

Ивана Митровић Ђорђевић

Основна школа „Душан Дугалић“, Београд

Фадиљ Еминовић

Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију,

Универзитет у Београду

СОЦИОДЕМОГРАФСКИ ФАКТОРИ КОЈИ УТИЧУ НА ЗАПОШЉАВАЊЕ ГЛУВИХ И НАГЛУВИХ ОСОБА

Сажетак

Запошљавање и рад представљају последњу фазу професионалне рехабилитације. Према Конвенцији 159 о Професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са ометеношћу, сврха професионалне рехабилитације је задржавање одговарајућег запослења, напредовање у радном процесу, односно стварање услова за интеграцију ових особа у друштво. Циљ истраживања је утврђивање социодемографских фактора који утичу на укључивање глувих и наглувих особа у радни процес. Узорак је чинило 210 испитаника, 140 из типичне популације и 70 глувих и наглувих запослених у отвореној привреди (грађевинске фирме, штампарије, здравствене установе, козметички и фризерски салони, перионице, магацини итд.), и у заштитним радионицама (ДЕС у Кајмакчаланској и Курмодрашкој улици). Испитаници типичне популације представљају први подзорак, а глуве и наглуве особе други подзорак који ће се дескриптивно, табеларно и графички приказати. Социодемографски подаци су прикупљени из радног досијеа или од самих испитаника. За потребе прикупљања података коришћена је Скала за процену односа чујућих особа према запошљавању глувих и наглувих радника. Скала се састоји из три супскале: Супскала општих ставова о запошљавању Г/Н особа (7 ајтема), Супскала за процену радних компетенција Г/Н особа (22 ајтема) и Супскала за процену социјалних компетенција Г/Н особа (16 ајтема). Истра-

живање је показало да су социодемографски фактори који утичу на укључивање глувих и наглувих особа у отворену привреду тип предузећа, пол, старосна доб и степен образовања.

Кључне речи: запошљавање, особе са ометеношћу, социодемографски фактори, радне и социјалне компетенције, адаптација, инклузија.

1. ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА СМЕТЊАМА У РАЗВОЈУ

Запошљавање је фаза професионалне рехабилитације чији је циљ да инвалидне особе нађу и задрже одговарајући посао, напредује у њему и интегришу се у друштво.

Процес запошљавања састоји се из неколико фаза: откривање потенцијалног радног места, успостављање контакта са особом која се запошљава, успостављање контакта са послодавцем, анализа услова на радном месту, анализа послова и задатака и употређивање захтева рада и способности особе.

Запосленост у пуном радном времену смањује могућност погоршавања здравственог и телесног стања. Ипак, рад нема једнозначно значење за сваког појединца. Некима је главни извор задовољства и има најистакнутију позицију међу важним животним улогама, док другима представља напор, исцрпљивање, бесмисао и неважну активност. Важност рада се истиче у односу на остале животне функције, уколико се преко њега остварују доминантне жељене вредности. У испитивању утицаја плаћеног посла на добробит појединца или корисност неоспорна је важност рада у односу на добробит појединца али не може се нужно закључити да то важи за све.¹⁾ Корисност се може посматрати у објективном смислу (нпр. плата, здравље, социјална изолација и партиципација) и у субјективном смислу (задовољство садашњим начином живота). Особе које су незапослене имају значајно нижи осећај корисности у односу на запослене. Ова тврдња се не односи на особе са ометеношћу и на људе који су изабрали да буду незапослени (нпр. домаћице, студенти и пензионери).

Нежељена незапосленост се дефинише као стање у којем један део припадника неког друштва не може засновати радни однос према својој жељи, у складу својим способностима и квалифика-

1) Marcus Hyde, "From Welfare to Work? Social Policy for Disabled People of Working Age in the United Kingdom in the 1990s", *Disability & Society*, Unitedpress, London, 2000, no. 15, стр. 327-341.

