

Универзитет у Београду  
Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију

**НАЦИОНАЛНИ НАУЧНИ СКУП**

**„СПЕЦИЈАЛНА ЕДУКАЦИЈА И РЕХАБИЛИТАЦИЈА И  
ИНКЛУЗИВНО ДРУШТВО”**

*Београд, 23. децембар 2024.*

**ЗБОРНИК РАДОВА**

Београд, 2024.

НАЦИОНАЛНИ НАУЧНИ СКУП  
„СПЕЦИЈАЛНА ЕДУКАЦИЈА И РЕХАБИЛИТАЦИЈА И ИНКЛУЗИВНО ДРУШТВО”  
Београд, 23. децембар 2024. године  
ЗБОРНИК РАДОВА

Рецензенти:

Проф. др Бранка Јаблан  
Доц. др Слободан Банковић

Издавач:

Универзитет у Београду  
Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију (ИЦФ)  
11000 Београд, Високог Стевана 2  
[www.fasper.bg.ac.rs](http://www.fasper.bg.ac.rs)

За издавача:

Проф. др Сања Ђоковић, декан

Главни и одговорни уредник:

Проф. др Светлана Каљача

Уредници:

Проф. др Ксенија Станимиров  
Проф. др Александра Павловић  
Проф. др Лука Мијатовић

Дизајн насловне стране:

Зоран Јованковић

Графичка обрада и дизајн текста:

Биљана Красић

Штампа омота и нарезивање ЦД:

Универзитет у Београду – Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију (ИЦФ)

Зборник радова ће бити публикован у електронском облику – ЦД

Тираж: 200

ISBN-978-86-6203-187-7

Наставно-научно веће Универзитета у Београду – Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију, на седници одржаној 12. 11. 2024. године, Одлуком бр. 3/188 од 13. 11. 2024. године, усвојило је рецензије рукописа Зборника радова „Специјална едукација и рехабилитација и инклузивно друштво”.

Зборник радова је настао као резултат Пројекта „Специјална едукација и рехабилитација и инклузивно друштво” чију реализацију је сопственим средствима подржао Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију (руководилац Пројекта проф. др Миа Шешум), као и резултат пројеката које финансира Министарство науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије (Уговор бр. 451-03-65/2024-03/200096).

НАЦИОНАЛНИ НАУЧНИ СКУП  
„СПЕЦИЈАЛНА ЕДУКАЦИЈА И РЕХАБИЛИТАЦИЈА И  
ИНКЛУЗИВНО ДРУШТВО”

Београд, 23. децембар 2024. године

**Програмски  
одбор:**

Проф. др Сања Ђопић  
Проф. др Зорица Савковић  
Проф. др Маја Ивановић  
Проф. др Бојан Дучић  
Проф. др Снежана Илић  
Доц. др Божидар Филиповић  
Доц. др Мина Николић

**Организациони  
одбор:**

Проф. др Наташа Буха  
Асс. Никола Милосављевић  
Асс. Барбара Блажанин  
Асс. Ивана Обреновић Илић  
Асс. Верица Пауновић  
Асс. Кристина Ивановић  
Асс. Милена Кордић

