената са тешкоћама у учењу. Ова ауторка каже да су сви испитаници били упознати са две различите врсте индивидуалних планова, 71% је било упознато са индивидуалним каријерним планом (ИКП), док је 43% било упознато са индивидуалним планом учења (ИПУ). Међутим, половина саветника за занимања не сарађује са наставницима у вези са подучавањем и одговарајућим интервенцијама како би се помогло ученицима са тешкоћама у учењу при развоју каријере. Око 1/3 испитаних саветника није била у току са тренутним информацијама о тржишту рада, а још 43% не користи технолошке алате за развој каријере за рад са студентима са сметњама у учењу. Такође, 45% саветника недовољно је користило индивидуалне и групне сесије за самоефикасност саветовања. Преко половине локалних саветника и каријерних саветника радили су и редовно се састајали са родитељима, наставницима и представницима заједнице како би разговарали о питањима и активностима везаним за

подржавање путева до прогресивне и продуктивне улоге на радном месту за ученике са тешкоћама у учењу. Међутим, око 40% није уложило висок степен сарадничких напора како би дошло до напретка; или није редовно ажурирао записе о породичном пореклу или на послу са родитељима ради задовољења дететових потреба. Слично томе, близу једне трећине саветника није координирало редовне састанке са родитељима. Најзад, налази су открили да значајан број саветника није развио индивидуализоване планове каријере за сваког ученика са потешкоћама у учењу.

Такође, Вилијамс наводи да су све школе биле укључене у колеџ кампусе, 71% је било укључено у праћење радника на радном месту, 57% је учествовало у радном оспособљавању, док је 29% посетило објекте за стручно оспособљавање.

Резултати студије Адкисон-Бредли и сарадника према Дуродају и сарадницима (Durodoye et al., 2004) показују да су међу саветницима за занимања у средњим школама најчешће коришћене технике процене каријере и информисања о резултатима процене каријере. Добијени подаци подржавају претпоставку да су могућности истраживања образовања и каријере најприкладније за децу средњошколског узраста.

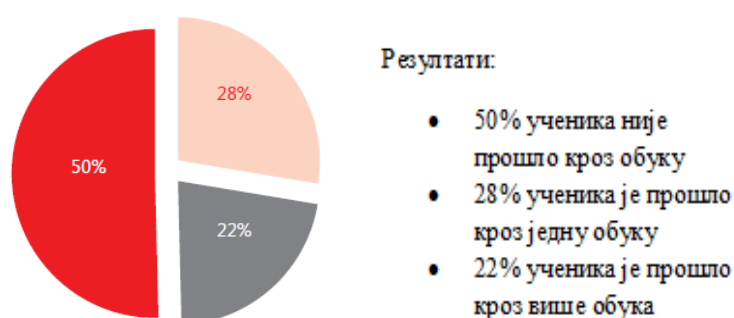
Минат и Гибонс (Mynatt & Gibbons, 2011) наводе да су Линдсторм и сарадници (Lindstorm et al., 2007) интервјуисали ученике и особље у школама како би утврдили шта ствара успешне услуге транзиције. Ови аутори су као предлог најуспешнијих стратегија дали следеће: коришћење искустава у учењу у заједници и информисање у вези различитих програма обуке који су доступни ученицима. Искуства у учењу могу укључивати стажирање, сервисе пружања подршке при учењу или „Сенку на послу“, док би се информације о програмима обуке могле пружити путем родитељских састанака који укључују чланове група за подршку локалној заједници.

Подаци праћења успешности активности каријерног саветовања указују на постојање несклада између квалитета каријерних активности и реалних доприноса ових активности ученицима. Истраживање Београдске отворене школе у чијем узорку је било укључено 3% школа за децу са сметњама у развоју, показује да се у оквиру школских инситутуција различитог нивоа, активно ради на каријерном обликовању ученика са сметњама у развоју. Према подацима спроведеног истраживања у 94% школа организују се активности или пружају услуге каријерног вођења и саветовања, а 63,4% имају оформљене тимове за каријерно вођење и саветовање, док 72% школских



установа има развијен план и програм каријерног саветовања. Битно је напоменути да 70% образовних установа води рачуна о изради каријерних планова својих ученика. Подаци из праксе истог истраживања истичу да 50% ученика није прошло никакву каријерну обуку нити учествовало у активностима које обликују њихову каријеру (График 1).