цијама, уз уобичајени доходак, најамнину, плату или неку другу награду.²⁾ Узроци незапослености могу бити многоструки, а последице велике и огледају се на политичком, економском, психолошком и социјалном нивоу.³⁾

Последице нежељене незапослености одражавају на личности појединца, мањак самопоуздања, економској и друштвеној инфериорности. Незапосленост је повезана са склоношћу депресији. Утицај незапослености на особе са ометеношћу показују да оне имају мање самопоуздања које доприносе тешкоћама при запошљавању.⁴⁾

Услед незапослености, особа са ометеношћу не може потврдити индивидуалност кроз друштвену вредност. Једна од најозбиљнијих последица ометености је повећана социјална изолација и смањена друштвена укљученост, која не произлази из њихове намере за искључивањем из друштва.⁵⁾ Особе са ометеношћу се, у односу на остатак популације, осјећају недовољно укључене у друштвену заједницу. Дешава се да друштвена заједница не охрабрује њихово укључивање, немају примања довољна за учествовање у разним сегментима друштвеног живота и недовољно су информисани. Особе без оштећења су значајно мање наводе ове разлоге, а њихов основни разлог због којег се не укључују у друштвену заједницу колико би желели је осећај да немају довољно времена.⁶⁾

Анализа положаја незапослених особа са ометеношћу у односу на осталу незапослену популацију показује неке разлике: нижи ниво образовања, краћа и негативнија радна искуства. Заполене особе са ометеношћу имају нижа месечна примања у односу на особе без ометености.⁷⁾ Запошљавање и рад особа са ометено-

2) Душанка Андрејевић, *Међународна искуства и савремене тенденције у професионалном осposљавању, самозапошљавању и запошљавању особа са посебним потребама*, Завод за тржиште рада, Београд, 2000, стр. 17.

3) Rachel Forrester-Jones, Samantha Jones, Sophie Heason, "Supported Employment: a Route to Social Networks", *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, British Institute of Learning Disabilities, Wiley, no. 17/2004, стр. 199–208.

4) Foster Susan, Janet MacLeod, "Deaf people at work: assessment of communication among deaf and hearing persons in work settings", *International journal of audiology*, British Society of Audiology, London, no. 42/2003, стр. 128–139.

5) Саша Гајин, *Дискриминација особа са инвалидитетом*, Центар за унапређење правних студија, Београд, 2009, стр. 23.

6) Foster Susan, Janet MacLeod, "Deaf people at work: assessment of communication among deaf and hearing persons in work settings", нав. дело, стр. 133.

7) Sophia Kramer, Theo Kapteyn, Tammo Houtgast, "Occupational performance: Comparing normally - hearing and hearing-impaired employees using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work", *International journal of audiology*, British Society of Audiology, London, no. 45/2006, стр. 503–512.

шћу од посебног је значаја за свако друштво, будући да се ради о друштвеној групаци која има неравноправне могућности за запошљавање.⁸⁾ У запошљавању особа са ометеношћу примјењују су се различити модели, при чему су два доминантна: запошљавање на отвореном тржишту рада и заштитно запошљавање.

Побољшање положаја особа са ометеношћу на тржишту рада зависи од координираног деловања различитих система унутар друштва и друштва у целини, и то почевши од ране дијагностике и одабира адекватних образовних процеса који ће омогућити развијање радних и осталих потенцијала до припреме за запошљавање и пружање потпоре при задржавању постојећег запослења.⁹⁾

Могућност запошљавања особа са ометеношћу, као и могућност очувања посла, не зависе само од политике запошљавања, већ и од низа других фактора, као што су: односи између послодаваца и особа са ометеношћу, демографске промене, промене на тржишту рада, опште мере за подстицање запошљавања, систем пензијског и инвалидског осигурања и трендова на подручју друштвеног развоја.

2. ЦИЉ ИСТРАЖИВАЊА

Основни циљ истраживања је утврђивање социодемографских фактора који утичу на укључивање глувих и наглувих особа у радни процес.

3. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

3.1. Узорак

Узорак чини 210 испитаника, 140 испитаника типичне популације и 70 глувих и наглувих испитаника који су запослени у отвореној привреди (грађевинске фирме, штампарије, здравствене установе, козметички и фризерски салони, перионице, магацини итд.), и у заштитним радионицама (ДЕС у Кајмакчаланској и Кумодрашкој улици).

