



# revolucija različitosti

## ček lista

Alati za procenu  
negovanja različitosti  
na nivou organizacione  
kulture, klime i  
kompetencija osoblja





# revolucija različitosti

## ček lista

Alati za procenu  
negovanja različitosti  
na nivou organizacione  
kulture, klime i  
kompetencija osoblja



**REVOLUCIJA RAZLIČITOSTI  
ČEK LISTA**

Alati za procenu negovanja različitosti  
na nivou organizacione kulture, klime i  
kompetencija osoblja

**AUTORI:**

Marija Trajković  
Luka Mijatović  
Ana Paraušić Marinković  
Marina Kovačević-Lepojević

Publikacija je nastala u okviru projekta  
**REVOLUCIJA RAZLIČITOSTI:  
od vrednosti do prakse**

**Dizajn naslovnice:** Anica Novak  
**Dizajn i prelom publikacije:** Anica Novak

Sve reči upotrebljene u muškom rodu  
podjednako se odnose na muški i ženski pol.

*Finansirano od strane Evropske unije.  
Izneti stavovi i mišljenja su stavovi i  
mišljenja autora i ne odražavaju nužno  
stavove Evropske unije ili Evropske izvršne  
agencije za obrazovanje i kulturu (EACEA).  
Ni Evropska unija ni EACEA ne mogu biti  
odgovorni za njih.*

# Sadržaj

<b>Tehničko uputstvo za korišćenje ček liste “revolucija različitosti”</b>	<b>7</b>
Uvod: osnovne teorijske postavke	7
O ček listi „revolucija različitosti“	9
<b>Ček lista „revolucija različitosti“: verzija za rukovodstvo</b>	<b>11</b>
Kultura ustanove/organizacije	11
Klima ustanove/organizacije	12
Kulturalne kompetencije	13
<b>Ček lista „revolucija različitosti“ – verzija za zaposlene</b>	<b>15</b>
Kultura ustanove/organizacije	15
Klima ustanove/organizacije	16
Kulturalne kompetencije	17
<b>Lista alata za procenu uvažavanja različitosti u ustanovama/organizacijama</b>	<b>19</b>
<b>Literatura</b>	<b>42</b>
<b>Dodatak</b>	<b>47</b>



# Tehničko uputstvo za korišćenje ček liste “revolucija različitosti”

Organizacije/institucije koje rade sa mladima treba svoj rad da organizuju na način koji u najvećoj meri odgovara na potrebe samih korisnika, koji uvažava njihove različitosti i koristi ih kao polaznu osnovu, kao pretpostavku snaga mladih, te integriše vrednost različitosti u sve elemente svog funkcionisanja. Sa idejom da rukovodstvu i zaposlenima u raznovrsnim ustanovama/organizacijama olakša procenu svog funkcionisanja u kontekstu uvažavanja različitosti u praksi, tim projekta “Revolucija različitosti”, pod vođstvom naučnika iz Instituta za pedagoška istraživanja u Beogradu i CEPORA – Centra za pozitivan razvoj dece i omladine kreirala je Ček listu “Revolucija Različitosti”.

## Uvod: osnovne teorijske postavke

Život u savremenom društvu podrazumeva učestala interkulturalna iskustva, odnosno stupanje u interakcije sa osobama koje pripadaju različitim kulturalnim grupama. Stoga, potreba da se svaki pojedinac pripremi za kompetentan život i funkcionisanje u multikulturalnom i interkulturalnom svetu postaje suštinski aspekt funkcionisanja ustanova/organizacija na globalnom nivou. Da bi uspešno pružale usluge svim ljudima, ustanove/organizacije treba da razviju standarde, politike i prakse u okviru odgovarajućih kulturnih okvira, koje će adekvatno odgovoriti na potrebe različitih pojedinaca. Različitost se ističe kao veoma važna vrednost, naročito u ustanovama/organizacijama koje direktno rade ili dolaze u kontakt sa decom i mladima, kao što su ustanove/organizacije u okviru obrazovno-vaspitnog sistema, socijalne zaštite ili omladinskog rada. Međutim, uprkos interesovanju i posvećenosti ravnopravnosti, različitosti i inkluziji, i dalje postoje značajne varijacije u tome da li i na koji način ustanove/organizacije definišu, razumeju i reaguju na pitanja koja se odnose na ove konstrukte.

Stručna i naučna literatura obiluju saznanjima o značaju uvažavanja različitosti, elementima bitnim za uvažavanje različitosti i alatima procene uvažavanja različitosti u ustanovama/organizacijama koje rade sa decom i mladima. Pojam „različitost“ interpretira se i operacionalizuje na različite načine. U najširem smislu, različitost se opisuje kao prisustvo individualnih razlika koje su urođene i/ili stečene socijalizacijom, poput rase, nacionalnog-etničkog-kulturalnog porekla, pola, roda, godina (starosti), seksualne orijentacije, socio-ekonomskog statusa, invaliditeta, religije, obrazovanja, vrednosti, porodičnog/bračnog statusa itd. Različitost se obično vezuje za nečiju kulturalnu pripadnost. U ovom tekstu, pod terminima „kultura“ i „kulturalna različitost“ podrazumeva se, ne samo kultura koja se odnosi na rasu, etničku pripadnost i poreklo, već i kultura koju dele ljudi koji imaju određene zajedničke karakteristike – verovanja, zajednička iskustva, ideali, obrasci društvenih i međuljudskih odnosa, načini opažanja, razmišljanja i ponašanja i, generalno, stil života.

Da bi se uvažavanje različitosti uspešno pretočilo iz aksiološkog okvira u praksu rada jedne ustanove/organizacije, važni su brojni elementi funkcionisanja te ustanove/organizacije, kao i njenih aktera. Ti elementi se prepoznaju na nivou kulture ustanove/organizacije, međusobnih odnosa kako između svih zaposlenih<sup>1</sup>, tako i između zaposlenih i korisnika sa kojima rade (klime ustanove/organizacije), kao i individualnih kapaciteta i resursa rukovodioca i zaposlenih da različitost posmatraju kao vrednost i da na nju adekvatno reaguju (kulturalne kompetencije). Kultura i klima ustanove/organizacije su dva alternativna konstrukta kojima se konceptualizuju načini na koje ljudi doživljavaju i opisuju svoje radno okruženje.

**Kultura ustanove/organizacije** određuje pravilan način ponašanja unutar nje. Sastoji se od zajedničkih verovanja i vrednosti koje uspostavljaju lideri, a zatim komuniciraju i ističu unutar ustanove/organizacije, na kraju oblikujući percepciju, razumevanje i ponašanje zaposlenih. Osnovni elementi kulture ustanove/organizacije obuhvataju: zajednički osećaj svrhe i vizije; norme, vrednosti, verovanja i pretpostavke; rituale, tradiciju i ceremonije; arhitekturu, artefakte i simbole. Kada su pomenuti elementi kulture u ustanovi/organizaciji neusaglašeni ili nekongruentni stvari neće funkcionisati adekvatno.

**Klima u ustanovi/organizaciji** odnosi se na atmosferu, emocionalni ton, opšte raspoloženje ili „vibraciju“ unutar ustanove/organizacije. Klimu u ustanovi/organizaciji čine i ponavljajući obrasci ponašanja, stavova i osećanja koji karakterišu život u ustanovi/organizaciji, kao i percepcije i značenja koja se pridaju politikama, praksama i procedurama u ustanovi/organizaciji. Kao glavne karakteristike idealne klime za rad navode se: inkluzivnost i pripadnost; različitost; poštovanje; fizička, emocionalna i psihološka sigurnost; otvorenost i sloboda izražavanja, postavljanja pitanja, preuzimanja rizika i pravljenja grešaka bez osuđivanja; adekvatno mentorstvo za podsticanje učenja i karijernog razvoja.

**Kulturalne kompetencije** definišu se kao skup vrednosti, stavova, veština i znanja koji su potrebni za razumevanje i poštovanje kulturološki različitih pojedinaca, te čine pretpostavku efektivne i odgovarajuće interakcije i komunikacije i ključ uspostavljanja pozitivnih i konstruktivnih interkulturalnih odnosa. Kulturalna kompetentnost podrazumeva da je osobi prijatno u društvu drugih koji ne pripadaju njenoj kulturalnoj grupi, da poseduje znanje o svojoj ali i o drugim kulturalnim grupama, kao i da ima sposobnost da ostvaruje pozitivne interakcije sa ljudima različitih kulturoloških karakteristika. Prema jednom od najčešće korišćenih modela, kulturalne kompetencije sastoje se od tri komponente, to su: svesnost, znanje i veštine. Kulturalna svesnost odnosi se na adekvatne i prikladne stavove, mišljenja i pretpostavke pojedinca o različitim kulturama. Kulturalna svesnost zapravo podrazumeva stalnu refleksiju o sopstvenim stavovima prema drugim kulturama i o tome kako sopstvena kultura utiče na formiranje tih stavova. Kulturalno znanje odražava razumevanje svoje, ali i drugih kultura i kulturnih normi, dok se kulturalne veštine odnose na sposobnost efikasne i nepristrasne interakcije s osobama iz različitih kultura.

---

<sup>1</sup> Pod zaposlenima se misli i na volontere, odnosno na sve one koji su angažovani u ustanovi/organizaciji i poznaju njen način funkcionisanja, ali nisu u formalno zasnovanom radnom odnosu.



## O ček listi „revolucija različitosti“

Polaznu osnovu za koncipiranje ček liste „Revolucija različitosti“ čine savremena i relevantna teorijska saznanja o ključnim elementima uvažavanja različitosti u ustanovama/ organizacijama koje rade sa decom i mladima, a koji se identifikuju u domenu kulture i klime ustanove/organizacije, te individualnih kulturalnih kompetencija rukovodstva i zaposlenih. Nakon pregleda teorijskih osnova uvažavanja različitosti, pristupljeno je pregledu postojećih alata za procenu uvažavanja različitosti (upitnici, protokoli za intervju, ček liste, skale) na svim nivoima funkcionisanja ustanove/ organizacije (kultura, klima, individualne kompetencije aktera ustanove/organizacije) koje rade sa decom i mladima u okviru obrazovno-vaspitnog sistema, socijalne zaštite i omladinskog rada. Sadržaj ček liste koncipiran je na osnovu pregleda, analize, integracije i adaptacije ukupno 43 različita alata za procenu uvažavanja različitosti (detaljno prikazanih u narednom poglavlju).