График 1. Приказ укључености ученика типичне популације и ученика са сметњама у развоју у активностима каријерног саветовања у оквиру школских установа (Београдска отворена школа, 2018).



Дакле, на основу представљених података може се закључити да је стратегија каријерног информисања делимично примењена у оквиру школских и ваншколских активности ученика, тачније да према потребама ученика нису адекватно распоређене каријерне активности. Један од разлога је свакако недовољан број каријерних саветника који воде ученике. Зато се Стратегијом развоја образовања у Србији до 2020. године која је израђена и усвојена 2012. на предлог Министарства просвете, науке и технолошког развоја, истиче да наставници и психолози/педагози у средњим школама и у високошколским установама треба да буду боље обучени за каријерно вођење и саветовање. Ова Стратегија подразумева се и у контексту образовања одраслих, са циљем олакшавања прелаза између различитих нивоа образовања и укључивања на тржиште рада. Истраживање у пракси показало је да иако школе имају развијене програме и планове каријерног саветовања и вођења ученика, 68% наставника није прошло никакву обуку за каријерно усмеравање ученика. Занимљив податак је и да од оних школских установа које немају планове и програме само 32% наставника није прошло обуке (Београдска отворена школа, 2018). Наведени подаци јасно указују на

закључак да је упитно како школске установе у Србији спроводе активности каријерног вођења и саветовања деце са сметњама у развоју, односно по којој стратегији и моделу, као и колико су стручно обучени за тако нешто.

Према подацима истраживања која је спровела БОШ у готово свим испитаним средњим школама које пружају услуге каријерног вођења и саветовања најчешће се реализују активности каријерног информисања о факултетима и високим школама. Према наводима овог истраживања све чешће је заступљена професионална оријентација. Преко половине испитаних школа примењује активности индивидуалног каријерног саветовања, каријерног информисања о занимањима и тржишту рада и тестирање ученика. Аутори истичу да се најмање примењују следеће активности: радионице за планирање и управљање каријером и програм Сенка на послу.

Табела 1. Приказује заступљеност спровођења активности и услуга каријерног вођења и саветовања (Београдска отворена школа, 2018).

Каријерно информисање о факултетима и високим школама	94,4% 118
Професионална оријентација	80,8% 101
Индивидуално каријерно саветовање	77,6% 97
Каријерно информисање о занимањима и тржишту рада	68% 85
Тестирање ученика	63,2 % 79
Радионице на тему вештина важних за активно тражење посла(писање радне биографије, припрема за пословни интервју...)	60.8% 76
Групно каријерно саветовање	44%

	55
Радионице на тему меких вештина(тимски рад, комуникацијске вештине...)	40,8% 51
Реални сусрети	41,6% 52
Радионице за планирање и управљање каријером	15,2% 19
Job shadowing- програм праћења представника занимања и учења на послу	9,6% 12
Укупан број школа	125

На основу свега наведеног, кроз анализу четвртог истраживачког питања утврђује се да је најефикаснија стратегија у оквиру каријерног саветовања, заправо темељно информисање и образовање ученика са сметњама у развоју. Ове Стратегије морају бити обавезне активности свих школских установа. Прегледом стручне литературе проналазе се подаци да установе то и обављају, али се поставља питање каквог су квалитета и у којој мери се спроводе. Да би се тако нешто побољшало, неходно је међусобно повезивање установа са тржиштем рада и обезбеђивање практичних активности, које ће помоћи са једне стране школском систему, а са друге послодавцима. Као резултат добре праксе добијају запослене који могу да одговоре на захтеве и потребе пословног система. Оно што се додатно примећује кроз анализу је и потреба да школске установе активно раде на стручном развоју свог кадра, који мора знати како да на адекватан начин да сугерише ученицима у ком правцу и како да дефинишу каријерне циљеве. Такође, њихов задатак је и да им пруже сву неопходну помоћ како би имали адекватнији приступ образовању и самом раду након завшене средње школе.

Додатне активности за постизање максималне успешности ученика са сметњама у развоју на тржишту рада односе се и на њихово охрабривање да наставе са школовањем, те да се образују у оквиру формалног, дуалног или неформалног образовања. Интересантни су налази да већина ученика са сметњама у развоју пристаје да ради послове који нису уско стручни, као замену док не пронађу посао у струци,

што је свакако резултат каријерних активности које истичу потребу континуираног развоја вештина, све и да оне нису из области уског образовања (Стојановић, 2018).