# Садржај

## 9 ПРЕДГОВОР

### **1. Социјална инклузија особа са ометеношћу од предшколског до одраслог доба**

- 13 ПРИХВАТАЊЕ ДИЈАГНОЗЕ КОД РОДИТЕЉА ДЕЦЕ СА СМЕТЊАМА У РАЗВОЈУ  
*Снежана ИЛИЋ, Нина МАКСИМОВИЋ, Снежана НИКОЛИЋ*
- 19 ПРИМЕНА И ЗНАЧАЈ ИНКЛУЗИЈЕ ДЕЦЕ СА СМЕТЊАМА И ПОРЕМЕЋАЈИМА У РАЗВОЈУ ПРЕДШКОЛСКОГ УЗРАСТА  
*Дајана РОЈЕК ЗАКИЋ, Марија БЈЕЛИЋ, Тамара КОВАЧЕВИЋ, Сања БОКОВИЋ*
- 29 ПЕРЦЕПЦИЈА ИНКЛУЗИВНОСТИ ШКОЛСКЕ ПРАКСЕ  
*Јована ПАВЛОВИЋ, Ивана СРЕТЕНОВИЋ, Кристина ИВАНОВИЋ*
- 39 ИНКЛУЗИВНИ ПРИСТУП У ОБРАЗОВАЊУ УЧЕНИКА СА ИЗРАЖЕНИМ ОСОБИНАМА ХИПЕРАКТИВНОСТИ  
*Софија ДОВИЈАНИЋ*
- 55 РОДНИ СТЕРЕОТИПИ И САГЛЕДАВАЊЕ ПРОФЕСИОНАЛНИХ КОМПЕТЕНЦИЈА ГЛУВИХ И НАГЛУВИХ ОСОБА  
*Миа ШЕШУМ, Марина ШЕСТИЋ*
- 65 ИНСТРУМЕНТ ЗА ПРОЦЕНУ НЕГОВАЊА РАЗЛИЧИТОСТИ НА НИВОУ ОРГАНИЗАЦИОНЕ КУЛТУРЕ, КЛИМЕ И КОМПЕТЕНЦИЈА ОСОБЉА: ЧЕК ЛИСТА „РЕВОЛУЦИЈА РАЗЛИЧИТОСТИ“  
*Марија ТРАЈКОВИЋ, Лука МИЈАТОВИЋ, Ана ПАРАУШИЋ МАРИНКОВИЋ, Марина КОВАЧЕВИЋ ЛЕПОЈЕВИЋ, Лидија БУКВИЋ, Бранислава ПОПОВИЋ ЋИТИЋ, Милица КОВАЧЕВИЋ, Драгана БОГИЋЕВИЋ*
- 75 СТРАТЕГИЈЕ РЕГУЛАЦИЈЕ ЕМОЦИЈА КОД ОСОБА СА ОШТЕЋЕЊЕМ ВИДА: РАЗЛИКЕ У ПОГЛЕДУ ВРЕМЕНА НАСТАНКА ОШТЕЋЕЊА  
*Лука МИЈАТОВИЋ, Ксенија СТАНИМИРОВ, Невена СТРИЖАК, Александра ГРБОВИЋ*

### **2. Специфичност говорно-језичког развоја, комуникација и асистивне технологије**

- 87 ЗНАКОВНИ ЈЕЗИК И ИНКЛУЗИЈА: УЛОГА У ОБРАЗОВАЊУ И ВРШЊАЧКОМ ПОВЕЗИВАЊУ  
*Марија БЈЕЛИЋ, Дајана РОЈЕК ЗАКИЋ, Тамара КОВАЧЕВИЋ, Љубица ИСАКОВИЋ, Миа ШЕШУМ, Мина НИКОЛИЋ*

- 97 УПОТРЕБА ДИГИТАЛНИХ ТЕХНОЛОГИЈА И ВИРТУЕЛНЕ РЕАЛНОСТИ У ТРЕТМАНУ АФАЗИЈА  
*Верица ПАУНОВИЋ, Миле ВУКОВИЋ*
- 105 ЗАДОВОЉСТВО КОРИСНИКА И ЧЛАНОВА ПОРОДИЦЕ УРЕЂАЈИМА И СРЕДСТВИМА АСИСТИВНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ  
*Ивана АРСЕНИЋ, Зорица ВЕЉКОВИЋ*
- 117 РЕЛАТИВНЕ КЛАУЗЕ С ПРИДЕВСКОМ ВРЕДНОШЋУ У ТЕКСТОВИМА УЧЕНИКА ПРВОГ И ЧЕТВРТОГ РАЗРЕДА ОСНОВНЕ ШКОЛЕ  
*Маја ИВАНОВИЋ*
- 127 ЗАСТУПЉЕНОСТ СМЕТЊИ У ЧИТАЊУ КОД УЧЕНИКА ТРЕЋЕГ И ЧЕТВРТОГ РАЗРЕДА – ПРЕЛИМИНАРНО ИСТРАЖИВАЊЕ  
*Бојана ДРЉАН, Невена ЈЕЧМЕНИЦА, Анђела ТУФЕГЦИЋ*