Nakon inicijalne izrade ček liste, ona je pilotirana u tri zemlje (Srbija, Italija, Slovenija). U svakoj zemlji obavljeno je testiranje kulturalne univerzalnosti ček liste, kao i testiranje samih stavki. Uzorak je, u svakoj zemlji, obuhvatio rukovodioce i zaposlene iz tri sektora – omladinskog rada, obrazovanja i socijalnog rada. Finalna ček lista izrađena je na osnovu povratnih informacija dobijenih kroz proces pilotiranja.

Ček lista „Revolucija različitosti“ kreirana je sa namerom da služi kao skrining uvažavanja različitosti u svim domenima funkcionisanja jedne ustanove/organizacije – domen kulture, domen klime i domen individualnih kulturalnih kompetencija aktera – rukovodstva i zaposlenih. Formulirane su dve verzije ček liste – jedna za rukovodstvo i jedna za zaposlene. Ček lista za rukovodstvo ima ukupno 33 stavke (po 11 stavki za sva tri domena – kultura, klima i kulturalne kompetencije), dok ček lista za zaposlene ima 35 stavki (11 stavki za domen kulture, 13 stavki za domen klime i 11 stavki za domen kulturalnih kompetencija). Na kraju ček liste, u obe verzije, rukovodstvu i zaposlenima je data mogućnost da napišu do tri stvari na kojima je potrebno i moguće raditi u cilju unapređenja uvažavanja različitosti u ustanovi/organizaciji – odnosno da predlože prioritete za unapređenje.

Skrining i procena uvažavanja različitosti u ustanovi/organizaciji može obuhvatati tri koraka, odnosno **tri nivoa procene**:

**1.** Prvi nivo procene uvažavanja različitosti u ustanovi/organizaciji podrazumeva popunjavanje ček liste od strane **rukovodstva** (na primer, direktor, v.d. direktor, zamenik direktora, sekretar, pravnik). Na osnovu prvog koraka procene, rukovodstvo ima mogućnost da stekne uvid u pozitivnu praksu uvažavanja različitosti u ustanovi/ organizaciji, ali isto tako može mapirati i određene propuste i prostor za unapređenje, što dalje otvara prostor za planiranje konkretnih intervencija na planu poboljšanja uvažavanja različitosti u svojoj ustanovi/organizaciji. Ukoliko se proceni da je potrebno dobiti „objektivniju“ i obuhvatniju sliku o uvažavanju različitosti u ustanovi/organizaciji, rukovodstvo može pristupiti drugom koraku procene.

**2.** Drugi nivo procene podrazumeva distribuciju ček liste **svim zaposlenima** u ustanovi/ organizaciji, kako bi se sagledalo i njihovo viđenje uvažavanja različitosti u različitim domenima funkcionisanja. Na ovaj način, rukovodstvo može dobiti uvid u zapažanja

zaposlenih, koja mogu biti slična, ali isto tako i potpuno suprotna zapažanju rukovodstva, što otvara prostor za nove konstruktivne diskusije i unapređenje funkcionisanja ustanove/organizacije.

**3.** Treći nivo procene služi detaljnoj i **dubinskoj proceni** jednog ili oba domena institucionalnog funkcionisanja (kultura i/ili klima) ili iscrpnoj proceni individualnih kulturalnih kompetencija rukovodstva i/ili zaposlenih. Nakon što urade brzi skrining koristeći ček listu i dobiju preliminarni uvid u funkcionisanje svoje ustanove/organizacije u pogledu njegovanja različitosti, u trećem, poslednjem, koraku procene rukovodstvu i/ili zaposlenima je na raspolaganju lista od 43 alata za procenu uvažavanja različitosti u ustanovi/organizaciji (na svim nivoima funkcionisanja). Rukovodstvo i zaposleni mogu da, sa kreirane liste od 43 alata za procenu uvažavanja različitosti, odaberu onaj koji im najviše odgovara s obzirom na opisane karakteristike alata za procenu (tip alata za procenu – ček lista, upitnik, skala; domen funkcionisanja koji procenjuje – kultura, klima i/ili kulturalne kompetencije; sektor – obrazovanje, socijalna zaštita i/ili omladinski rad; ciljna grupa kojoj je namenjen instrument; broj ajtema), te da pristupe odabranom alatu i steknu detaljan uvid u nivo uvažavanja različitosti na konkretnom domenu funkcionisanja (institucionalnom i/ili individualnom). Lista alata pogodnih za procenu kulture/klime/kompetencija dostupna je u trećem poglavlju publikacije.



## Ček lista „revolucija različitosti“: verzija za rukovodstvo

- ✓ Ček lista „Revolucija različitosti“ služi za procenu uvažavanja različitosti u ustanovama/organizacijama koje rade sa decom i mladima, i to u domenu kulture organizacije, međusobnih odnosa kako između zaposlenih, tako i između rukovodstva i zaposlenih (klima ustanove/organizacije) i u domenu individualnih kapaciteta i resursa članova rukovodstva da različitost zaposlenih posmatraju kao vrednost i da na nju adekvatno reaguju (kulturalne kompetencije).
- ✓ Ček lista je namenjena svima koji pripadaju rukovodstvu ustanove/organizacije (direktor, v.d. direktor, zamenik direktora, sekretar, pravnik itd.).
- ✓ Ovo nije test. Cilj ček liste je da vam pomogne da prepoznate snage, ali i slabosti, odnosno oblasti koje Vi i Vaša ustanova/organizacija možete da unapredite da biste adekvatnije odgovorili na potrebe zaposlenih i korisnika koji pripadaju različitim kulturalnim grupama.
- ✓ Pitanja su podeljena u tri oblasti: kultura ustanove/organizacije; klima ustanove/organizacije; i kulturalne kompetencije. Pročitajte svaku tvrdnju i označite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje (DA ili NE).
- ✓ Na kraju ček liste imate mogućnost da napišete do tri stvari za koje smatrate da je potrebno i moguće promeniti u cilju unapređenja uvažavanja različitosti u ustanovi/organizaciji.

### Kultura ustanove/organizacije

Osnovni elementi kulture ustanove/organizacije podrazumevaju: zajednički osećaj svrhe, vizije i misije; politike, procedure i prakse; norme, vrednosti, verovanja i pretpostavke; rituali, tradicije i ceremonije; arhitektura, artefakti i simboli.

Zamislite svoju ustanovu/organizaciju i zaokružite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje.

	U našoj ustanovi / organizaciji...	DA	NE
1.	Vizija i misija su definisane tako da podrazumevaju uvažavanje različitosti.		
2.	Značaj uvažavanja različitosti zaposlenih i korisnika jasno je istaknut u internim dokumentima (politikama) i procedurama.		

3.	U slučaju diskriminacije zaposlenih i korisnika reaguje se u skladu sa utvrđenim pravilima i procedurama.		
4.	Prilikom procene potreba svih zaposlenih (npr. odmori, praznici, ishrana, tradicija) uzimaju se u obzir njihove individualne karakteristike (npr. etnička pripadnost, rasa, religija, pol, jezik, starost itd.).		
5.	Rukovodstvo uzima u obzir kulturalna uverenja, snage i ranjivosti svih zaposlenih kada donosi odluke i delegira zadatke.		
6.	Svi zaposleni mogu da računaju na mentorsku ili drugu vrstu podrške.		
7.	Svi zaposleni se pohvaljuju za uspešno obavljen posao.		
8.	Rukovodstvo vodi računa o dobrobiti svih zaposlenih.		
9.	Rukovodstvo podstiče participaciju, promovise različitost, uspostavlja mere za obezbeđivanje jednakih mogućnosti za sve.		
10.	Slike, poster, umetnička dela i/ili drugi dekorativni predmeti odražavaju različite kulture zaposlenih i korisnika.		
11.	Časopisi, brošure, literatura i drugi materijali odražavaju različite kulture zaposlenih i korisnika.		

## Klima ustanove/organizacije

Klima ustanove/organizacije odnosi se na atmosferu, emocionalni ton, opšte raspoloženje ili „vibraciju“ unutar ustanove/organizacije. Kao glavne karakteristike klime navode se: poštovanje; otvorena komunikacija i saradnja; sigurnost; adekvatno mentorstvo za podsticanje učenja i karijernog razvoja; percepcije i značenja koja se pridaju politikama, praksama i procedurama.

Zamislite svoju ustanovu/organizaciju i zaokružite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje.

	U našoj ustanovi / organizaciji...	DA	NE
12.	Svi zaposleni se vrednuju i poštuju (npr. svi zaposleni se poštuju bez obzira na rod, seksualnu orijentaciju, etničku pripadnost, invaliditet; poštuju se privatnost zaposlenih; zaposleni se nazivaju imenima kojima žele da budu oslovljeni itd.)		

13.	Pridaje se pažnja značajnim događajima svih zaposlenih (npr. rođenje deteta, rođendan, venčanje, smrtni slučaj).		
14.	Postoji dobra komunikacija među svim zaposlenima (npr. vode se konstruktivne diskusije, ne koriste se uvredljive reči itd.).		
15.	Prisutna je klima saradnje (npr. vode se konstruktivni dijalozi, zaposleni savetuju jedni druge ili se međusobno pomažu u razvoju veština, postoji responzivnost na različite ideje itd.).		
16.	Vrednuju se postignuća svih zaposlenih (npr. svi zaposleni se pohvaljuju za uspešno obavljen posao).		
17.	Zaposleni se prijateljski ponašaju jedni prema drugima.		
18.	Zaposleni funkcionišu kao dobar tim.		
19.	Podstiče se profesionalni razvoj svih zaposlenih.		
20.	Prisutan je mobing.		
21.	Svi zaposleni su upoznati sa antidiskriminacionim politikama i procedurama.		
22.	Politike i procedure se dosledno i fer primenjuju prema svim zaposlenima.		