## 6. ЗАКЉУЧАК

На основу постављеног циља истраживања и разматрања постављених истраживачких питања изведен је закључак да процес каријерног саветовања мора бити свеобухватан како би упознао ученике са карактеристикама савременог света рада које несумњиво теже даљој трансформацији и обликовању. Сходно томе, истраживачким питањима је утврђено да независно од тога да ли је реч о каријерном приступу запошљавању или даљем школовању, програми каријерног вођења и саветовања у образовању добијају изразито значајну улогу, те се сматра да ће се и у наредном периоду тежити ка развијању методологије и осмишљавању садржаја, односно активности каријерног вођења и саветовања које имају наглашену образовну димензију.

Разматрајући каријерне стратегије јасно се истиче приступ информисању, образовању и практичном развоју, који помаже појединцима да разумеју своје мотиве, вредности и начин на који могу допринети друштву у коме живе. Такође, омогућавају им да преузму активну улогу у сопственом професионалном развоју, успешно одговоре на трендове и захтеве тржишта у домену запошљавања и даљег стручног усавршавања, односно школовања.

Овим радом указује се на значај успешности каријерних активности које зависе од степена имплементације компетенција ученика са сметњама у развоју у пословну заједницу. На тај начин се заправо вреднују не само ученичке радне активности, него и њихове вештине управљања каријером, потреба за развојем вештина активног и континуираног информисања о могућностима света образовања и потребама тржишта рада, али и укљученост у даље каријерно саветовање.

Важно је напоменути да приликом претраге доступних радова није пронађен ни један научни рад који се бавио искључиво каријерним саветовањем ученика са сметњама у развоју после средње школе у Србији. Као основна препорука може се навести да је неопходан развој курикулума каријерног саветовања за ученике са сметњама у развоју,

дефинисање адекватних инструмената процене каријерних потенцијала ученика са сметњама у развоју, као и побољшање активности каријерног саветовања кроз континуирано стручно усавршавање каријерних саветника.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Aron, L., Loprest, P. (2012). Disability and the Education System. *The Future of Children*, 22(1), 97-122.
2. Adkison-Bradley, C., Kohler, P., Bradshaw, E., Applegate, B., Cai, X. & Steele, J. (2007). Career Planning With Students With and Without Disabilities: A Study of Illinois School Counselors, Western Michigan University, преузето 28.09.2020. са <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ901172.pdf>;
3. Барјактаров, З. и Опачић, Г. (2018). Повезаност академског самопоимања и професионалних интересовања ученика завршног разреда основне школе. *Зборник Института за педагошка истраживања* 50(1), 135-157, DOI: <https://doi.org/10.2298/ZIP1801135B> ;
4. Blanck, P., Adya, M., Myhill, W.N., Samant, D., & Chen, P. (2007). Employment of people with disabilities - twenty-five years back and ahead. *Law and Inequality: A Journal of Theory & Practice*, 25(2), 323–353;
5. Benz, M.R., Lindstrom, L., & Yovanoff, P. (2000). Improving graduation and employment outcomes of students with disabilities: Predictive factors and student perspectives. *Exceptional Children*, 66, 509-529;
6. Бошковић, С., Ринчић, И. ( 2014). Високо образовање студената са инвалидитетом у Хрватској, [www.hrcak.srce.hr](http://www.hrcak.srce.hr);
7. Van Dyck, P.C., Kogan, M.D. & McPherson, M.G. (2004). Prevalence and Characteristics of Children with Special Health Care Needs. *Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine*, 158(9), 884 –890.
8. Велишек-Брашко, О., Перић Пркосовачки, Б. (2017). Оснаживање педагошког кадра за транзицију деце у инклузивном образовању. *Иновације у настави*, 2017/2, 128–140, doi:10.5937/inovacije1702128V;