8) Colin Barnes, Geoffrey Mercer, "Disability, work, and welfare challenging the social exclusion of disabled people" *Work, Employment & Society*, no. 19/2005, стр. 527–545.

9) International Disability Rights Monitor, *Regional Report of Europe*, Chicago, 2007.

Испитаници типичне популације представљају први подузорок, а глуви и наглуви испитаници други подузорок.

Табела бр. 1: Социо-демографске карактеристике типичне популације

Социо-демографске карактеристике		N	%
Врста предузећа	Заштитна радионица	70	50
	Отворена привреда	70	50
$\chi^2=0.000$, $df=1$, $p=1,000$			
Пол	мушки	65	46,4
	женски	75	53,6
$\chi^2=0,714$, $df=1$, $p=0.398$			
Старосна доб	До 29 година	24	17,1
	30 – 39 година	60	42,9
	40 и више година	56	40
$\chi^2=16.686$, $df=2$, $p=0.000$			
Степен образовања	Основна школа	12	8,6
	Занат	15	10,7
	Средња школа	58	41,4
	Виша школа	26	18,6
	Факултет	29	20,7
$\chi^2=47.500$, $df=4$, $p=0.000$			

Из приложене табеле видимо да је укупан број испитаника 140 и да је уједначен по врсти предузећа, исти број испитаника је из заштитних радионица и из отворене привреде. Први подузорок се састоји од 65 мушких (46,4%) и 75 (53,6%) женских испитаника. Највећи број испитаника првог подузорка имају завршену средњу школу (41,4%), факултет (20,7%), вишу школу (18,6%), а најмање је са основном школом (8,6%) и занатом (10,7%).

Подузорок један је уједначен према типу предузећа ($\chi^2=0.000$, $p=1.000$) и полу ($\chi^2=0,714$, $p=0.398$).

Табела бр. 2: Степен образовања глувих и наглувих испитаника

Степен образовања	N	%
Други степен	5	7,2
Трећи степен/занат	62	88,6
Четврти степен/средња школа	3	4,2
Σ	70	100

Подузорок 2 чини 70 глувих и наглувих испитаника који су чланови Градске организације глувих Београд. Углавном су за- послени у заштитним радионицама (90%), док у отвореној привре- ди ради само 10% глувих и наглувих. Особа женског пола 32,86%, а мушког 67,14%. Старосна структура дистрибуирана је на следећи начин: до 29 година (15,71%), од 30 до 39 година (54,28%), 40 и више година 30,01% испитаника. Већина глувих и наглувих особа из узорка (88,6%) има трећи степен стручне спреме.

3.2. Мерни инструменти

За утврђивање фактора који утичу на укључивање глувих и наглувих радника у инклузивно радно окружење или отворену привреду коришћен је инструмент којим су испитивани ставове испитаника о овим могућностима.

Социодемографски подаци су прикупљени из радног досијеа или од самих испитаника (тип предузећа, пол, старосна доб, степен образовања).

За потребе прикупљања података од типичних испитаника коришћена је Скала за процену односа чујућих особа према запошљавању глувих и наглувих радника. Скала се састоји из три супскале: Супскала општих ставова о запошљавању глувих и наглувих особа (7 ајтема), Супскала за процену радних компетенција глувих и наглувих особа (22 ајтема) и Супскала за процену социјалних компетенција глувих и наглувих особа (16 ајтема).

3.3. Статистичка обрада података

Након спроведеног истраживања формирана је датотека и извршена обрада података у статистичком пакету SPSS 16. Анализа прикупљених података обрађена је методама параметријске и непараметријске статистике. За приказивање основних статистичких параметара коришћене су мере централне тенденције и мере дисперзије. За проверу поузданости примењених инструмената при-

мењена је релијабилна анализа. Приликом утврђивања статистички значајних разлика међу дихотомним независним варијаблама коришћена је непараметријска анализа варијансе (Kruskal-Wallis Test), т-тест и Mann–Whitney U тест. За утврђивање значајности односа између посматраних варијабли коришћен је χ^2 тест и Пирсонов коефицијент корелације. За утврђивање значајности односа између независних и зависних варијабли коришћена је двофакторска анализа варијансе и мултифакторска анализа варијансе.

4. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Табела бр. 3: Глобални однос чујућих испитаника према радним и социјалним компетенцијама глувих и наглувих радника у односу на тип предузећа

	Тип предузећа	N	Mean Rank	H	df	P
РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	ЗР	70	45.33	54.113	1	0.000
	ОП	70	95.67			
	Σ	140				
А) Радне способности	ЗР	70	44.72	57.195	1	0.000
	ОП	70	96.28			
	Σ	140				
Б) Адаптација радне средине	ЗР	70	41.15	74.480	1	0.000
	ОП	70	99.85			
	Σ	140				
В) Напредовање	ЗР	70	73.81	0.958	1	0.328
	ОП	70	67.19			
	Σ	140				
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	ЗР	70	85.96	20.438	1	0.000
	ОП	70	55.04			
	Σ	140				
А) Комуникационе	ЗР	70	89.43	31.590	1	0.000
	ОП	70	51.57			
	Σ	140				
Б) Социјалне	ЗР	70	80.26	8.150	1	0.004
	ОП	70	60.74			
	Σ	140				

На основу Крускал Валис теста утврђено је да испитаници типичне популације из отворене привреде и заштитних радионица имају различите ставове према радним ($H=54.113$, $p \leq 0.000$) и социјалним компетенцијама ($H=20.438$, $p \leq 0,000$) глувих и наглувих особа. Од радних компетенција издвојили бисмо ставове према радним способностима глувих и наглувих радника ($H=57.195$, $p \leq 0,000$) и адаптацији радног места ($H=74.480$, $p \leq 0,000$), док однос према напредовању глувих и наглувих радника ($H=0.958$, $p=0,328$) нема статистичку значајност између чујућих испитаника из заштитних радионица и отворене привреде. Статистички значајна разлика се уочава и међу ставовима радника из отворене привреде и заштитних радионица према социјалним компетенцијама који се састоје од социјалних ($H=8.150$, $p=0,004$) и комуникационих вештина глувих и наглувих радника ($H=31.590$, $p \leq 0,000$).

Табела бр. 4: Утицај пола на однос чујућих испитаника према радним и социјалним компетенцијама глувих и наглувих радника

	Пол	N	Mean Rank	H	df	P
РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	М	65	77.08	3.209	1	0.073
	Ж	75	64.79			
	Σ	140				
А) Радне компетенције	М	65	74.08	.954	1	0.329
	Ж	75	67.40			
	Σ	140				
Б) Адаптација радне средине	М	65	74.95	1.486	1	0.223
	Ж	75	66.64			
	Σ	140				
В) Напредовање	М	65	77.58	3.786	1	0.052
	Ж	75	64.37			
	Σ	140				
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	М	65	73.58	0.705	1	0.401
	Ж	75	67.83			
	Σ	140				
А) Комуникационе	М	65	73.04	0.492	1	0.483
	Ж	75	68.30			
	Σ	140				
Б) Социјалне	М	65	72.17	0.207	1	0.649
	Ж	75	69.05			
	Σ	140				

Табела 4 указује да не постоји статистички значајна разлика између испитаника мушког и женског пола у ставовима према радним ($H=3.209$, $p=0.073$) и социјалним компетенцијама ($H=0.705$, $p=0,401$) Г/Н особа. Једина разлика по полу се јавља када су у питању ставови испитаника према напредовању глувих и наглувих радника у послу, и то на граници статистичке значајности ($H=3.786$, $p=0.052$).

Табела бр. 5: Старосна доб и однос испитаника према радним и социјалним компетенцијама

	Животна доб	N	Mean Rank	H	df	P
РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	до 29	24	66.81	1.318	2	0.517
	30-39	60	75.03			
	40 и више	56	67.22			
	∑	140				
А) Радне способности	до 29	24	70.92	0.068	2	0.967
	30-39	60	71.33			
	40 и више	56	69.43			
	∑	140				
Б) Адаптација радне средине	до 29	24	62.96	7.737	2	0.021
	30-39	60	81.42			
	40 и више	56	62.04			
	∑	140				
В) Напредовање	до 29	24	66.85	.594	2	0.743
	30-39	60	69.12			
	40 и више	56	73.54			
	∑	140				
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	до 29	24	79.10	5.782	2	0.056
	30-39	60	61.04			
	40 и више	56	76.95			
	∑	140				
А) Комуникационе	до 29	24	83.15	6.493	2	0.039
	30-39	60	61.13			
	40 и више	56	75.13			
	∑	140				
Б) Социјалне	до 29	24	75.92	2.822	2	0.244
	30-39	60	63.88			
	40 и више	56	75.28			
	∑	140				