## Kulturalne kompetencije

Kulturalne kompetencije podrazumevaju adekvatne i prikladne stavove, mišljenja i pretpostavke o različitim kulturama; razumevanje svoje, ali i drugih kultura i kulturnih normi; kao i sposobnost efikasne i nepristrasne komunikacije i interakcije sa kulturološki različitim pojedincima.

Zamislite svoje zaposlene, prisetite se interakcija sa njima i zaokružite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje.

	U našoj ustanovi / organizaciji...	DA	NE
23.	Pozitivno gledam na različitost zaposlenih i mislim da različitost treba slaviti.		
24.	Umem da ošvestim svoje stereotipe u kontaktu sa zaposlenima i razvio/la sam strategije za smanjenje štete koju ti stereotipi izazivaju.		
25.	Mogu da saosećam sa osećanjima, mislima i ponašanjima zaposlenih iz različitih kulturalnih grupa.		

26.	Imam otvoren i nepristrasan stav prema svim zaposlenima.		
27.	Umem da prepoznam da je moje znanje o određenim kulturalnim karakteristikama zaposlenih ograničeno i nastojim da se posvetim stvaranju prilika da naučim više.		
28.	Znam da su individualne razlike zaposlenih važni delovi njihovog identiteta koji oni cene, a cenim i ja.		
29.	Razumem ulogu i uticaj kulture na iskustva i ponašanje zaposlenih.		
30.	Mogu uspešno da odreagujem kada primetim diskriminatorno ponašanje prema bilo kom zaposlenom.		
31.	Efikasno i sa puno poštovanja komuniciram sa svim zaposlenima.		
32.	Mogu da prepoznam sopstvene predrasude u konkretnoj situaciji i da ne odreagujem na osnovu njih.		
33.	Trudim se da se profesionalno razvijam i obučavam „najboljoj“ praksi kako bih unapredio/la znanja i veštine za rad sa zaposlenima iz različitih kultura.		

U odnosu na mapirane snage i izazove, izdvojite do 3 stvari koje smatrate da su prioritetne – na kojima je potrebno i moguće (u skladu sa dostupnim resursima) raditi u narednom periodu:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## Ček lista „revolucija različitosti“: verzija za zaposlene

- ✓ Ček lista „Revolucija različitosti“ služi za procenu uvažavanja različitosti u ustanovama/organizacijama koje rade sa decom i mladima, i to u domenu kulture organizacije, međusobnih odnosa kako između zaposlenih, tako i između zaposlenih i korisnika sa kojima rade (klima ustanove/organizacije) i u domenu individualnih kapaciteta i resursa zaposlenih da različitost korisnika sa kojima rade posmatraju kao vrednost i da na nju adekvatno reaguju (kulturalne kompetencije).
- ✓ Ček lista je namenjena svim zaposlenima u jednoj ustanovi/organizaciji, ali i svim volonterima, odnosno svima onima koji su angažovani u ustanovi/organizaciji i poznaju njen način funkcionisanja, ali nisu u formalnom radnom odnosu.
- ✓ Ovo nije test. Cilj ček liste je da vam pomogne da prepoznate snage, ali i slabosti, odnosno oblasti koje Vi i Vaša ustanova/organizacija možete da unapredite da biste adekvatnije odgovorili na potrebe zaposlenih i korisnika koji pripadaju različitim kulturalnim grupama.
- ✓ Pitanja su podeljena u tri oblasti: kultura ustanove/organizacije; klima ustanove/organizacije; i kulturalne kompetencije. Pročitajte svaku tvrdnju i označite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje (DA ili NE).
- ✓ Na kraju ček liste imate mogućnost da napišete do tri stvari za koje smatrate da je potrebno i moguće promeniti u cilju unapređenja uvažavanja različitosti u ustanovi/organizaciji.

### Kultura ustanove/organizacije

Osnovni elementi kulture ustanove/organizacije podrazumevaju: zajednički osećaj svrhe, vizije i misije; politike, procedure i prakse; norme, vrednosti, verovanja i pretpostavke; rituali, tradicije i ceremonije; arhitektura, artefakti i simboli.

Zamislite svoje korisnike i/ili kolege sa kojima blisko saradujete, prisetite se interakcija sa njima i zaokružite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje.

	U našoj ustanovi / organizaciji...	DA	NE
1.	Vizija i misija su definisane tako da podrazumevaju uvažavanje različitosti.		

2.	Značaj uvažavanja različitosti zaposlenih i korisnika jasno je istaknut u internim dokumentima (politikama) i procedurama.		
3.	U slučaju diskriminacije reaguje se u skladu sa utvrđenim pravilima i procedurama.		
4.	Prilikom procene potreba svih zaposlenih (npr. odmori, praznici, ishrana, tradicija) uzimaju se u obzir njihove individualne karakteristike (npr. etnička pripadnost, rasa, religija, pol, jezik, starost itd.).		
5.	Rukovodstvo uzima u obzir kulturalna uverenja, snage i ranjivosti svih zaposlenih kada donosi odluke i delegira zadatke.		
6.	Svi zaposleni mogu da računaju na mentorsku ili drugu vrstu podrške.		
7.	Svi zaposleni se pohvaljuju za uspešno obavljen posao.		
8.	Rukovodstvo vodi računa o dobrobiti svih zaposlenih.		
9.	Rukovodstvo podstiče participaciju, promovise različitost, uspostavlja mere za obezbeđivanje jednakih mogućnosti za sve.		
10.	Slike, poster, umetnička dela i/ili drugi dekorativni predmeti odražavaju različite kulture zaposlenih i korisnika.		
11.	Časopisi, brošure, literatura i drugi materijali odražavaju različite kulture zaposlenih i korisnika.		

## Klima ustanove/organizacije

Klima ustanove/organizacije odnosi se na atmosferu, emocionalni ton, opšte raspoloženje ili „vibraciju“ unutar ustanove/organizacije. Kao glavne karakteristike klime navode se: poštovanje; otvorena komunikacija i saradnja; sigurnost; adekvatno mentorstvo za podsticanje učenja i karijernog razvoja; percepcije i značenja koja se pridaju politikama, praksama i procedurama.

Zamislite svoje korisnike i/ili kolege sa kojima blisko saradujete, prisetite se interakcija sa njima i zaokružite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje.

	U našoj ustanovi / organizaciji...	DA	NE
12.	Rukovodstvo se odnosi sa poštovanjem prema svim zaposlenima (npr. svi zaposleni se poštuju bez obzira na rod, seksualnu orijentaciju, etničku pripadnost, invaliditet; ...		



	poštuje se privatnost zaposlenih; zaposleni se nazivaju imenima kojima žele da budu oslovljeni itd.).		
13.	Svi zaposleni se međusobno poštuju (npr. svi zaposleni se poštuju bez obzira na rod, seksualnu orijentaciju, etničku pripadnost, invaliditet; poštuje se privatnost zaposlenih; zaposleni se nazivaju imenima kojima žele da budu oslovljeni itd.).		
14.	Pridaje se pažnja značajnim događajima svih zaposlenih (npr. rođenje deteta, rođendan, venčanje, smrtni slučaj).		
15.	Postoji dobra komunikacija između rukovodstva i zaposlenih (npr. vode se konstruktivne diskusije, ne koriste se uvredljive reči itd.).		
16.	Postoji dobra komunikacija među svim zaposlenima (npr. vode se konstruktivne diskusije, ne koriste se uvredljive reči itd.).		
17.	Prisutna je klima saradnje (npr. vode se konstruktivni dijalozi, zaposleni savetuju jedni druge ili se međusobno pomažu u razvoju veština, postoji responzivnost na različite ideje itd.).		
18.	Vrednuju se postignuća svih zaposlenih (npr. svi zaposleni se pohvaljuju za uspešno obavljen posao).		
19.	Zaposleni se prijateljski ponašaju jedni prema drugima.		
20.	Zaposleni funkcionišu kao dobar tim.		
21.	Podstiče se profesionalni razvoj svih zaposlenih.		
22.	Prisutan je mobing.		
23.	Svi zaposleni su upoznati sa antidiskriminacionim politikama i procedurama.		
24.	Politike i procedure se dosledno i fer primenjuju prema svim zaposlenima.		

## Kulturalne kompetencije

Kulturalne kompetencije podrazumevaju adekvatne i prikladne stavove, mišljenja i pretpostavke o različitim kulturama; razumevanje svoje, ali i drugih kultura i kulturnih normi; kao i sposobnost efikasne i nepristrasne komunikacije i interakcije sa kulturološki različitim pojedincima.

Zamislite svoje korisnike i/ili kolege sa kojima blisko saradujete, prisetite se interakcija sa njima i zaokružite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje.