9. Водич за каријерно вођење и савјетовање ђеце и младих са посебним образовним потребама. (2018). Преузето 25. марта 2020. са [https://www.kulturkontakt.or.at/work/data/files/kka/DB/%7BDB22FE4D-D8BF-470C-9813-1943E1D24D3B%7D/Guidelines\\_MN%20montenegrinisch.pdf](https://www.kulturkontakt.or.at/work/data/files/kka/DB/%7BDB22FE4D-D8BF-470C-9813-1943E1D24D3B%7D/Guidelines_MN%20montenegrinisch.pdf) ;
10. Глишић, Т. (2017). Улога каријерних центара/Центара за подршку студентима са инвалидитетом; Јоргић, Д. и сар. (Ур) У: „Обука студената са инвалидитетом”, Бања Лука, Центар модерних знања, 20-26, UDK 331.5-056.26/.36, преузето 28.03.2020.;
11. Guy, V., Sitlington, P., Larsen, M., & Frank, A. (2009). What are high schools offering in preparation for employment? *Career Development for Exceptional Individuals*, 32(1), 30–41;
12. Gysbers, N. C., Heppner, M. J. & Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process, issues and techniques* (2nd ed.). Toronto, Ontario, Canada: Allyn & Bacon.
13. Драговић, М., Балковој, М., Мирковић, Б. и Козић, С. (2002). *Приручник за тест професионалних интересовања*. Београд: Друштво психолога Србије, Центар за примењену психологију;
14. Dollarhide, C. T. & Saginak, K.A. (2012, 2008). *Comprehensive school counseling programs: K-12 delivery systems in action*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
15. Do Céu, M. & De Nazaré, M. (2014). Higher Education Quality and Guidance: efficacy of a career selfmanagement seminar for undergraduates. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(3), 93-104. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.17.3.204141>
16. Јанковић Баровић, А., Лазић, Д., Милорадовић, Д., Максимовић, И., Манић Радоичић, Ј., Катић, И., Ђурић, М., Шовљански, С., Кљајић, Т. и Чекић, В. (2014). Програм и методологија каријерног вођења и саветовања за студенте у Србији, "Развој каријерног вођења у циљу унапређења високог образовања у Србији", Темпус пројекат 517119-TEMPUS-1-2011-RS-TEMPUS-SMGR, Универзитет у Београду, преузето 12. јула 2020. са [www.careers.ac.rs](http://www.careers.ac.rs) ;
17. Janiga, S. & J., Costenbader, V., (2002). The Transition From High School to Postsecondary Education for Students with Learning Disabilities: A Survey of College Service Coordinators, *Journal of learning disabilities*, 35(5), преузето 18.06.2020. са <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.913.3825&rep=rep1&type=pdf> ;
18. Јелић, М. и Зорић, В. (2015). Развој професионалне оријентације на подручју бивше Југославије. *Настава и васпитање*, 3, 547-560. DOI: 10.5937/nasvas1503547J;

19. Кљајић, Т. и Манић Радоичић, Ј. (2014). Каријерно вођење и значај планирања каријере, У: "Каријерно вођење и саветовање-приручник за наставнике средњих школа" (стр.7-8), Фондација Темпус – Euroguidance центар, Београдска отворена школа, Београд; преузето 25. марта 2020. са <https://euroguidance.rs/wp-content/uploads/2018/04/karijerno-vodjenje-prirucnik-za-nastavnike-srednjih-skola.pdf> ;
20. Кљајић, Т., Ђурић, М., и Манић Радичић, Ј. (2014). У: „Методологија каријерног вођења и саветовања за младе узраста од 19 до 30 година- Нацрт”, (стр. 18-23), Development of Career Guidance Aimed at Improving Higher Education in Serbia, Tempus Project 517119-TEMPUS-1-2011-RS-TEMPUS-SMGR, Београд, преузето са [www.careers.ac.rs](http://www.careers.ac.rs) ;
21. Каријерно вођење и саветовање у средњим школама у Србији – процена стања и напредни кораци, сажети предлог практичне политике, (2018). Београдска отворена школа, Београд, преузето 25. марта 2020. са <http://www.bos.rs/rs/uploaded/Publikacije/Analiza.pdf>;
22. Carter, E.W. & Lunsford, L.B. (2005). Meaningful work: Preparing transition-age youth with emotional and behavioral disorders for employment. *Preventing School Failure*, 49, 63-69;
23. Ковачевић, Ј. (2007). Деца са посебним потребама у редовној школи. Београд: Учитељски факултет, Универзитета у Београду, стр. 51 – 53.
24. Chen, C., P. & Chan, J., (2014). Career guidance for learning-disabled youth, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14, 275–291, преузето са <https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-014-9270-6> ;
25. Lindstrom, L. & Benz, M. (2002). Phases of career development: Case studies of young women with learning disabilities. *Exceptional Children*, 69, 67–83.
26. Максимовић, Т. и Максимовић, И. Каријерно вођење - ко ту кога води? У: "Водич за планирање каријере", Београдска отворена школа, Република Србија, Министарство омладине и спорта, Београд, преузето 25. марта 2020. са [http://www.bos.rs/rs/uploaded/Publikacije/vodic%20za%20planiranje%20karijere\\_1.pdf](http://www.bos.rs/rs/uploaded/Publikacije/vodic%20za%20planiranje%20karijere_1.pdf) ;
27. Манић Радоичић, Ј. и Ђуровић, А. (2014). Каријерно вођење у средњим школама У: "Каријерно вођење и саветовање-приручник за наставнике средњих школа" (стр. 9-10), Фондација Темпус – Euroguidance центар, Београдска отворена школа, Београд, преузето 25. марта 2020. са <https://euroguidance.rs/wp-content/uploads/2018/04/karijerno-vodjenje-prirucnik-za-nastavnike-srednjih-skola.pdf> ;
28. Марушић, М. (2013). Системи образовања наставника и модели њиховог професионалног развоја – компаративна анализа Србије и Грчке, Докторска

