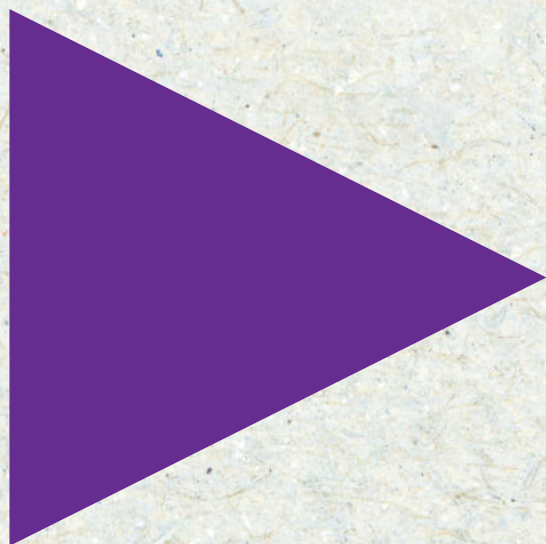
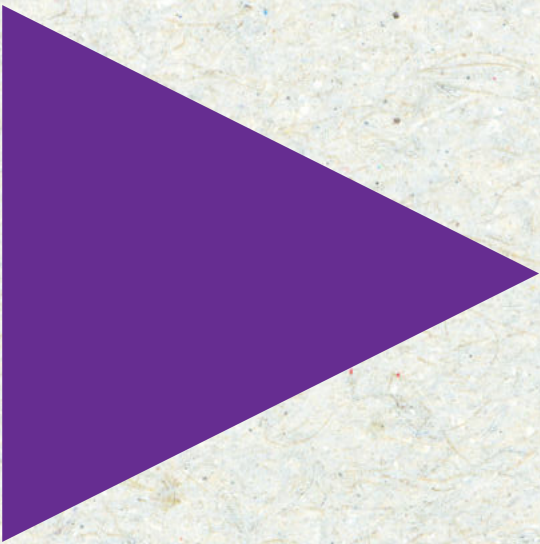




primeri uvažavanja različitosti u Srbiji, Italiji i Sloveniji

Ana Paraušić Marinković
Giulia Messina
Tea Radojković
Anja Palčič





Uvod

Praksa uvažavanja različitosti je uvek obeležena nacionalnim kontekstom, a nacionalni kontekst je delimično prožet međunarodnim trendovima. Okruženje u kojem organizacija/institucija ulaže napore na planu podsticanja različitosti je relevantno u tom smislu da od konteksta može zavisiti koje će inicijative biti više prihvaćene u konkretnom trenutku, ili koje inicijative treba hitno implementirati. S druge strane, iskustva iz različitih sredina mogu biti inspiracija o tome šta možemo naučiti i doneti našim lokalnim i nacionalnim zajednicama. Zbog toga smo u trećem delu Zbirke dobre prakse prikazali istraživanja 3 nacionalna okvira za praksu negovanja različitosti. Ovde se mogu pronaći trenutna nastojanja većih institucija/organizacija u 3 zemlje, koje se bave uvažavanjem različitosti u praksi. Prikazani su primeri modela, publikacija, aktivnosti i još mnogo toga..

Nacionalni okvir prakse uvažavanja različitosti u Srbiji

Ana Paraušić Marinković

Jedan od važnih pokazatelja implementacije DEI koncepta u tri obuhvaćena sektora: obrazovanje, socijalna zaštita i omladinski rad, jeste i način na koji se ovom pitanju pristupa od strane institucija (državnih, regionalnih, međunarodnih) i organizacija civilnog društva (OCD). Stoga ćemo u nastavku dati prikaz različitih aktivnosti (projekata, programa, inicijativa, mišljenja i sl.) koje su u funkciji promocije DEI modela, i da li je ovaj model bilo moguće prepoznati kroz klimu, kulturu i kompetencije. Jedna od važnih napomena jeste da je većina ovih aktivnosti realizovana ili namenjena sektoru obrazovanja, dok smo u značajno manjoj meri mogli da prepoznamo komponente DEI modela u sektoru socijalne zaštite i omladinskog rada.