### **3. Ризична понашања, превенција и рехабилитација**

- 139 СИСТЕМ ВРШЊАЧКЕ ПОДРШКЕ У ПРЕВЕНЦИЈИ БУЛИНГА  
*Нина ТРИШИЋ*
- 149 ДИГИТАЛНА ИНКЛУЗИЈА: УЛОГА Е-УЧЕЊА У РЕХАБИЛИТАЦИЈИ ОСУЂЕНИХ  
*Вера ПЕТРОВИЋ, Весна ЖУНИЋ ПАВЛОВИЋ, Јована УРОШЕВИЋ*
- 159 ВРШЊАЧКО НАСИЉЕ КОД ГЛУВИХ И НАГЛУВИХ АДОЛЕСЦЕНАТА  
*Милана ДРАЖИЋ, Милена КОРДИЋ*
- 171 ИЗАЗОВИ И МОГУЋНОСТИ УНАПРЕЂЕЊА СОЦИЈАЛНЕ ИНКЛУЗИЈЕ МЛАДИХ У СУКОБУ СА ЗАКОНОМ  
*Марија МАЉКОВИЋ, Ивана РАДОВАНОВИЋ, Никола МИЛОСАВЉЕВИЋ*
- 181 МИШЉЕЊА И ИСКУСТВА ВАСПИТАЧА У ИНСТИТУЦИОНАЛНОМ ТРЕТМАНУ О ОБРАЗОВНОМ ПРОЦЕСУ МЛАДИХ У СУКОБУ СА ЗАКОНОМ  
*Никола МИЛОСАВЉЕВИЋ, Марија МАЉКОВИЋ*

### **4. Квалитет стручне подршке инклузији особа са ометеношћу**

- 195 ЗАШТО ФАСПЕР: ШТА МОТИВИШЕ СТУДЕНТЕ ДА ИЗАБЕРУ КАРИЈЕРУ У ОБЛАСТИ СПЕЦИЈАЛНЕ ЕДУКАЦИЈЕ И РЕХАБИЛИТАЦИЈЕ  
*Барбара БЛАЖАНИН, Невена СТРИЖАК, Божидар ФИЛИПОВИЋ, Ксенија СТАНИМИРОВ*
- 207 (НЕ)ОДОБРАВАЊЕ РОДИТЕЉА И ИЗБОР СТУДИЈА СПЕЦИЈАЛНЕ ЕДУКАЦИЈЕ И РЕХАБИЛИТАЦИЈЕ: ПЕРСПЕКТИВА СТУДЕНАТА  
*Невена СТРИЖАК, Барбара БЛАЖАНИН, Божидар ФИЛИПОВИЋ, Слободанка АНТИЋ*

- 217 ИНТЕЛЕКТУАЛНА ОМЕТЕНОСТ, ИНКЛУЗИЈА И ЕДУКАЦИЈА ЛЕКАРА И  
СТУДЕНАТА МЕДИЦИНЕ  
*Александра М. ПАВЛОВИЋ, Александра ЂУРИЋ ЗДРАВКОВИЋ,  
Јасмина МАКСИЋ, Драган ПАВЛОВИЋ*
- 227 ПРОМОЦИЈА САМООДРЕЂЕЊА У ОБРАЗОВАЊУ УЧЕНИКА СА  
ИНТЕЛЕКТУАЛНОМ ОМЕТЕНОШЋУ КАО ПРЕДИКТОРА ЊИХОВЕ  
СОЦИЈАЛНЕ ИНКЛУЗИЈЕ – СТАВОВИ И ИСКУСТВО ДЕФЕКТОЛОГА  
*Светлана КАЉАЧА, Миљана ЗДРАВКОВИЋ, Бојан ДУЧИЋ*
- 235 КОМПЕТЕНЦИЈЕ ВАСПИТАЧА И ПОВЕРЕЊЕ МАЈКИ У ИНКЛУЗИВНОМ  
ОКРУЖЕЊУ  
*Наташа БУХА, Марија ЈЕЛИЋ*

## ИНСТРУМЕНТ ЗА ПРОЦЕНУ НЕГОВАЊА РАЗЛИЧИТОСТИ НА НИВОУ ОРГАНИЗАЦИОНЕ КУЛТУРЕ, КЛИМЕ И КОМПЕТЕНЦИЈА ОСОБЉА: ЧЕК ЛИСТА „РЕВОЛУЦИЈА РАЗЛИЧИТОСТИ“

**Марија ТРАЈКОВИЋ<sup>1</sup>, Лука МИЈАТОВИЋ<sup>2</sup>,  
Ана ПАРАУШИЋ МАРИНКОВИЋ<sup>3</sup>, Марина КОВАЧЕВИЋ ЛЕПОЈЕВИЋ<sup>1</sup>,  
Лидија БУКВИЋ<sup>2</sup>, Бранислава ПОПОВИЋ ЋИТИЋ<sup>2</sup>,  
Милица КОВАЧЕВИЋ<sup>2</sup>, Драгана БОГИЋЕВИЋ<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> *Институт за педагошка истраживања*

<sup>2</sup> *Универзитет у Београду – Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију*