- дисертација, Универзитет у Београду, Филозофски факултет, преузето 24. марта 2020. са <http://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/handle/123456789/3274/Disertacija.pdf?sequence=4&isAllowed=y> ;
29. Мацановић, Н. (2017). Вјештине за аутономни и независни живот, Јоргић, Д. и сар. (Ур) У: „Обука студената са инвалидитетом”, Бања Лука, Центар модерних знања, 44-49, УДК 364.4:376.1-056.26, преузето 28.03.2020.;
30. Милановић, М. (2014). У потрази за сигурношћу- Перспективе запошљавања особа са инвалидитетом, Београд, преузето 9. јуна 2020. са <http://fmi.rs/wp-content/uploads/2013/02/Izve%C5%A1taj-Perspektive-zapo%C5%A1tjavanja-osoba-sa-invaliditetom-2014.pdf> ;
31. Михајловић Бабић, С. и Деспотовић, М. (2015). Приступ особа са инвалидитетом високом образовању на Универзитету у Београду. Зборник резимеа IV Стручно-научни скуп са међународним учешћем "Актуелности у едукацији и рехабилитацији особа са сметњама у развоју", Београд, 24.-25. октобар 2015.
32. McDonough, P. (2006). Effective Counseling in Schools Increases College Access. *Retrieved from Research to Practice Belief*, (1), 1-11.
33. Mynatt, B. S., & Gibbons, M. M. (2011). Preparing students with disabilities for their future careers. Retrieved from [http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas11/Article\\_08.pdf](http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas11/Article_08.pdf) , преузето 22.05.2020.;
34. Newman, L., Wagner, M., Knokey, A.-M., Marder, C., Nagle, K., Shaver, D., et al. (2011). The post-high school outcomes of young adults with disabilities up to 8 years after high school. A report from the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2) (NCSE 2011-3005). Menlo Park, CA: SRI International. Retrieved, преузето са: [www.nlts2.org/reports/](http://www.nlts2.org/reports/);
35. Одовић, Г. (2005). Професионално оспособљавање ученика са моторичким поремећајима. У Д. Рапајић и сар. (Ур). *Школовање деце са моторичким поремећајима*, Београд: Универзитет у Београду - Дефектолошки факултет, 217-241;
36. Osa-Edoh, G.I. (н.д.). Employment and Career Status of People with Disabilities. Доступно са <https://www.longdom.org/open-access/employment-and-career-status-of-people-with-disabilities-2315-7844-1-117.pdf>;
37. Пејатовић, А. и Михајловић, Д. (2019). Образовање у процесу каријерног вођења као одговор на потребе младих одраслих. *Андрогошке студије*, 1, 9–32. doi:10.5937/AndStud1901009P;