Obrazovanje

Jedan od dugoročnih prioriteta obrazovne politike u Republici Srbiji jeste da se obezbedi kvalitet, ravnopravnost, pravičnost i dostupnost u sistemu, kao i efikasnost i konkurentnost u evropskom obrazovnom okviru. Postoji niz mera koje bi trebalo implementirati kako bi se doprinelo ostvarenju ovog cilja:

- ▶ povećanje obuhvata dece/učenika sa smetnjama u razvoju, dece/učenika sa invaliditetom i dece/učenika iz osetljivih društvenih grupa obrazovanjem;
- ▶ sprečavanje svakog oblika diskriminacije u obrazovanju;
- ▶ razvijanje profesionalnih kompetencija zaposlenih u obrazovanju da podrže promene i razvoj inkluzivnosti obrazovno-vaspitnih ustanova;
- ▶ obezbeđivanje kvaliteta sadržaja, načina i oblika rada, koji će biti u funkciji vođenja razvoja, učešća i učenja dece/učenika, a posebno one dece/učenika kojima je potrebna posebna podrška;

- ▶ obezbeđivanje uslova za razvoj i održivost koherentne inkluzivne kulture, politike i prakse u obrazovno-vaspitnim ustanovama.

Na osnovu pretrage neformalnih resursa različitih institucija evidentno je da je obrazovanje, oblast u kome je implementacija DEI koncepta kontinuirano sprovedena, sa manje ili više uspeha. Međunarodne i regionalne organizacije izuzetno su angažovane u pogledu promocije različitosti, pravičnosti i inkluzije u različitim aspektima društva. Među ovim akterima naročito se ističu UNESCO, UNICEF, Savet Evrope, OEBS, British Council. Na nacionalnom nivou, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Ministarstvo omladine i sporta, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije sproveli su ili podržali brojne projekte u oblasti DEI. Nevladin sektor takođe je izuzetno aktivan u ovoj oblasti, te postoji veliki broj projekata koje sprovode različite nevladine organizacije u cilju promovisanja različitosti u obrazovanju. Sve identifikovane resurse grupisali smo prema nekoliko oblasti: inkluzivno obrazovanje, interkulturalno obrazovanje i kompetencije, demokratska kultura i ostalo.

Inkluzivno obrazovanje

UNICEF je pripremio niz materijala (priručnika i vebinara) u oblasti inkluzivnog obrazovanja. Cilj ovih resursa je da pomognu osoblju UNICEF-a i partnerima kako bi bolje razumeli važnost rada sa roditeljima, porodicama i zajednicama u toku procesa sprovođenja inkluzivnog obrazovanja, pri čemu se naglasak stavlja na decu sa smetnjama u razvoju. U priručnicima su obrađena različita pitanja u oblasti inkluzivnog obrazovanja.

Priručnik **Konceptualizovanje inkluzivnog obrazovanja i njegovo kontekstualizovanje u okviru Misije UNICEF-a** bavi se sledećim temama: • Zašto je važno inkluzivno obrazovanje. • Šta jeste, a šta nije inkluzivno obrazovanje. • Kako je inkluzivno obrazovanje u vezi sa UNICEF-ovom misijom, uključujući i UNICEF-ove agende za smetnje u razvoju i obrazovanje. • UNICEF-ove najnovije aktivnosti u pogledu inkluzivnog obrazovanja na svetskom i regionalnom nivou.

U priručniku **Učešće roditelja, porodice i zajednice u inkluzivnom obrazovanju** obrađene su sledeće teme: • Zašto je učešće roditelja i organizacija iz zajednice načelno važno za obrazovanje, a posebno značajno u slučaju dece sa smetnjama u razvoju i njihovih porodica. • Različiti pristupi angažovanju porodica i zajednice kojima se pruža podrška inkluziji i pristupi zahvaljujući kojima je takvo angažovanje delotvorno i važno za sve strane. • Kako identifikovati kapital porodice i zajednice koji može da pomogne u procesu sprovođenja inkluzivnog obrazovanja u praksi. • Uspešni primeri iz prakse u različitim regionima sveta u kojima su roditelji i društvene organizacije aktivno pružali podršku inkluzivnom obrazovanju.

Teme u fokusu priručnika **Nastavnici, inkluzivna nastava i pedagogija usmerene na dete** su: • profil nastavnika za inkluzivnu praksu; • različiti pogledi na posebne obrazovne potrebe; • pristupi u nastavi za decu sa smetnjama u razvoju u redovnom obrazovanju; • modeli pripreme studenata – budućih nastavnika za rad u inkluzivnom okruženju; • strategije pružanja podrške i usavršavanja nastavnika koji već rade u inkluzivnom okruženju.