	U našoj ustanovi / organizaciji...	DA	NE
25.	Pozitivno gledam na različitost korisnika i/ili kolega sa kojima blisko saradujem i mislim da različitost treba slaviti.		
26.	Umem da osvestim svoje stereotipe u kontaktu sa korisnicima i/ili kolegama sa kojima blisko saradujem i razvio/la sam strategije za smanjenje štete koju ti stereotipi izazivaju.		
27.	Mogu da saosećam sa osećanjima, mislima i ponašanjima korisnika i/ili kolega sa kojima blisko saradujem koji pripadaju različitim kulturalnim grupama.		
28.	Imam otvoren i nepristrasan stav prema korisnicima i/ili kolegama sa blisko saradujem.		
29.	Umem da prepoznam da je moje znanje o određenim kulturalnim karakteristikama korisnika i/ili kolega sa kojima blisko saradujem ograničeno i nastojim da se posvetim stvaranju prilika da naučim više.		
30.	Znam da su individualne razlike korisnika i/ili kolega sa kojima blisko saradujem važni delovi njihovog identiteta koji oni cene, a cenim i ja.		
31.	Razumem ulogu i uticaj kulture na iskustva i ponašanje korisnika i/ili kolega sa kojima blisko saradujem.		
32.	Mogu uspešno da odreagujem kada primetim diskriminatorno ponašanje prema bilo kom korisniku i/ili kolegi sa kojim blisko saradujem.		
33.	Efikasno i sa puno poštovanja komuniciram sa svim korisnicima i/ili kolegama sa kojima blisko saradujem.		
34.	Mogu da prepoznam sopstvene predrasude u konkretnoj situaciji i da ne odreagujem na osnovu njih.		
35.	Trudim se da se profesionalno razvijam i obučavam „najboljoj“ praksi kako bih unapredio/la znanja i veštine za rad sa korisnicima i/ili kolegama sa kojima blisko saradujem koji pripadaju različitim kulturalnim grupama.		

U odnosu na mapirane snage i izazove, izdvojte do 3 stvari koje smatrate da su prioritetne – na kojima je potrebno i moguće (u skladu sa dostupnim resursima) raditi u narednom periodu:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## Lista alata za procenu uvažavanja različitosti u ustanovama/organizacijama

Nakon pregleda savremenih saznanja i na osnovu definisanih minimalnih standarda uvažavanja različitosti, pristupljeno je pregledu postojećih alata za procenu uvažavanja različitosti (upitnici, protokoli za intervju, ček liste, skale) na svim nivoima funkcionisanja ustanove/organizacije (kultura, klima, individualne kompetencije zaposlenih ustanove/organizacije) koje rade sa decom i mladima u okviru obrazovnovaspitnog sistema, socijalne zaštite i omladinskog rada.

Opšti zaključak je da postoji veliki broj raznovrsnih alata za procenu uvažavanja različitosti u ustanovama/institucijama koje rade sa decom i mladima. Za potrebe ovog projekta i publikacije kreirana je lista od 43 različita alata za procenu uvažavanja različitosti na institucionalnom (kultura i klima) ili individualnom nivou (kulturalne kompetencije), za koje smo procenili da mogu biti od koristi za dubinsku procenu uvažavanja različitosti u nekom od pomenutih domena. Najzastupljeniji su instrumenti koji su usmereni na procenu individualnih kulturalnih kompetencija.

Svaki od alata je kratko prikazan posredstvom sledećih indikatora:

- ✓ Tip alata (ček lista / upitnik / skala);
- ✓ Domen funkcionisanja koji procenjuje (kultura / klima / kompetencije);
- ✓ Sektor u okviru koga može da se primeni (obrazovanje / socijalna zaštita / omladinski rad);
- ✓ Ciljna grupa kojoj je namenjen instrument (mladi / odrasli);
- ✓ Broj ajtema;
- ✓ Kratak opis onoga što procenjuje; te zainteresovani mogu odabrati onaj alat koji im, s obzirom na karakteristike, najviše odgovara;
- ✓ Izvor, odnosno referenca u okviru koje se mogu pronaći odabrani alati nalazi se, najpre, u zagradi pored naziva alata, a zatim i u popisu korišćene literature.

Za brzi pregled predstavljenih alata za procenu, pogledajte Dodatak koji se nalazi na kraju ovog poglavlja.

1

ALAT ZA PROCENU:

## **Samoprocena kulturalnih kompetencija socijalnih radnika**

*(eng. Administrator cultural competence self-assessment)*

TIP: četvorostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: socijalni rad

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 59

OPIS: Skala služi za merenje kompetencija socijalnih radnika procenom njihovog: znanja o zajednici; ličnog učešća; resursa i veza; osoblja; organizacione politike i procedura; doseganja zajednice.

IZVOR: Minneapolis Public Educations. Positive Education Climate Tool Kit. Available at: <https://www.coursehero.com/file/p1gav5h/Minneapolis-Public-Schools-Positive-School-Climate-Tool-Kit-First-Edition-108/>

2

ALAT ZA PROCENU:

## **Upitnik o toleranciji odraslih**

*(eng. Adults tolerance questionnaire)*

TIP: petostepena skala

OBLAST: klima

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 38

OPIS: Skala je fokusirana na to kako: 1. usvojiti socijalno-emocionalni "pogled na svet", 2. poznavati učenike i kontinuirano razvijati kulturalnu responzivnost, 3. pomeriti paradigmu discipline sa „kazne“ na „mogućnosti podučavanja željenog ponašanja“ i 4. odupreti se kriminalizaciji školskog ponašanja.

IZVOR: Blitz, L. V., Yull, D., & Clauhs, M. (2020). Bringing sanctuary to education: Assessing education climate as a foundation for culturally responsive trauma-informed approaches for urban educations. *Urban Education*, 55(1), 95-124.

3

ALAT ZA PROCENU:

### **Percepcija kulturalne kompetencije kod odraslih**

*(eng. Adults' perception of cultural competence)*

TIP: četvorostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli, mladi

BROJ AJTEMA: 25

OPIS: Skala meri tri bazične kulturalne kompetencije u obrazovanju: svesnost, znanje i veštine.

IZVOR: Leighton, L. (2010). Adults' perceptions of their cultural competencies: An investigation in the relationships among teacher characteristics and cultural competence (Doctoral dissertation). Mount Saint Vincent University.

4

ALAT ZA PROCENU:

### **Procena kulturalne kompetencije**

*(eng. Assessment of cultural competences)*

TIP: Da/Ne odgovori

OBLAST: kultura, klima, kompetencije

SEKTOR: socijalni rad, omladinski rad

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 45

OPIS: Svrha instrumenta je da pomogne organizacijama da procene svoj napredak ka kulturalnoj kompetentnosti, kako na organizacionom tako i na individualnom nivou. Instrument se sastoji od tri dela: 1) Procena kulturalne kompetentnosti organizacije, 2) Informacije o ispitanicima i 3) Procena individualne kulturne kompetencije.

IZVOR: AUCD Multicultural Council. (2004) Instructions for Assessment of Organizational Cultural Competence. AUCD Multicultural Council.

5

ALAT ZA PROCENU:

### **Kalifornijska kratka skala multikulturalne kompetencije**

(eng. *California brief multicultural competence Scale*)

TIP: četvorostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 21

OPIS: Skala meri samoprocenu individualnih, multikulturalnih kompetencije i potrebe za obukom u sledeće četiri oblasti: multikulturalno znanje; svest o kulturnim barijerama; osetljivost i reagovanje prema klijentima; i socio-kulturalne različitosti.

IZVOR: Gamst, G., Dana, R. H., Der-Karabetian, A., Aragon, M., Arellano, L., Morrow, G., & Martenson, L. (2004). Cultural Competency Revised: The California Brief Multicultural Competence Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37(3), 163-183. <https://doi.org/10.1080/07481756.2004.11909758>

6

ALAT ZA PROCENU:

### **Skala rasnih predrasuda**

(eng. *Color-blind racial attitudes scale*)

TIP: petostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 20

OPIS: Skala se fokusira na kulturalne kompetencije vezane za rasu merenjem: 1. (ne) svesnosti o rasnim privilegijama; 2. (ne)svesnosti o institucionalnoj diskriminaciji i 3. (ne)svesnosti o rasnim pitanjima.

IZVOR: Neville, H. A., Lilly, R. L., Duran, G., Lee, R. M., & Browne, L. (2000). Construction and initial validation of the color-blind racial attitudes scale (CoBRAS). *Journal of counseling psychology*, 47(1), 59-70. <https://doi.org/10.1037//0022-0167.47.1.59>

7

ALAT ZA PROCENU:

## **Osnovne kulturalne kompetencije**

*(eng. Core cultural competencies)*

TIP: četvorostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: omladinski rad

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 64

OPIS: Imajući u vidu da je kulturna kompetencija jedna od ključnih kompetencija omladinskog rada, na ovoj skali ispitanici rangiraju različite kompetencije koje se odnose na jednakost, pristup i mogućnosti.

IZVOR: Stone, B., & Rennekamp, R. (2004) New Foundations for the 4-H Youth Development Profession: 4-H Professional Research, Knowledge, and Competencies Study. <https://4-hhistorypreservation.com/eMedia/eOneTimeReports/NewFoundations.pdf>

8

ALAT ZA PROCENU:

## **Kritička kulturalna kompetencija u superviziji socijalnog rada**

*(eng. Critical cultural competence in social work supervision)*

TIP: petostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: socijalni rad

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 18

OPIS: Skala je osmišljena da proceni stavove socijalnih radnika o kulturalno kompetentnom rukovodstvu i da identifikuje njihova iskustva sa svojim supervizorima. Domeni obuhvataju demografiju, pitanja o poznavanju i uvažavanju drugih kultura i pitanja o konkretnim primerima kulturno kompetentnog i nekompetentnog ponašanja.

IZVOR: Lusk, M., Terrazas, S., & Salcido, R. (2017). Critical cultural competence in social work supervision. Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, 41(5), 464-476. <https://doi.org/10.1080/23303131.2017.1313801>

9

ALAT ZA PROCENU:

### **Procena kulturalne i jezičke kompetencije**

*(eng. Cultural and linguistic competence policy assessment)*

TIP: Mešovita pitanja

OBLAST: kultura, klima, kompetencije

SEKTOR: socijalni rad, omladinski rad

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 51

OPIS: Instrument meri kulturalne i jezičke kompetencije socijalnih i/ili omladinskih radnika u domenima: znanje, organizaciona filozofija, lična uključenost, resursi i veze i ljudski resursi.