38. Перин, В. и Караматић Брчић, М. (2017): образовање стручњака за професионално усмјеравање: потреба или не? *Acta Iadertina*, 14(2), 39-52;
39. Перин, В. и Дробац, И. (2010). Професионално усмјеравање као педагошка задаћа школе. *Acta Iadertina*, 7(1), 59-78;
40. Радић Шестић, М., Милановић Доброта, Б. и Радовановић, В. (2015). Потешкоће у доношењу професионалних одлука ученика са лаком интелектуалном ометеношћу и типичних вршњака, *Специјална едукација и рехабилитација*, 14(3), 383-407. doi: 10.5937/specedreh14-9182;
41. Развој политике целоживотног вођења (2014). Ур. Вуоринен, Р. и Ватс, А. Г., Европска мрежа политике целоживотног вођења (ЕЛГПН), Службени гласник, Београд, преузето 09.08.2020.год. са <https://zuov.gov.rs/wp-content/uploads/2018/01/04-Razvoj-politike-celozivotnog-vodjenja-RS-Resource-Kit-web.pdf> ;
42. Rojewski, J. W. (2002). Career assessment for adolescents with mild disabilities: Critical concerns for transition planning. *Career Development for Exceptional Individuals*, 25, 73-95.
43. Rabren, K., Dunn, C. & Chambers, D. (2002). Predictors of post-high school employment among young adults with disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 25(1), 25–40;
44. Snyder, T. & Dillow, S., (2011). Digest of Education Statistics, National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences;
45. Soresi, S., Nota, L., Ferrari, L. & Scott Solberg, V. (2008). Career Guidance for Persons with Disabilities. *International Handbook of Career Guidance*, 405-417.
46. Станковић-Јанковић, Т. (2014). Превазилажење препрека током студирања, Јоргић, Д. и сар. (Ур) У: „Обука студената са инвалидитетом”, Бања Лука, Центар модерних знања, стр. 13-19, УДК 376.1-056.26/.36, преузето 28.03.2020.;
47. Стојановић, Б. (2018). Алтернативни извештај о положају и потребама младих у Републици Србији – 2018. година. Београд: Кровна организација младих Србије.
48. Стошљевић, Л., Одовић, Г., (1996). Професионално оспособљавање телесно инвалидних лица, Завод за уџбенике и наставна средства, Београд;
49. Friedmann, Z. & Lazarová, B. (2013). The specific features of professional aspirations of pupils with special educational needs in Czech basic schools, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 296 – 301, doi:10.1016/j.sbspro.2013.09.193;
50. Harrison, A. G., Larochette, A. & Nichols, E. (2007). Students with learning disabilities in postsecondary education: Selected initial characteristics. *Exceptionality Education Canada*, 17(1/2), 135-153.

51. Церић, Х. (2008). Могућности конституирања теорије инклузивног образовања. *Методички обзори*, 3, стр. 49–62;
52. Wagner, M., Newman, L., Cameto, R., Garza, N. & Levine, P. (2005). *After high school: A first look at the postschool experiences of youth with disabilities*. Menlo Park, CA: SRI International.;
53. Wehman, P. (2006). *Life beyond the Classroom: Transition Strategies for Young People with Disabilities*. Baltimore: Brookes Publishing.
54. Williams, J. (2013). *Career Planning and Counseling Strategies for Students with Mild Learning Disabilities*. OTS Master's Level Projects & Papers. Доступно са: [https://digitalcommons.odu.edu/ots\\_masters\\_projects/11](https://digitalcommons.odu.edu/ots_masters_projects/11);
55. Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, Службени гласник Републике Србије бр. 36/08, 32/13;
56. Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, Службени гласник Републике Србије бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 и др. закон.;
57. Закон о средњем образовању и васпитању, Службени гласник Републике Србије бр. 55/2013, 101/2017, 27/2018 – др. закон и 6/2020;
58. Закон о основама система образовања и васпитања, Службени гласник Републике Србије бр.88/2017, 27/2018 - др. закон, 10/2019, 27/2018 - др. закон и 6/2020;
59. Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији, Службени гласник Републике Србије бр. 16/2010;
60. Закључак о утврђивању националног акционог плана запошљавања за 2020. годину, Службени гласник Републике Србије бр. 94/2019;
61. [www.dodjohvidehnaucih.eu/celozivotnoucenje/medunarodna-dokumenta](http://www.dodjohvidehnaucih.eu/celozivotnoucenje/medunarodna-dokumenta) ;
62. <https://erasmusplus.rs/evropske-mreze/euroguidance/>.
63. World Bank. (2020). *Disability Inclusion*. Доступно са <https://www.worldbank.org/en/topic/disability>