Испитаници старосне доби од 30 до 39 година се највише разликују у односу према радним компетенцијама глувих и наглувих радника, а најмлађи испитаници (до 29 година) имају најпозитивнији однос према комуникационим способностима глувих и наглувих радника ($H=6.493$, $p=0.039$), али ове резултате треба прихватити са резервом зато што у је узорку најмањи број испитаника ове животне доби. Они такође показују позитивнији однос према глобалним социјалним компетенцијама глувих и наглувих особа ($H=5.782$, $p=0.056$).

Табела бр. 6: Степен образовања и однос испитаника према радним и социјалним компетенцијама

	Степен образовања	N	Mean Rank	H	df	p
РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	основна	12	50.13	4.091	4	0.394
	занат	15	64.97			
	средња	58	71.97			
	виша	26	73.71			
	факултет	29	75.98			
	Тотал	140				
А) Радне способности	основна	12	53.04	6.012	4	0.198
	занат	15	56.90			
	средња	58	70.25			
	виша	26	78.81			
	факултет	29	77.81			
	Тотал	140				
Б) Адаптација радне средине	основна	12	38.63	13.667	4	0.008
	занат	15	60.00			
	средња	58	68.96			
	виша	26	77.58			
	факултет	29	85.86			
	Тотал	140				
В) Напредовање	основна	12	73.21	6.130	4	0.190
	занат	15	86.03			
	средња	58	74.91			
	виша	26	59.83			
	факултет	29	62.10			
	Тотал	140				
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	основна	12	99.71	11.215	4	0.024
	занат	15	85.43			
	средња	58	68.99			
	виша	26	59.00			
	факултет	29	64.02			
	Тотал	140				

А) Комуникационе	основна	12	98.04	28.942	4	0.000
	занат	15	108.87			
	средња	58	68.98			
	виша	26	62.71			
	факултет	29	49.28			
	Тотал	140				
Б) Социјалне	основна	12	90.17	4.729	4	0.316
	занат	15	71.73			
	средња	58	69.39			
	виша	26	60.15			
	факултет	29	73.22			
	Тотал	140				

Степен образовања утиче на однос испитаника према адаптацији радног места глувих радника ($p=0.008$) и социјалним компетенцијама у целини ($p=0.024$), нарочито према комуникационим вештинама глувих и наглувих особа ($p\leq 0.000$).

5. ДИСКУСИЈА

Добијени резултати указују да не постоји разлика у ставовима испитаника типичне популације у запошљавању глувих и наглувих особа у односу на место рада. Разлике се јављају у познавању глувих и наглувих особа где испитаници типичне популације који раде у заштитним радионицама у већем броју познају глуве и наглуве особе. Ово показује да испитаници типичне популације у односу на место рад немају ништа против запошљавања глувих и наглувих особа али да познавање ових особа од стране испитаника типичне популације значајно зависи од њиховог радног места. На основу добијених резултата можемо увидети да испитаници типичне популације у отвореној привреди у мањој мери познају глуве и наглуве испитанике у односу на испитанике из заштитних радионица због значајно мање заступљености глувих и наглувих особа ван заштитних радионица.

На основу добијених података закључујемо да испитаници који познају глугу или нагугу особу имају другачији однос према њиховим радним компетенцијама, посебно према радним способностима и адаптацији радног места у односу на испитанике који не познају ни једну глугу и нагугу особу.

Запошљавање глувих и наглувих особа може се унапредити кроз кампање којима би се повећала информисаност опште популације о њиховим вештинама и могућностима, неопходностима

адаптације радних места, кроз курсеве знаковне комуникације, повећање стручности глувих и наглувих радника квалитетнијом радном обуком и наравно повећањем информисаности о Закону који штити права особа са ометеношћу.