Brojni međunarodni i evropski projekti imali su u fokusu temu inkluzivnog obrazovanja. Zajednički projekat Evropske unije i Saveta Evrope Regionalna podrška inkluzivnom obrazovanju u Jugoistočnoj Evropi (*Regional Support for Inclusive Education in South East Europe*) bio je trogodišnji projekat (2013 - 2015) ¹ koji je za cilj imao promociju koncepta inkluzivnog obrazovanja kao pristupa koji poštuje i vodi računa o različitostima među svim učenicima, sa posebnim fokusom na one koji su pod većim rizikom od marginalizacije i isključenosti. Za učešće u projektu odabrano je 49 pilot škola koje su dobile mali grant kako bi osmislile i sprovele projekat vezan za inkluzivno obrazovanje u okviru svoje škole i zajednice.

U cilju podsticanja međusobnog učenja, profesionalnog razvoja i razmene iskustava među školama, formirana je regionalna Mreža inkluzivnih škola sa 245 članova (nastavnici, direktori škola, roditelji, učenici i predstavnici lokalne zajednice), kao i Mreža inkluzivnih nastavnika. Štaviše, Mreža inkluzivne politike stvorena je kao sveobuhvatna platforma koja je okupila predstavnike ove dve mreže, kao i druge relevantne aktere kako bi zajednički delovali u oblasti javne politike za inkluzivno obrazovanje.

Jedan od rezultata projekata je *Alat za unapređenje nastavničkih praksi za inkluzivno obrazovanje (Tool to Upgrade Teacher Education Practices for Inclusive Education)* koji je namenjen edukatorima koji žele da poboljšaju nastavničke prakse ili ih usklade sa principima inkluzivnog obrazovanja. Alat predstavlja različite korake koji omogućavaju sveobuhvatan pregled onoga što nastavnici treba da urade kao deo svojih inkluzivnih praksi i kako aktivnosti u okviru obrazovanja nastavnika mogu pomoći u razvoju ovih sposobnosti.

Ovaj priručnik ima dva dela. Prvi deo opisuje proceduru unapređenja kao niz aktivnosti u koje se korisnici ovog alata mogu uključiti. Ciklus rešavanja problema predstavljen je kroz šest faza: identifikacija problema, procena potreba, ciljevi i zadaci, obrazovne strategije, implementacija, evaluacija i povratne informacije. Drugi deo opisuje okvir za inkluzivne prakse. Na osnovu rada Evropske agencije o profilu inkluzivnih nastavnika (2012), razvijen je okvir za opisivanje prakse inkluzivnih nastavnika.

Inkluzija i različitost u obrazovanju: *Vodič za inkluziju i različitost u školama (Inclusion and Diversity in Education: Guidelines for Inclusion and Diversity in Schools)* je priručnik nastao kao rezultat projekta British Councila pod nazivom Inkluzija i različitost u obrazovanju (Inclusion and Diversity in Education - INDIE) u koji je uključeno 11 zemalja Zapadne Evrope.² U svakoj zemlji bilo je uključeno između 3 i 5 škola, dok je u svakoj školi identifikovano između 10 i 20 mladih lidera i jedan koordinator koji je imao podršku rukovodstva škole i lokalne zajednice. Ciljevi projekta su bili: 1) razvoj dobrih praksi i zajedničkih smernica za kreatore politika i nastavnike o izgradnji i razvoju kulturalno inkluzivnih škola; 2) podsticanje participacije učenika kroz povelju koja je kreirana tokom projekta.

¹ Projekat je sproveden u Albaniji, Bosni i Hercegovini, Hrvatskoj, Crnoj Gori, Srbiji, Severnoj Makedoniji i Kosovu*.

² Španija, Portugal, Škotska, Grčka, Belgija, Italija, Engleska, Malta, Holandija, Nemačka, Vels.

U okviru vodiča predstavljen je model kulturalno inkluzivne škole. Model čine kontekst škole (pravno, političko i finansijsko okruženje i podrška zajednice) i aspekti najbolje prakse u kulturalno inkluzivnoj školi. Preduslovi kulturalno inkluzivne škole su: razvoj liderstva za različitost i inkluziju; visoka očekivanja i postignuća za sve; pozitivan odgovor na različitost; podsticanje inovacija i promena; glas učenika; etos poštovanja; kulturalno inkluzivan nastavni program; angažovani roditelji, staratelji i zajednica; obuke i učenje edukatora za inkluziju i različitost.