<sup>3</sup> *Институт за криминолошка и социолошка истраживања*

### **Апстракт**

*Уважавање различитости поставља се као висок приоритет пред све установе/организације које су усмерене на рад са децом и младима, без обзира на сектор у коме оперишу. Три конструкта се издвајају као посебно релевантна и међусобно повезана када је у питању неговање различитости на организационом нивоу, који умногоме одређују на који начин ће крајњи корисници доживети уважавање различитости у пракси. То су контекст (организациона култура), ниво односа (организациона клима) и индивидуални ниво (компетенције особља). У литератури је доступан велики број разноврсних инструмената којима се процењује неки од сегмената организационог функционисања установа/организација, али недостају инструменти који холистички прилазе процени уважавања различитости на организационом нивоу. Додатно, доступни инструменти су, по правилу, креирани специфично само за један контекст (на пример образовање) и имају ниску примењивост ван сектора за који су конструисани. Са циљем омогућавања руководиоцима и особљу разноврсних типова установа/организација које спровode директан рад са децом и младима да реализују скрининг уважавања различитости на организационом нивоу, те да процене своју организациону културу, климу и компетенције свог особља у домену уважавања различитости, креирана је Чек листа „Револуција различитости“. У раду је приказан процес конструкције чек листе и изведене су препоруке за њену примену у пракси.*

**Кључне речи:** *уважавање различитости, процена организационог функционисања, скрининг*

## УВОД

Живот у савременом друштву подразумева учестала интеркултурална искуства, односно ступање у интеракције са особама које припадају различитим културалним групама. Стога, потреба да се сваки појединац припреми за компетентан живот и функционисање у мултикултуралном и интеркултуралном свету постаје суштински аспект функционисања установа/организација на глобалном нивоу. Да би успешно пружале услуге свим људима, установе/организације треба да развију стандарде, политике и праксе у оквиру одговарајућих културних оквира (Smith & Soule, 2016), које ће адекватно одговорити на потребе различитих појединаца. Различитост се истиче као веома важна вредност, нарочито у установама/организацијама које директно раде или долазе у контакт са децом и младима, као што су установе/организације у оквиру образовно-васпитног система, социјалне заштите или омладинског рада. Међутим, упркос интересовању и посвећености равноправности, различитости и инклузији, и даље постоје значајне варијације у томе да ли и на који начин установе/организације дефинишу, разумеју и реагују на питања која се односе на ове конструкте (Tamtik & Guenter, 2019).

Стручна и научна литература обилују са знањима о значају уважавања различитости, елементима битним за уважавање различитости и алатима процене уважавања различитости у установама/организацијама које раде са децом и младима. Појам „различитост“ интерпретира се и операционализује на различите начине. У најширем смислу, различитост се може описати као присуство индивидуалних разлика које су урођене и/или стечене социјализацијом (Saylik et al., 2016), попут расе, националног-етничког-културалног порекла, пола, рода, година (старости), сексуалне оријентације, социо-економског статуса, инвалидитета, религије, образовања, вредности, породичног/брачног статуса итд. Различитост се обично везује за нечију културалну припадност. У овом тексту, под терминима „култура“ и „културална различитост“ подразумева се, не само култура која се односи на расу, етничку припадност и порекло, већ и култура коју деле људи који имају одређене заједничке карактеристике – веровања, заједничка искуства, идеали, обрасци друштвених и међуљудских односа, начини опажања, размишљања и понашања и, генерално, стил живота (Central Vancouver Island Multicultural Society, 2015; Manning et al., 2017).

Да би се уважавање различитости успешно преточило из аксиолошког оквира у праксу рада једне установе/организације, важни су бројни елементи функционисања те установе/организације, као и њених актера. Кључни значај за уважавање различитости у установама/институцијама које раде



са децом и младима имају бројни елементи, а они се могу препознати на нивоу културе установе/организације, међусобних односа како између запослених, тако и између запослених и корисника са којима раде (климе установе/организације), као и индивидуалних капацитета и ресурса руководиоца и запослених да различитост посматрају као вредност и да на њу адекватно реагују (културалне компетенције). Култура и клима установе/организације су два алтернативна конструкта којима се концептуализују начини на које људи доживљавају и описују своје радно окружење (Schneider et al., 2013).

Култура установе/организације одређује правилан начин понашања унутар ње. Састоји се од заједничких веровања и вредности које успостављају лидери, а затим комуницирају и истичу унутар установе/организације, на крају обликујући перцепцију, разумевање и понашање запослених. Основни елементи културе установе/организације обухватају: заједнички осећај сврхе и визије; норме, вредности, веровања и претпоставке; ритуале, традиције и церемоније; архитектуру, артефакте и симболе (Peterson & Deal, 2009). Када су поменути елементи културе у установи/организацији неусаглашени или неконгруентни ствари неће функционисати адекватно (MacNeil et al., 2009).