IZVOR: Assessment, L. C. P. Cultural and Linguistic Competence Policy Assessment.  
[http://archive.mhsoac.ca.gov/Meetings/PriorMeetings\\_2014/docs/Meetings/2014/April/CLCC\\_041614\\_Tab4\\_CLCPolicyAssessment.pdf](http://archive.mhsoac.ca.gov/Meetings/PriorMeetings_2014/docs/Meetings/2014/April/CLCC_041614_Tab4_CLCPolicyAssessment.pdf)

10

ALAT ZA PROCENU:

### **Samoprocena kulturalne kompetencije**

*(eng. Cultural competence self-assessment)*

TIP: Mešovita pitanja

OBLAST: kultura, klima, kompetencije

SEKTOR: socijalni rad (zdravstvena zaštita)

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 122

OPIS: Ovaj alat za samoocenjivanje mogao bi da posluži socijalnim radnicima da procene svoje kulturne kompetencije baveći se: etničkim/kulturalnim karakteristikama; organizacionim pristupima prilagođavanja potrebama različitosti i vezama organizacije/ustanove sa pacijentima i zajednicama u kojima se nalaze.

IZVOR: Andrulis, D. P., Delbanco, T., Avakian, L., & Shaw-Taylor, Y. (2004). Conducting a cultural competence self-assessment. Management Sciences for Health.



11

ALAT ZA PROCENU:

## Ček lista za samoprocenu kulturalne kompetencije

(eng. *Cultural competence self-assessment checklist*)

TIP: četvorostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 36

OPIS: Ovaj alat za samoprocenu dizajniran je da istraži kulturalne kompetencije pojedinca. Njegova svrha je da pomogne ispitanicima da steknu uvidu u svoje veštine, znanje i svest o sebi u interakcijama sa drugima. Njegov cilj je da im pomogne da prepoznaju šta mogu da urade kako bi postali efikasniji u radu i životu u kulturalno raznolikom okruženju.

IZVOR: Diversity Committee (2018). Diversity Self-Assessment. <https://www.washcoll.edu/campus-community/diversity-equity-and-inclusion/Diversity%20Self-Assessment.pdf>

12

ALAT ZA PROCENU:

## Upitnik za samoprocenu kulturalne kompetencije

(eng. *Cultural competence self-assessment questionnaire*)

TIP: četvorostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: socijalni rad

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 79

OPIS: Skala je dizajnirana da pomogne agencijama koje rade sa decom sa smetnjama u razvoju i njihovim porodicama u samoproceni njihove interkulturalne kompetencije (stav, praksa, politika i struktura).

IZVOR: Mason, J. L. (1995). Cultural Competence Self-Assessment Questionnaire: A Manual for Users. Portland State University: Research and Training Center on Family Support and Children's Mental Health. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED399684.pdf>

13

ALAT ZA PROCENU:

**Kontinuum kulturalnog znanja Q-Sort**

(eng. *Cultural proficiency continuum Q-Sort*)

TIP: rangiranje (Q-sort)

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli

Broj ajtema: 30

OPIS: Skala je fokusirana na merenje kulturnih kompetencija koje se odnose na: kulturalnu destruktivnost; kulturalnu nesposobnost; kulturalno slepilo; kulturalnu prekompetentnost; kulturalnu kompetentnost; kulturalnu stručnost.

IZVOR: Cormier, D. R. (2021). Assessing preservice adults' cultural competence with the cultural proficiency continuum Q-sort. *Educational Researcher*, 50(1), 17-29. <https://doi.org/10.3102/0013189X20936670>

14

ALAT ZA PROCENU:

**Skala za procenu klime uvažavanja različitosti**

(eng. *Diversity climate scale*)

TIP: šestostepena skala

OBLAST: klima

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 30

OPIS: Skala služi za procenu inkluzivne klime i klime uvažavanja različitosti u organizaciji/instituciji.

IZVOR: Yeats, L. F. (2018). Organizational assessment of diversity and inclusion (Doctoral dissertation, Pepperdine University). <https://digitalcommons.pepperdine.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2003&context=etd> (p. 62)

15

ALAT ZA PROCENU:

**Upitnik za procenu upravljanja različitostima**

(eng. *Diversity management questionnaire*)

TIP: petostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli

Broj ajtema: 3

OPIS: Mera u kojoj kultura različitosti postoji u organizaciji odražava se u odgovorima na tri anketna pitanja.

IZVOR: Pitts, D. W. (2009). Diversity management, job satisfaction, and performance: Evidence from U.S. Federal Agencies. *Public Administration Review*, 69(2), 328-338.

16

ALAT ZA PROCENU:

**Skala percepcije različitosti**

(eng. *Diversity perceptions scale*)

TIP: šestostepena skala

OBLAST: klima, kompetencije

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 16

OPIS: Instrument se sastoji iz dva dela – organizacionog i individualnog. Svrha instrumenta je da proceni percepciju organizacione pravednosti i organizacione uključenosti zajedno sa samopercepcijom vrednosti individualne različitosti i ličnog komfora.

IZVOR: Mor Barak, M.E., Cherin, D.A., & Berkman, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate: ethnic and gender differences in employee perceptions, *Journal of Applied Behavioral Science*, 34(1), 82-104.

**17**

ALAT ZA PROCENU:

**Skala za procenu školske klima uvažavanja različitosti**

(eng. *Education climate for diversity - Secondary scale*)

TIP: petostepena skala

OBLAST: klima

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: mladi

Broj ajtema: 39

OPIS: Skala meri: jednak status; kvalitet interakcije, učestalost interakcije; podrška pozitivnoj interakciji; kulturna socijalizacija; unapređenje kulturne kompetencije; kritička svest; stereotipizacija; mejnstrim socijalizacija; socijalizacija neosetljiva na različite "boje kože" (rase).

IZVOR: Byrd, C. M. (2019). A measure of education racial socialization and quality of intergroup interactions. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 25(2), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1037/cdp0000202>

**18**

ALAT ZA PROCENU:

**Anketa o školskoj klimi – osoblje**

(eng. *Education climate survey – staff*)

TIP: četvorostepena skala

OBLAST: klima

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 17

OPIS: Skala procenjuje školsku klimu posredstvom sledećih dimenzija: povezanost, bezbednost, naglašavanje značaja školskog uspeha i uključenost roditelja.

IZVOR: Ramsey, C. M., Spira, A. P., Parisi, J. M., & Rebok, G. W. (2016). Education climate: Perceptual differences between young people, parents, and education staff. *Education effectiveness and education improvement*, 27(4), 629-641. <https://doi.org/10.1080/09243453.2016.1199436>

19

ALAT ZA PROCENU:

**Anketa o školskoj klimi – učenici od 3. do 5. razreda**

*(eng. Education climate survey – young people in grade 3 to 5)*

TIP: četvorostepena skala

OBLAST: klima

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: mladi

Broj ajtema: 17

OPIS: Skala procenjuje školsku klimu posredstvom sledećih dimenzija: povezanost, bezbednost, naglašavanje značaja školskog uspeha i uključenost roditelja.

IZVOR: Ramsey, C. M., Spira, A. P., Parisi, J. M., & Rebok, G. W. (2016). Education climate: Perceptual differences between young people, parents, and education staff. *Education effectiveness and education improvement*, 27(4), 629-641. <https://doi.org/10.1080/09243453.2016.1199436>

20

ALAT ZA PROCENU:

**Ček lista za opservaciju kulturalnih kompetencija u obrazovanju**

*(eng. Education-wide cultural competence observation checklist)*

TIP: petostepena skala

OBLAST: kultura, klima

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 33

OPIS: Skala procenjuje kulturu i klimu kroz: viziju/misiju škole, nastavni plan i program, interakciju učenika i liderstvo, nastavnike, podučavanje i učenje, roditelje i spoljnu zajednicu, upravljanje konfliktima, procene.

IZVOR: Bustamante, R. B., & Nelson, J. A. (2007). The education-wide cultural competence observation checklist. [https://www.greateducationpartnership.org/wp-content/uploads/2017/03/SCCOC\\_March\\_2017.pdf](https://www.greateducationpartnership.org/wp-content/uploads/2017/03/SCCOC_March_2017.pdf)

21

ALAT ZA PROCENU:

### **Inventar etničke osetljivosti**

(eng. *Ethnic-sensitive inventory*)

TIP: petostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: socijalni rad

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 24

OPIS: Ova skala je kreirana kako bi se poboljšale veštine praktičara u radu sa etničkim manjinama. Pitanja se odnose na šest faza tretmana interakcije klijent-savetnik: prekontakt, identifikacija problema, specifikacija problema, formulisanje zajedničkog cilja, rešavanje problema i okončanje.

IZVOR: Ho, M. K. (1990). Use of ethnic-sensitive inventory (ESI) to enhance practitioner skills with minorities. *Journal of multicultural social work*, 1(1), 57-68. [https://doi.org/10.1300/J285v01n01\\_05](https://doi.org/10.1300/J285v01n01_05)

22

ALAT ZA PROCENU:

### **Ispitivanje i procena interkulturalne kompetencije**

(eng. *Exploring and assessing intercultural competence*)

TIP: Likertova skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 43

OPIS: Instrument se bavi višestrukim dimenzijama interkulturalnih kompetencija: znanjem, stavovima, veštinama i svešću.

IZVOR: Fantini, A. E. (2007). Exploring and assessing intercultural competence. [https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=worldlearning\\_publications/](https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=worldlearning_publications/)

23

ALAT ZA PROCENU:

**Upitnik inkluzivnog liderstva u obrazovanju – LEI-Q upitnik**

(eng. *Inclusive leadership in educations – LEI-Q questionnaire*)

TIP: petostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli

Broj ajtema: 40

OPIS: Skala meri kulturne kompetencije u obrazovanju fokusirajući se na školu kao inkluzivnu zajednicu; upravljanje procesima nastave i učenja i razvoj nastavnog profesionalizma.

IZVOR: Crisol Moya, E., Molonia, T., & Caurcel Cara, M. J. (2020). Inclusive leadership and education quality: Adaptation and validation of the questionnaire “Inclusive Leadership in Educations” (LEI-Q) to the Italian context. *Sustainability*, 12(13), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su12135375>

24

ALAT ZA PROCENU:

**Indeks inkluzije**

(eng. *Index for inclusion*)

TIP: trostepena skala

OBLAST: kultura, klima

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli, mladi

BROJ AJTEMA: Varira u odnosu na ciljnu grupu

OPIS: Skala služi za procenu kulture i klime u cilju: stvaranja inkluzivne kulture; kreiranja inkluzivne politike i razvijanja inkluzivne prakse.