Заједнички рад припадника типичне популације и глувих и наглувих особа подразумева усвајање вештина за квалитетније социјалне интеракције и стварање адекватног окружења за пружање једнаких могућности овим особама за равноправну партиципацију у радном процесу.

ЛИТЕРАТУРА

- Андрејевић Душанка, *Међународна искуства и савремене тенденције у професионалном оспособљавању, самозапошљавању и запошљавању особа са посебним потребама*, Завод за тржиште рада, Београд, 2000.
- Гајин Саша, *Дискриминација особа са инвалидитетом*, Центар за унапређење правних студија, Београд, 2009.
- Colin Barnes, Geoffrey Mercer, "Disability, work, and welfare challenging the social exclusion of disabled people", *Work, Employment & Society*, no. 19/2005, стр. 527–545.
- Forrester-Jones Rachel, Jones Samantha, Heason Sophie, "Supported Employment: a Route to Social Networks", *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, British Institute of Learning Disabilities, Wiley, no. 17/2004, стр. 199–208.
- Foster Susan, MacLeod Janet, "Deaf people at work: assessment of communication among deaf and hearing persons in work settings", *International journal of audiology*, British Society of Audiology, London, no. 42/2003, стр. 128–139.
- Hyde Marcus, "From Welfare to Work? Social Policy for Disabled People of Working Age in the United Kingdom in the 1990s", *Disability & Society*, United-press, London, 2000, no. 15, стр. 327–341.
- International Disability Rights Monitor, *Regional Report of Europe*, Chicago, 2007.
- Kramer Sophia, Kapteyn Theo, Houtgast Tammo, "Occupational performance: Comparing normally - hearing and hearing-impaired employees using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work", *International journal of audiology*, British Society of Audiology, London, no. 45/2006, стр. 503–512.

Ivana Mitrovic Djordevic, Fadilj Eminovic

SOCIODEMOGRAPHIC FACTORS THAT INFLUENCE WORK PROCESS OF PERSONS WITH DISABILITIES

Resume

Research aimed to identify the sociodemographic factors that influence the inclusion of D/HH (deaf/hard of hearing) persons in the work process. These factors were grouped in the manner described in the following paragraphs.

The first set of sociodemographic factors affecting the inclusion of D / HH in an open economy comprises: type of enterprise, gender, age and education level. Depending on the type of the company (SW or OE) respondents had different attitudes towards the work and social competence of D / HH persons, but very uniform general attitudes towards the employment of D/ HH persons. Gender, as the second sociodemographic factor, proved to be statistically significant when it comes to the attitude of the respondents towards the work and social competence of D/ HH persons. The third sociodemographic factor, age, specified the attitude of the respondents towards the workplace adaptations and adjustments for D / HH persons and communication skills of D/ HH persons. Differences in education level of the respondents figured as a factor that influenced the perception of the workplace adaptations and social competence of D/ HH persons; especially the perception of their communication skills.

This research was conducted in order to determine the sociodemographic factors that influence successful inclusion of the deaf and hard of hearing in an open economy environment .

The sample comprised 210 participants: 140 participants from typical population (TP), and 70 deaf and hard of hearing (D/HH) participants employed in an open economy (OE) environment (construction companies, printing houses, health care facilities, beauty parlours, hair salons, laundries, warehouses, etc.) or in sheltered workshops (DES d.o.o. Beograd) in Kajmakalanska and Kumodraska streets in Belgrade.

Socio demographical data were comprised from working portfolio or from respondents themselves (type of the company, gender, age, level of education)

For the purpose of collecting the data from the respondents from the typical population this study employed The Scale for the Assessment of the Attitudes of Hearing People Towards the Employment of

D/HH Workers. This scale comprises three subscales, namely general attitudes towards employment of deaf and hard of hearing persons (7 items), assessment of work competence of D/HH persons (22 items), and assessment of social competence of D/HH persons (16 items).

Key words: employment, persons with disability, sociodemographic factors, working and social competencies, inclusion, adaptation.

* Овај рад је примљен 24. маја 2017. године а прихваћен за штампу на састанку Редакције 28. августа 2017. године.