Клима у установи/организацији односи се на атмосферу, емоционални тон, опште расположење или „вибрацију“ унутар установе/организације коју креирају ставови, понашања и вредности запослених и руководства, што може у великој мери утицати на мотивацију запослених, задовољство послом и продуктивност. Климу у установи/организацији чине и понављајући обрасци понашања, ставова и осећања који карактеришу живот у установи/организацији, као и перцепције и значења која се придају политикама, праксама и процедурама у установи/организацији (Schneider et al., 2013). Као главне карактеристике идеалне климе за рад наводе се: инклузивност и припадност; различитост; поштовање; физичка, емоционална и психолошка сигурност; отвореност и слобода изражавања, постављања питања, преузимања ризика и прављења грешака без осуђивања; адекватно менторство за подстицање учења и каријерног развоја (Gwayi-Chore et al., 2021).

Културалне компетенције дефинишу се као скуп вредности, ставова, вештина и знања који су потребни за разумевање и поштовање културолошки различитих појединаца, те чине претпоставку ефективне и одговарајуће интеракције и комуникације и кључ успостављања позитивних и конструктивних интеркултуралних односа (Barrett, 2018). Културална компетентност подразумева да је особи пријатно у друштву других који не припадају њеној културалној групи, да поседује знање о својој али и о другим

културалним групама, као и да има способност да остварује позитивне интеракције са људима различитих културолошких карактеристика (Ponterotto, 2010). Према једном од најчешће коришћених модела, културалне компетенције састоје се од три компоненте, то су: свесност, знање и вештине (Patel, 2018). Културална свесност односи се на адекватне и прикладне ставове, мишљења и претпоставке појединца о различитим културама (Sue & Sue, 2012). Културална свесност заправо захтева сталну рефлексiju о сопственим ставовима према другим културама и о томе како сопствена култура утиче на формирање тих ставова. Културално знање одражава разумевање своје, али и других култура и културних норми, док се културалне вештине односе на способност ефикасне и непристрасне интеракције с особама из различитих култура (Pedersen, 2000).

Пред организације/институције које раде са младима поставља се захтев да свој рад организују на начин који у највећој мери одговара на потребе самих корисника, који уважава њихове различитости и користи их као полазну основу, као претпоставку снага младих, те интегрише вредност различитости у све елементе свог функционисања. Са циљем да руководству и запосленима у разноврсним установама/организацијама олакша процену свог функционисања у контексту уважавања различитости у пракси, научни тим пројекта „Револуција различитости: од вредности до праксе“, креирао је Чек листу „Револуција различитости“ (Трајковић и сар., 2024). У раду ће бити приказан поступак конструисања инструмента за процену неговања различитости на нивоу организационе културе, климе и компетенција особља, са идејом о креирању инструмента за скрининг који омогућава холистичко сагледавање функционисања саме установе/организације када је у питању уважавање различитости у пракси.

### ***Поступак конструисања чек листе „револуција различитости“***

Конструкција инструмента за процену неговања различитости на нивоу организационе културе, климе и компетенција особља организована је у склопу двогодишњег пројекта „Револуција различитости: од вредности до праксе“ (број 2021-1-RS01-KA220-YOU-000029459), реализованог од стране конзорцијума четири организације: ЦЕПОРА – Центар за позитиван развој деце и омладине (Србија), Институт за педагошка истраживања (Србија), Удружење Uniamoci (Италија) и Основна школа „Данте Алигијери“ (Словенија), а у оквиру Еразмус+ програма Европске Уније. Пројекат је био усмерен на систематизацију савременог научног знања о неговању различитости, те приређивање збирке публикација усмерених на релевантна научна знања, инструменте процене и примере добре праксе у областима

образовања, социјалне заштите и омладинског рада. За те сврхе окупљен је интердисциплинарни научни тим који је предводио креирање пројектних публикација. Прву фазу пројекта чинила је систематизација савременог научног сазнања о уважавању различитости\*. У другој фази пројекта, приступило се конструкцији инструмента за самопроцену неговања различитости на нивоу организационе културе, климе и компетенције особља.