IZVOR: Booth, T., Ainscow, M., & Kingston, D. (2002). Index for inclusion: Developing play, learning and participation in early years and childcare. Centre for Studies on Inclusive Education. [https://inee.org/sites/default/files/resources/index\\_for\\_inclusion\\_Developing\\_Play%2C\\_Learning\\_and\\_Participation\\_in\\_the\\_Early\\_Years\\_and\\_Childcare.pdf](https://inee.org/sites/default/files/resources/index_for_inclusion_Developing_Play%2C_Learning_and_Participation_in_the_Early_Years_and_Childcare.pdf)

25

ALAT ZA PROCENU:

**Skala potencijala interkulturalnog prilagođavanja**

(eng. *Intercultural adjustment potential scale*)

TIP: sedmostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli

Broj ajtema: 55

OPIS: Ovaj alat predstavlja meru koja predviđa potencijal interkulturalnog prilagođavanja merenjem: regulacije emocija, otvorenosti, fleksibilnosti i kritičkog mišljenja.

IZVOR: Matsumoto, D., LeRoux, J., Ratzlaff, C., Tatani, H., Uchida, H., Kim, C., & Araki, S. (2001). Development and validation of a measure of intercultural adjustment potential in Japanese sojourners: The Intercultural Adjustment Potential Scale (ICAPS). *International Journal of Intercultural Relations*, 25(5), 483-510.

26

ALAT ZA PROCENU:

**Inventar interkulturalne osetljivosti**

(eng. *Intercultural sensitivity inventory*)

TIP: Da/ne

OBLAST: kompetencije (osetljivost)

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: mladi

BROJ AJTEMA: 46

OPIS: Skala je fokusirana na kompetencije učenika merenjem individualizma, kolektivizma, fleksibilnosti i otvorenosti uma.

IZVOR: McMurray, A. A. (2007). Measuring intercultural sensitivity of international and domestic college young people: The impact of international travel (Doctoral dissertation). University of Florida.



27

ALAT ZA PROCENU:

**Skala interkulturalne osetljivosti**

(eng. *Intercultural sensitivity scale*)

TIP: petostepena skala

OBLAST: kompetencije (senzitivnost)

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli, mladi

Broj ajtema: 24

OPIS: Skala služi za merenje interkulturalne osetljivosti procenjajući sledeće: angažovanost u interakciji, poštovanje kulturalnih razlika, poverljivost u interakciju, uživanje u interakciji i pažljivost u interakciji.

IZVOR: Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International journal of intercultural relations*, 27(4), 421-443. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4)

28

ALAT ZA PROCENU:

**Miville-Guzman univerzalnost-različitost**

(eng. *Miville-Guzman universality-diversity*)

TIP: šestostepena skala

OBLAST: kultura

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: mladi

BROJ AJTEMA: 15

OPIS: Skala meri interesovanje učenika za učešće u različitim društvenim i kulturnim aktivnostima – stepen do kojeg učenici vrednuju uticaj različitosti na samorazumevanje i lični rast i stepen komfora učenika sa različitim pojedincima.

IZVOR: Kegel, K., & DeBlaere, C. (2014). Universal-diverse orientation in Asian international young people: Confirmatory factor analysis of the Miville-Guzman Universality-Diversity Scale, Short Form. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(3), 469-474. <https://doi.org/10.1037/a0034746>

29

ALAT ZA PROCENU:

**Mor Barak skala inkluzije-isključivanja**

(eng. *Mor Barak inclusion-exclusion scale*)

TIP: šestostepena skala

OBLAST: kultura, klima

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli

Broj ajtema: 15

OPIS: Skala meri stepen do kog se pojedinci osećaju uključenim u kritične organizacione procese kao što su pristup informacijama, uključenost i učešće u organizaciji i uticaj u procesu donošenja odluka.

IZVOR: Yeats, L. F. (2018). Organizational assessment of diversity and inclusion (Doctoral dissertation, Pepperdine University). <https://digitalcommons.pepperdine.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2003&context=etd> (p. 62)

30

ALAT ZA PROCENU:

**Anketa o multikulturalnoj svesnosti, znanju i veštinama**

(eng. *Multicultural awareness, knowledge and skills survey*)

TIP: trostepena ili četvorostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 60

OPIS: Instrument je dizajniran da proceni uticaj nastavnih strategija na nivo interkulturalnog razvoja učenika. Meri znanje, veštine i svest.

IZVOR: D'Andrea, M., Daniels, J., & Heck, R. (1991). Evaluating the impact of multicultural counseling training. *Journal of Counseling & Development*, 70(1), 143-150. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1991.tb01576.x>

31

ALAT ZA PROCENU:

### Ček lista o multikulturalnoj kompetentnosti

(eng. *Multicultural competency checklist*)

TIP: Ček lista (da/ne)

OBLAST: kultura

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli

Broja ajtema: 22

OPIS: Ček lista se odnosi na: zastupljenost manjina; pitanja nastavnog plana i programa; savetodavna praksa i supervizija; istraživanja; evaluacija kompetencija studenata i fakulteta; fizičko okruženje.

IZVOR: Ponterotto, J. G., Alexander, C. M., & Grieger, I. (1995). A multicultural competency checklist for counseling training programs. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 23(1), 11-20. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.1995.tb00262.x>

32

ALAT ZA PROCENU:

### Inventar multikulturalnog savetovanja

(eng. *Multicultural counseling inventory*)

TIP: četvorostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: socijalni rad, omladinski rad

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 40

OPIS: Instrument procenjuje multikulturalnu kompetentnost putem: veština multikulturalnog savetovanja; multikulturalne svesnosti; multikulturalnog savetodavnog znanja; multikulturalnih savetovadnih odnosa.

IZVOR: Sadowsky, G. R. (1996). 8. The Multicultural Counseling Inventory: Validity And Applications In Multicultural Training. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=burosbookmulticultural>

**33**

ALAT ZA PROCENU:

**Upitnik multikulturalne ličnosti**

*(eng. Multicultural personality questionnaire)*

TIP: petostepena skala

OBLAST: kompetencije (senzitivnost)

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli, mladi

BROJ AJTEMA: 78 (duža verzija), 40 (kraća verzija)

OPIS: Ovaj multidimenzionalni instrument meri sledeće elemente kulturnih kompetencija: kulturnu empatiju, otvorenost uma, društvenu inicijativu, emocionalnu stabilnost i fleksibilnost.

IZVOR: Van Der Zee, K.I., & Van Oudenhoven, J.P. (2000). The Multicultural Personality Questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European journal of personality*, 14(4), 291-309. [https://doi.org/10.1002/1099-0984\(200007/08\)14:4<291::AID-PER377>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/1099-0984(200007/08)14:4<291::AID-PER377>3.0.CO;2-6)

**34**

ALAT ZA PROCENU:

**Multikulturalno kompetentan vodič za procenu sistema usluga**

*(eng. Multiculturally competent service system assessment guide)*

TIP: petostepena skala

OBLAST: kultura, klima, kompetencije

SEKTOR: socijalni rad, omladinski rad

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 45

OPIS: Ovaj alat služi za procenu multikulturalne kompetencije organizacije/ustanove u sledećim domenima: demografija, politike, procedure i upravljanje, usluge/programi, briga, kontinuiet brige, razvoj ljudskih resursa, praćenje i unapređenje kvaliteta, sistem informisanja/upravljanja. Na osnovu ove procene organizacije treba da formulišu kulturalno kompetentan plan, odnosno plan za unapređenje multikulturalne kompetencije organizacije/ustanove.

IZVOR: The Connecticut Department of Mental Health and Addiction Services Office of Multicultural Affairs. (2000) Assessment Guidelines For Developing a Multiculturally competent Service system. <https://portal.ct.gov/-/media/DMHAS/OMA/guidelinespdf.pdf>

35

ALAT ZA PROCENU:

**Originalna skala za edukatore o različitosti učenika**

(eng. *Original educators scale of student diversity*)

TIP: petostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli

BROJ AJTEMA: 50

OPIS: Skala meri nekoliko grupa kompetencija edukatora: kulturna kompetencija, multikulturalno obrazovanje, kulturno, respozivna pedagogija i kritička teorija rase.

IZVOR: Patel, R. (2018). Measuring cultural competency in educators: The educators scale of student diversity (Doctoral dissertation). Seattle Pacific University.

36

ALAT ZA PROCENU:

**Alat za merenje kvaliteta programa**

(eng. *Program quality measurement tool – PQMT*)

TIP: peostepena skala

OBLAST: kultura

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odasli

BROJ AJTEMA: 44

OPIS: Alat služi za procenu obrazovnog programa namenjenog učenicima sa težim oblikom invaliditeta, u odnosu na indikatore najbolje prakse. Identifikuje prednosti i potrebe programa i procenjuje poboljšanja u pružanju obrazovnih usluga tokom vremena. Stavke su organizovane u tri sekcije: lokalna obrazovna agencija, školska zgrada i učenik.

IZVOR: Cushing, L., & Clark, L. M. (2002). Program Quality Measurement Tool. (Available from the Department of Special Education, Peabody College, Vanderbilt University, Nashville, TN.).

**37**

ALAT ZA PROCENU:

**Ček lista za samoprocenu osoblja koje pruža usluge i podršku u ranoj intervenciji i ranom detinjstvu**

*(eng. Self-assessment checklist for personnel providing services and supports in early intervention and early childhood settings)*

TIP: trostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli

Broj ajtema: 49

OPIS: Instrument meri kulturalne i jezičke kompetencije fokusirajući se na fizičko okruženje, materijale i resurse; stilove komunikacije i vrednosti i stavove.