Полазну основу за конципирање чек листе „Револуција различитости“ чине савремена и релевантна теоријска сазнања о кључним елементима уважавања различитости у установама/организацијама које раде са децом и младима, а који се идентификују у домену културе и климе установе/организације, те индивидуалних културалних компетенција руководства и особља. Након прегледа теоријских основа уважавања различитости, приступљено је прегледу постојећих алата за процену уважавања различитости (упитници, протоколи за интервју, чек листе, скале) на свим нивоима функционисања установе/организације (култура, клима, индивидуалне компетенције актера установе/организације) које раде са децом и младима у оквиру образовноаспитног система, социјалне заштите и омладинског рада. Садржај чек листе конципиран је на основу прегледа, анализе, интеграције и адаптације укупно 43 различита алата за процену уважавања различитости\*\*.

Након иницијалне израде чек листе, она је пилотирана у три земље (Србија, Италија, Словенија). У свакој земљи обављено је тестирање културалне универзалности чек листе, као и тестирање самих ставки. Процес пилотирања подразумевао је организацију индивидуалних и фокус групних интервјуа са руководиоцима и запосленима из три сектора – образовања, социјалног рада и омладинског рада. У пилотирању је учествовало укупно 112 стручњака из Србије, Италије и Словеније. На основу повратних информација добијених кроз процес пилотирања, израђена је финална верзија чек листе.

### ***Чек листа „Револуција различитости“***

Чек листа „Револуција различитости“ намењена је самопроцени установама/организацијама примарно из области образовања, социјалне заштите и омладинског рада. Омогућава скрининг уважавања различитости у свим

\* Више информација о самом пројекту и креиране публикације доступни су на интернет страницама организацијама учесницама у пројекту.

\*\* Преглед коришћених алата доступан је у склопу публикације „Револуција различитости: чек листа – алати за процену неговања различитости на нивоу организационе културе, климе и компетенција особља“, на: <https://cepورا.org/kolekcija-procene/>

доменима функционисања једне установе/организације – домен културе, домен климе и домен индивидуалних културалних компетенција актера (руководства и запослених). Формулисане су две верзије чек листе – једна за руководство и једна за особље. Чек листа за руководство има укупно 33 ставке (по 11 ставки за сва три домена – култура, клима и културалне компетенције), док чек листа за особље има 35 ставки (11 ставки за домен културе, 13 ставки за домен климе и 11 ставки за домен културалних компетенција). Чек листа за руководство намењена је свима који припадају руководству установе/организације (директор, в.д. директор, заменик директора, секретар, правник итд.). Чек листа за особље је намењена свим запосленима у једној установи/организацији, али и свим волонтерима, односно свима онима који су ангажовани у установи/организацији и познају њен начин функционисања, али нису у формалном радном односу.

Ставке из домена културе усмерене су на заједнички осећај сврхе, визије и мисије (пример ставке<sup>\*</sup>: „Визија и мисија су дефинисане тако да подразумевају уважавање различитости“); политике, процедуре и праксе (пример ставке: „Значај уважавања различитости запослених и корисника јасно је истакнут у интерним документима (политикама) и процедурама“); норме, вредности, веровања и претпоставке (пример ставке: „У случају дискриминације запослених и корисника реагује се у складу са утврђеним правилима и процедурама“); ритуале, традицију и церемоније (пример ставке: „Приликом процене потреба свих запослених (нпр. одмори, празници, исхрана, традиција) узимају се у обзир њихове индивидуалне карактеристике (нпр. етничка припадност, раса, религија, пол, језик, старост итд.)“); архитектуру, артефакте и симболе (пример ставке: „Слике, постери, уметничка дела и/или други декоративни предмети одражавају различите културе запослених и корисника“).

Ставке којима се испитује клима установе/организације усмерене су на следеће карактеристике климе: поштовање (пример ставке: „Сви запослени се вреднују и поштују (нпр. сви запослени се поштују без обзира на род, сексуалну оријентацију, етничку припадност, инвалидитет; поштује се приватност запослених; запослени се називају именима којима желе да буду ословљени итд.)“); отворена комуникација и сарадња (пример ставке: „Постоји добра комуникација међу свим запосленима (нпр. воде се конструктивне дискусије, не користе се увредљиве речи итд.)“); сигурност (пример ставке: „Запослени се пријатељски понашају једни према другима“); адекватно менторство за подстицање учења и каријерног развоја (пример ставке: „Подстиче се професионални развој свих запослених“); перцепцију и значења која се придају политикама, праксама и процедурама (пример

\* Сви примери ставки су дати из верзије Чек листе за руководство.

ставке: „Политике и процедуре се доследно и фер примењују према свим запосленима“).

Ставке којима се испитују компетенције особља за уважавање различитости мапирају адекватне и прикладне ставове, мишљења и претпоставке о различитим културама (пример ставке: „Позитивно гледам на различитост запослених и мислим да различитост треба славити“); разумевање своје, али и других култура и културних норми (пример ставке: „Умем да препознам да је моје знање о одређеним културалним карактеристикама запослених ограничено и настојим да се посветим стварању прилика да научим више“); као и способност ефикасне и непристрасне комуникације и интеракције са културолошки различитим појединцима (пример ставке: „Могу да препознам сопствене предрасуде у конкретной ситуацији и да не одреагујем на основу њих“). У верзији за руководство, ајтеми у домену компетенција су формулисани у односу на запослене, док су у верзији за особље ајтему у домену компентеција формулисани у односу на кориснике и колеге.

На крају чек листе, у обе верзије, руководству и запосленима је дата могућност да напишу до три ствари на којима је потребно и могуће радити у циљу унапређења неговања различитости у установи/организацији, како би се подстакли на мапирање приоритета у плану трансформације своје установе/организације.

Скрининг и процена уважавања различитости у установи/организацији може обухватати три корака, односно три нивоа процене. Први ниво процене уважавања различитости у установи/организацији подразумева попуњавање чек листе од стране руководства. На основу првог корака процене, руководство може добити позитивне информације о уважавању различитости у установи, али исто тако може мапирати и одређене пропусте и простор за унапређење. Уколико се процени да је потребно добити „објективнију“ и обухватнију слику о уважавању различитости у установи/организацији, руководство може приступити другом кораку процене. Други корак процене подразумева дистрибуцију чек листе целокупном особљу у установи/организацији, како би се сагледало и њихово виђење уважавања различитости у различитим доменима функционисања. Након овог корака, руководство може добити увид у запажања запослених, која могу бити потпуно супротна запажању руководства, што може створити простор за нове, конструктивне дискусије и унапређење функционисања установе/организације. Трећи корак процене служи детаљној и дубинској процени једног или оба домена институционалног функционисања (култура и/или клима) или исцрпној процени индивидуалних културалних компетенција руководства и/или запослених. У трећем, последњем, кораку процене руководству и/или запосленима је на располагању листа од 43 алата за процену уважавања

различитости у установи/организацији (на свим нивоима функционисања). Руководство и запослени могу да са креиране листе од 43 алата за процену уважавања различитости одаберу онај који им највише одговара с обзиром на описане карактеристике алата за процену (тип алата за процену – чек листа, упитник, скала; домен функционисања који процењује – култура, клима и/или културалне компетенције; сектор – образовање, социјална заштита и/или омладински рад; циљна група којој је намењен инструмент; број ставки), те да приступе одабраном алату и стекну прецизан увид у ниво уважавања различитости на конкретном домену функционисања (институционалном и/или индивидуалном).

## ЗАКЉУЧАК

Чек листа „Револуција различитости“ креирана је са намером да служи као инструмент за скрининг уважавања различитости у свим доменима функционисања једне установе/организације – домен културе, домен климе и домен индивидуалних културалних компетенција актера (руководства и особља). Фокус је био на креирању инструмента који има висок степен универзалности за примену у различитим културолошким контекстима, различитим секторима и различитим типовима установа/организација, а који омогућава брзу процену и мапирање приоритета за трансформацију установе/организације. Примена Чек листе „Револуција различитости“ помоћи ће установама/организацијама да холистички сагледају своје функционисање у доменима од значаја за уважавање различитости у пракси, те ће их подржати да свој рад организују на начин који у највећој мери одговара на потребе самих корисника, који уважава њихове различитости и користи их као полазну основу, као претпоставку снага младих, те интегрише вредност различитости у све елементе свог функционисања.

## ЛИТЕРАТУРА

- Barrett, M. (2018). How schools can promote the intercultural competence of young people. *European Psychologist*, 23(1), 93–104. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000308>
- Central Vancouver Island Multicultural Society (2015). *Cultural Competence Self-Assessment Checklist*. <http://www.coloradoedinitiative.org/wp-content/uploads/2015/10/cultural-competence-self-assessment-checklist.pdf>
- Gwayi-Chore, M. C., Del Villar, E. L., Fraire, L. C., Waters, C., Andrasik, M. P., Pfeiffer, J., Slyker, J., Mello, S. P., Barnabas, R., Moise, E., & Heffron, R. (2021). “Being a person of color in this institution is exhausting”: Defining and optimizing the learning climate to support diversity, equity, and inclusion at the university of Washington school of