IZVOR: Goode (2009). Promoting cultural & linguistic competency. National Centre for Cultural Competence. <https://www.sophe.org/wp-content/uploads/2017/02/ChecklistEIEC.pdf>

**38**

ALAT ZA PROCENU:

**Skala kvaliteta razvoja inkluzivnog obrazovanja – Kratka verzija**

*(eng. Quality scale of Inclusive education development - Short form)*

TIP: četvorostepena skala

OBLAST: kultura, klima i kompetencije

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli

Broj ajtema: 25

OPIS: Instrument meri kvalitet inkluzivnog obrazovanja fokusirajući se na: individualne potrebe učenika; inkluzivna nastava; interdisciplinarna saradnja u okviru stručnih timova u školi; koncept škole i školski život, eksterna podrška i zajedničko umrežavanje

IZVOR: Schurig, M., Weiß, S., Kiel, E., Heimlich, U., & Gebhardt, M. (2020). Assessment of the quality of inclusive educations A short form of the quality scale of inclusive education development (QU! SS)–reliability, factorial structure and measurement invariance. International Journal of Inclusive Education; 1-16. <https://doi.org/10.1080/13603116.2020.1862405>

39

ALAT ZA PROCENU:  
**Sposobnost refleksije**  
(eng. *Reflective ability*)

TIP: petostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: sva tri sektora

CILJNA GRUPA: odrasli

Broj ajtema: 23

OPIS: Instrument meri sposobnost refleksije koja obuhvata samorefleksiju, empatičnu refleksiju i refleksivnu komunikaciju.

IZVOR: Aukes, L. C., Geertsma, J., Cohen-Schotanus, J., Zwierstra, R. P., & Slaets, J. P. (2007). The development of a scale to measure personal reflection in medical practice and education. *Medical teacher*, 29(2-3), 177-182.

40

ALAT ZA PROCENU:  
**Samoprocena kulturalne kompetencije osoblja**  
(eng. *Staff cultural competence self-assessment*)

TIP: trostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli

Broj ajtema: 30

OPIS: Skala se fokusira na kompetencije edukatora mereći: fizičko okruženje, materijale i resurse, komunikaciju, vrednosti i stavove.

IZVOR: Minneapolis Public Educations. Positive Education Climate Tool Kit. Available at: <https://guide.swifteducations.org/sites/default/files/documents/Cultural%20Competence%20and%20Equity%20-%20Educational%20%26%20Cultural%20Services.pdf>

41

ALAT ZA PROCENU:

**Anketa o multikulturalnim stavovima nastavnika**

(eng. *Teacher multicultural attitude survey*)

TIP: petostepena skala

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli

Broj ajtema: 20

OPIS: Skala se fokusira na: stav nastavnika prema multikulturalizmu; akcenat obrazovnog sistema na multikulturalnosti i zadovoljstvo nastavom u multikulturalnim učionicama.

IZVOR: Ponterotito, J. G., Baluch, S., Greig, T., & Rivera, L. (1998). Development and initial score validation of the teacher multicultural altitude survey. *Educational and psychological measurement*, 58(6), 1002-1016. <https://doi.org/10.1177/0013164498058006009>

42

ALAT ZA PROCENU:

**Skala podučavanja u urbanom obrazovanju**

(eng. *Teaching in urban educations scale*)

TIP: skale ("tačno", "netačno" ili "ne znam")

OBLAST: kompetencije

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli

Broj ajtema: 91

OPIS: Skala meri kompetencije i znanja u urbanoj nastavi i različitosti sa podskalama koje se odnose na: nastavnike kao profesionalce, porodicu i zajednicu, pedagogiju emancipacije, kulturno znanje, sistemska analizu, okruženje u učionici, iskustvo učenika i značaj kulturnog znanja.

IZVOR: Swartz, E., & Bakari, R. (2005). Development of the teaching in urban educations scale. *Teaching and Teacher Education*, 21(7), 829-841.



43

ALAT ZA PROCENU:

**Alat za procenu inkluzije Themis**

(eng. *Themis inclusion tool*)

TIP: petostepena skala

OBLAST: kultura, klima

SEKTOR: obrazovanje

CILJNA GRUPA: odrasli, mladi

Broj ajtema: 65

OPIS: Skala ispituje refleksiju nastavnika u pogledu različitosti učenika u školama. Fokusira se na kontekst (u školi i zajednici), resurse (lične, institucionalne, lokalne) i procese (prisustvo, učešće, postignuće).

IZVOR: Azorín, C., & Ainscow, M. (2020). Guiding educations on their journey towards inclusion. *International Journal of Inclusive Education*, 24(1), 58-76. <https://doi.org/10.1080/13603116.2018.1450900>

## Literatura

Andrulis, D. P., Delbanco, T., Avakian, L., & Shaw-Taylor, Y. (2004). Conducting a cultural competence self-assessment. *Management Sciences for Health*.

Asian international young people: Confirmatory factor analysis of the Miville-Guzman Universality-Diversity Scale, Short Form. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(3), 469-474. <https://doi.org/10.1037/a0034746>

Assessment, L. C. P. Cultural and Linguistic Competence Policy Assessment. [http://archive.mhsbac.ca.gov/Meetings/PriorMeetings\\_2014/docs/Meetings/2014/April/CLCC\\_041614\\_Tab4\\_CLCPOlICYAssessment.pdf](http://archive.mhsbac.ca.gov/Meetings/PriorMeetings_2014/docs/Meetings/2014/April/CLCC_041614_Tab4_CLCPOlICYAssessment.pdf)

AUCD Multicultural Council. (2004) Instructions for Assessment of Organizational Cultural Competence. AUCD Multicultural Council.

Aukes, L. C., Geertsma, J., Cohen-Schotanus, J., Zwierstra, R. P., & Slaets, J. P. (2007). The development of a scale to measure personal reflection in medical practice and education. *Medical teacher*, 29(2-3), 177-182.

Azorín, C., & Ainscow, M. (2020). Guiding educations on their journey towards inclusion. *International Journal of Inclusive Education*, 24(1), 58-76. <https://doi.org/10.1080/13603116.2018.1450900>

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>

Blitz, L. V., Yull, D., & Clauhs, M. (2020). Bringing sanctuary to education: Assessing education climate as a foundation for culturally responsive trauma-informed approaches for urban educations. *Urban Education*, 55(1), 95-124.

Booth, T., Ainscow, M., & Kingston, D. (2002). Index for inclusion: Developing play, learning and participation in early years and childcare. Centre for Studies on Inclusive Education. [https://inee.org/sites/default/files/resources/index\\_for\\_Inclusion\\_Developing\\_Play%2C\\_Learning\\_and\\_Participation\\_in\\_the\\_Early\\_Years\\_and\\_Childcare.pdf](https://inee.org/sites/default/files/resources/index_for_Inclusion_Developing_Play%2C_Learning_and_Participation_in_the_Early_Years_and_Childcare.pdf)

Bustamante, R. B., & Nelson, J. A. (2007). The education-wide cultural competence observation checklist. [https://www.greateducationspartnership.org/wp-content/uploads/2017/03/SCCOC\\_March\\_2017.pdf](https://www.greateducationspartnership.org/wp-content/uploads/2017/03/SCCOC_March_2017.pdf)

Byrd, C. M. (2019). A measure of education racial socialization and quality of intergroup interactions. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 25(2), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1037/cdp0000202>

Central Vancouver Island Multicultural Society (2015). Cultural Competence Self-

Assessment Checklist. Available at: <http://www.coloradoedinitiative.org/wp-content/uploads/2015/10/cultural-competence-self-assessment-checklist.pdf>

Cormier, D. R. (2021). Assessing preservice adults' cultural competence with the cultural proficiency continuum Q-sort. *Educational Researcher*, 50(1), 17-29. <https://doi.org/10.3102/0013189X20936670>

Crisol Moya, E., Molonia, T., & Caurcel Cara, M. J. (2020). Inclusive leadership and education quality: Adaptation and validation of the questionnaire "Inclusive Leadership in Educations"(LEI-Q) to the Italian context. *Sustainability*, 12(13), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su12135375>

Cushing, L., & Clark, L. M. (2002). Program Quality Measurement Tool. (Available from the Department of Special Education, Peabody College, Vanderbilt University, Nashville, TN.)

D'Andrea, M., Daniels, J., & Heck, R. (1991). Evaluating the impact of multicultural counseling training. *Journal of Counseling & Development*, 70(1), 143-150. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1991.tb01576.x>

Diversity Committee (2018). Diversity Self-Assessment. <https://www.washcoll.edu/campus-community/diversity-equity-and-inclusion/Diversity%20Self-Assessment.pdf>

Fantini, A. E. (2007). Exploring and assessing intercultural competence. [https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=worldlearning\\_publications/](https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=worldlearning_publications/)

Gamst, G., Dana, R. H., Der-Karabetian, A., Aragon, M., Arellano, L., Morrow, G., & Martenson, L. (2004). Cultural Competency Revised: The California Brief Multicultural Competence Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37(3), 163-183. <https://doi.org/10.1080/07481756.2004.11909758>

Goode (2009). Promoting cultural & linguistic competency. National Centre for Cultural Competence. <https://www.sophe.org/wp-content/uploads/2017/02/ChecklistEIEC.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>

Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International journal of intercultural relations*, 27(4), 421-443. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4)

Ho, M. K. (1990). Use of ethnic-sensitive inventory (ESI) to enhance practitioner

skills with minorities. *Journal of multicultural social work*, 1(1), 57-68. [https://doi.org/10.1300/J285v01n01\\_05](https://doi.org/10.1300/J285v01n01_05)

Kegel, K., & DeBlaere, C. (2014). Universal-diverse orientation in Asian international young people: Confirmatory factor analysis of the Miville-Guzman Universality-Diversity Scale, Short Form. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(3), 469-474. <https://doi.org/10.1037/a0034746>

Leighton, L. (2010). Adults' perceptions of their cultural competencies: An investigation in the relationships among teacher characteristics and cultural competence (Doctoral dissertation). Mount Saint Vincent University.