- public health. *Frontiers in Public Health*, 9(642477), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.642477>
- MacNeil, A. J., Prater, D. L., & Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12(1), 73–84. <http://dx.doi.org/10.1080/13603120701576241>
- Manning, M. L., Baruth, L. G., & Lee, G. L. (2017). *Multicultural education of children and adolescents (6<sup>th</sup> ed.)*. Routledge.
- Patel, R. (2018). *Measuring cultural competency in educators: The educators scale of student diversity* (Doctoral dissertation). Seattle Pacific University.
- Pedersen, P. (2000). *A handbook for developing multicultural awareness (3<sup>rd</sup> ed.)*. American Association for Counseling.
- Peterson, K. D., & Deal, T. E. (2009). *The shaping school culture field book (2<sup>nd</sup> ed.)*. Jossey-Bass.
- Ponterotto, J. G. (2010). Multicultural personality: An evolving theory of optimal functioning in culturally heterogeneous societies. *The Counseling Psychologist*, 38(5), 714–758. <https://doi.org/10.1177/0011000009359203>
- Saylık, A., Polatcan, M., & Saylık, N. (2016). Diversity management and respect for diversity at schools. *International Journal of Progressive Education*, 12(1), 51–63. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/258561>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Smith, J., & Soule, K. E. (2016). Incorporating cultural competence & youth program volunteers: A literature review. *Journal of Youth Development*, 11(1), 20–34. <https://doi.org/10.5195/jyd.2016.431>
- Sue, D. W., & Sue, D. (2012). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice (6<sup>th</sup> ed.)*. John Wiley & Sons.
- Tamtik, M., & Guenter, M. (2019). Policy analysis of equity, diversity and inclusion strategies in Canadian universities—how far have we come? *Canadian Journal of Higher Education/Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 49(3), 41–56. <https://doi.org/10.7202/1066634ar>
- Trajković, M., Mijatović, L., Paraušić Marinković, A., i Kovačević-Lepojević, M. (2024). *Revolucija različitosti: ček lista – alati za procenu negovanja različitosti na nivou organizacione kulture, klime i kompetencija osoblja*. [https://www.ipisr.org.rs/images/projekti/paket-razlicitosti/ASSESSMENT%20COLLECTION/CEK%20LISTA%20\(SR\)%20-%20interactive.pdf](https://www.ipisr.org.rs/images/projekti/paket-razlicitosti/ASSESSMENT%20COLLECTION/CEK%20LISTA%20(SR)%20-%20interactive.pdf)

## **INSTRUMENT FOR ASSESSING FOSTERING DIVERSITY AT THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL CULTURE, CLIMATE AND STAFF COMPETENCES: THE “DIVERSITY REVOLUTION” CHECKLIST**

**Marija Trajković<sup>1</sup>, Luka Mijatović<sup>2</sup>,  
Ana Paraušić Marinković<sup>3</sup>, Marina Kovačević Lepojević<sup>1</sup>,  
Lidija Bukvić<sup>2</sup>, Branislava Popović Ćitić<sup>2</sup>,  
Milica Kovačević<sup>2</sup>, Dragana Bogičević<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*Institute for Educational Research*

<sup>2</sup>*University of Belgrade – Faculty of Special Education and Rehabilitation*

<sup>3</sup>*Institute of Criminological and Sociological Research*

### **Abstract**

*Appreciation of diversity is set as a high priority for all institutions/organizations that are focused on working with children and youth, regardless of the sector in which they operate. Three constructs stand out as particularly relevant and interconnected when it comes to fostering diversity at the organizational level, which largely determine how end users will experience diversity appreciation in practice. These are the context (organizational culture), the relationship level (organizational climate) and the individual level (staff competencies). A large number of diverse instruments are available in the literature that assess some of the segments of the organizational functioning of institutions/organizations, but there is a lack of instruments that holistically approach the assessment of respect for diversity at the organizational level. Additionally, available instruments are, as a rule, created specifically for one context only (for example, education) and have low applicability outside the sector for which they were constructed. With the aim of enabling managers and staff of various types of institutions/organizations that focus on direct work with children and young people to carry out a screening of diversity fostering at the organizational level, and to assess their organizational culture, climate and competences of their staff in the field of respect for diversity, a Checklist “Diversity Revolution” was created. The paper shows the process of constructing the checklist and makes recommendations for its practical application.*

**Keywords:** *diversity fostering, assessment of organizational functioning, screening*