Lusk, M., Terrazas, S., & Salcido, R. (2017). Critical cultural competence in social work supervision. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 41(5), 464-476. <https://doi.org/10.1080/23303131.2017.1313801>

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*. Routledge.

Mason, J. L. (1995). *Cultural Competence Self-Assessment Questionnaire: A Manual for Users*. Portland State University: Research and Training Center on Family Support and Children's Mental Health. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED399684.pdf>

Matsumoto, D., LeRoux, J., Ratzlaff, C., Tatani, H., Uchida, H., Kim, C., & Araki, S. (2001). Development and validation of a measure of intercultural adjustment potential in Japanese sojourners: The Intercultural Adjustment Potential Scale (ICAPS). *International Journal of Intercultural Relations*, 25(5), 483-510.

McMurray, A. A. (2007). *Measuring intercultural sensitivity of international and domestic college young people: The impact of international travel* (Doctoral dissertation). University of Florida.

Minneapolis Public Educations. *Positive Education Climate Tool Kit*. Available at: Minneapolis Public Educations. *Positive Education Climate Tool Kit*. Available at: <https://www.coursehero.com/file/p1gav5h/Minneapolis-Public-Schools-Positive-School-Climate-Tool-Kit-First-Edition-108/>

Mor Barak, M.E., Cherin, D.A., & Berkman, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate: ethnic and gender differences in employee perceptions, *Journal of Applied Behavioral Science*, 34(1), 82-104.

Neville, H. A., Lilly, R. L., Duran, G., Lee, R. M., & Browne, L. (2000). Construction and initial validation of the color-blind racial attitudes scale (CoBRAS). *Journal of counseling psychology*, 47(1), 59-70. <https://doi.org/10.1037//0022-0167.47.1.59>

- 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. American Association for Counseling.
- Peterson, K. D., & Deal, T. E. (2009). The shaping school culture field book (2nd Edition). Jossey-Bass.
- Pitts, D.W. (2009). Diversity management, job satisfaction, and performance: Evidence from U.S. Federal Agencies. *Public Administration Review*, 69(2), 328-338.
- Ponterotito, J. G., Baluch, S., Greig, T., & Rivera, L. (1998). Development and initial score validation of the teacher multicultural attitudes survey. *Educational and Psychological Measurement*, 58(6), 1002-1016. <https://doi.org/10.1177/0013164498058006009>
- 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>
- Ponterotto, J. G., Alexander, C. M., & Grieger, I. (1995). A multicultural competency checklist for counseling training programs. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 23(1), 11-20. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.1995.tb00262.x>
- Ramsey, C. M., Spira, A. P., Parisi, J. M., & Rebok, G. W. (2016). Education climate: Perceptual differences between young people, parents, and education staff. *Education Effectiveness and Education Improvement*, 27(4), 629-641. <https://doi.org/10.1080/09243453.2016.1199436>
- Saylik, A., Polatcan, M., & Saylik, N. (2016). Diversity management and respect for diversity at schools. *International Journal of Progressive Education*, 12(1), 51-63.
- 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>
- Schurig, M., Weiß, S., Kiel, E., Heimlich, U., & Gebhardt, M. (2020). Assessment of the quality of inclusive education: A short form of the quality scale of inclusive education development (QU! SS)—reliability, factorial structure and measurement invariance. *International Journal of Inclusive Education*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/13603116.2020.1862405>
- 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>
- Sodowsky, G. R. (1996). 8. The Multicultural Counseling Inventory: Validity And Applications In Multicultural Training. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=burosbookmulticultural>

Stone, B., & Rennekamp, R. (2004) New Foundations for the 4-H Youth Development Profession: 4-H Professional Research, Knowledge, and Competencies Study. [https://4-hhistorypreservation.com/eMedia/eOneTimeReports/New\\_Foundations.pdf](https://4-hhistorypreservation.com/eMedia/eOneTimeReports/New_Foundations.pdf)

Sue, D. W., & Sue, D. (2012). Counseling the culturally diverse: Theory and practice. John Wiley & Sons.

Swartz, E., & Bakari, R. (2005). Development of the teaching in urban education scale. *Teaching and Teacher Education*, 21(7), 829-841.

Tamtik, M., & Cuenter, 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>

The Connecticut Department of Mental Health and Addiction Services Office of Multicultural Affairs. (2000) Assessment Guidelines For Developing a Multiculturally competent Service system. <https://portal.ct.gov/-/media/DMHAS/OMA/guidelinespdf.pdf>

Van Der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2000). The Multicultural Personality Questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European journal of personality*, 14(4), 291-309. [https://doi.org/10.1002/1099-0984\(200007/08\)14:4<291::AID-PER377>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/1099-0984(200007/08)14:4<291::AID-PER377>3.0.CO;2-6)

Yeats, L. F. (2018). Organizational assessment of diversity and inclusion (Doctoral dissertation, Pepperdine University). <https://digitalcommons.pepperdine.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2003&context=etd> (p. 62)

Yeats, L. F. (2018). Organizational assessment of diversity and inclusion (Doctoral dissertation, Pepperdine University). <https://digitalcommons.pepperdine.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2003&context=etd> (p. 61)

## Dodatak

Tabela 1.  
Lista alata za procenu

	<b>Alat za procenu</b>	<b>Kultura</b>	<b>Klima</b>	<b>Kompetencije</b>
1.	Samoprocena kulturalnih kompetencija socijalnih radnika (Mineapolis Public Education)			✓
2.	Upitnik o toleranciji odraslih (Blitz et al., 2020)		✓	
3.	Percepcija kulturalne kompetencije kod odraslih (Leighton, 2010)			✓
4.	Procena kulturalne kompetencije (AUCD Multicultural Council, 2004)	✓	✓	✓
5.	Kalifornijska kratka skala multikulturalne kompetencije (Gamst et al., 2004)			✓
6.	Skala rasnih predrasuda (CoBRAS) (Neville et al., 2000)			✓
7.	Osnovne kulturalne kompetencije (Stone & Rennekamp, 2004)			✓
8.	Kritička kulturalna kompetencija u superviziji socijalnog rada (Lusk et al., 2017)			✓
9.	Procena kulturalne i jezičke kompetencije (Assessment, L. C. P.)	✓	✓	✓
10.	Samoprocena kulturalne kompetencije (Andrulis et al., 2004)	✓	✓	✓
11.	Ček lista za samoprocenu kulturalne kompetencije (Diversity Committee, 2018)			✓
12.	Upitnik za samoprocenu kulturalne kompetencije (Mason, 1995)			✓
13.	Kontinuum kulturalnog znanja Q-Sort (Cormier, 2021)			✓
14.	Skala za procenu klime uvažavanja različitosti (Yeats, 2018)		✓	
15.	Upitnik za procenu upravljanja različitostima (Pitts, 2009)			✓

revolucija različitosti: ček lista

16.	Skala percepcije različitosti (Mor Barak et al., 1998)		✓	✓
17.	Skala za procenu školske klima uvažavanja različitosti (Byrd, 2019)		✓	
18.	Anketa o školskoj klimi – osoblje (Ramsey et al., 2016)		✓	
19.	Anketa o školskoj klimi – učenici od 3. do 5. razreda (Ramsey et al., 2016)		✓	
20.	Ček lista za opservaciju kulturalnih kompetencija u obrazovanju (Bustamante & Nelson, 2007)	✓	✓	
21.	Inventar etničke osetljivosti (Ho, 1990)			✓
22.	Ispitivanje i procena interkulturalne kompetencije (Fantini, 2007)			✓
23.	Upitnik inkluzivnog liderstva u obrazovanju – LEI-Q upitnik (Crisol Moya et al., 2020)			✓
24.	Indeks inkluzije (Booth et al., 2002)	✓	✓	
25.	Skala potencijala interkulturalnog prilagođavanja (Matsumoto et al., 2001)			✓
26.	Inventar interkulturalne osetljivosti (Mc-Murray, 2007)			✓
27.	Skala interkulturalne osetljivosti (Hammer et al., 2003)			✓
28.	Miville-Guzman univerzalnost-različitost (Kegel & DeBlaere, 2014)	✓		
29.	Mor Barak skala inkluzije-isključivanja (Yeats, 2018)	✓	✓	
30.	Anketa o multikulturalnoj svesnosti, znanju i veštinama (D'Andrea et al., 1991)			✓
31.	Ček lista o multikulturalnoj kompetentnosti (Ponterotto et al., 1995)	✓		
32.	Inventar multikulturalnog savetovanja (Sodowsky, 1996)			✓
33.	Upitnik multikulturalne ličnosti (Van Der Zee & Van Oudenhoven, 2000)			✓
34.	Multikulturalno kompetentan vodič za procenu sistema usluga (The Connecticut Department of Mental Health and Addiction Services Office of Multicultural Affairs, 2000)	✓	✓	✓



35.	Originalna skala za edukatore o različitosti učenika (Patel, 2018)			✓
36.	Alat za merenje kvaliteta programa (Cushing & Clark, 2002)	✓		
37.	Ček lista za samoprocenu osoblja koje pruža usluge i podršku u ranoj intervenciji i ranom detinjstvu (Goode, 2009)			✓
38.	Skala kvaliteta razvoja inkluzivnog obrazovanja – Kratka verzija (Schurig et al., 2020)	✓	✓	✓
39.	Sposobnost refleksije (Aukes et al., 2007)			✓
40.	Samoprocena kulturalne kompetencije osoblja (Mineapolis Public Education)			✓
41.	Anketa o multikulturalnim stavovima nastavnika (Ponterotito et al., 1998)			✓
42.	Skala podučavanja u urbanom obrazovanju (Swartz & Bakari, 2005)			✓
43.	Alat za procenu inkluzije Themis (Azorin & Ainscow, 2020)	✓	✓	







**diversity  
revolution**  
FROM VALUE TO PRACTICE