Nakon što su opisani osnovni elementi modela, prikazan je i postupak implementacije modela u školama. Ciklus napredovanja škole (*School Improvement Cycle*) je alat koji je zasnovan na praćenju napredovanja škole u implementaciji modela kroz samoevaluaciju. Ciklus ima sledeće korake: praćenje (gde smo sad?), identifikovanje ishoda (gde želimo da budemo); planiranje aktivnosti (kako da dostignemo planirane ishode?); monitoring napretka (kako da znamo da smo na dobrom putu?) i evaluacija napretka (da li smo ostvarili ono što smo planirali?).

Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju (OECD) takođe je podržala aktivnosti na planu promocije različitosti, pravičnosti i inkluzije. Projekat pod nazivom Snaga kroz različitost: Obrazovanje za inkluzivna društva (*Strength through Diversity: Education for Inclusive Societies*) ispituje različite dimenzije različitosti među učenicima, kao što su migranti, etničke grupe, nacionalne manjine i autohtoni narodi; pol; rodni identitet i seksualna orijentacija; posebne obrazovne potrebe; kao i darovitost. Predviđeno je da se ispita kako se ove dimenzije međusobno preklapaju i u kakvoj su vezi sa faktorima poput socioekonomskog statusa i geografske lokacije (tj. da li učenik pohađa školu u urbanom ili ruralnom području). Predložem je holistički pristup za analizu različitosti u obrazovanju, koji bi objedinio sve dimenzije u jedan analitički okvir.

Svrha projekta je da odgovori na dva sveobuhvatna pitanja:

- 1) Kako obrazovni sistemi mogu da podrže učenje i blagostanje različitih grupa i da budu inkluzivniji?
- 2) Kako obrazovni sistemi mogu podržati sve pojedince da se angažuju sa drugima u sve raznovrsnijim i složenijim društvima?

Projekat se oslanja na različite pravce istraživanja kako bi objedinio znanja o različitosti, pravičnosti i inkluziji. U njemu se razmatraju pitanja vezana za definisanje obrazovnih ciljeva i standarda, organizaciju školovanja, raspodelu resursa i probleme sa kojima se zemlje suočavaju u težnji ka inkluziji u obrazovanju. Naglasak je takođe stavljen na izazove upravljanja koji se odnose na razvoj koherentnih i sveobuhvatnih pristupa koji imaju za cilj pružanje usluga različitim pojedincima i kako uskladiti ovaj napor sa delovanjem u drugim oblastima kreiranja politika, naročito zdravstvene i socijalne usluge.

Da bi se osigurali inkluzivni i pravični pristupi u obrazovnim sistemima, sledećih 5 elemenata je ključno:

1. Da je osmišljen sveukupni, sistemski okvir za upravljanje različitošću, inkluzijom i pravičnošću u obrazovanju (Upravljanje);
2. Da se resursi efikasno koriste za podršku različitosti, inkluzije i pravičnosti u obrazovanju (Resursi);

3. Da je sistem u stanju da izgradi kapacitete za podršku različitosti, inkluzije i pravičnosti u obrazovanju (Razvoj kapaciteta);
4. Da škole implementiraju efikasne intervencije za podršku različitosti, inkluzije i pravičnosti u obrazovanju (Intervencije na nivou škole);
5. Da se procesi i ishodi prate i evaluiraju kako bi se podržala različitost, inkluzija i pravičnost u obrazovanju (Monitoring i evaluacija).

Sindikati u obrazovanju i inkluzivno obrazovanje: prihvatanje različitosti u obrazovanju (education trade unions and inclusive education: embracing diversity in education – ETUCE)

Sindikati u obrazovanju i inkluzivno obrazovanje: prihvatanje različitosti u obrazovanju (Education trade unions and Inclusive Education: Embracing diversity in education - ETUCE) je projekat koji je usmeren na jačanje kapaciteta sindikata prosvete da odgovore na rastuće socio-ekonomske, kulturalne, jezičke i druge vrste različitosti u učionici i društvu i da podrže implementaciju inkluzivnih praksi učenja koje omogućavaju svakom učeniku i nastavniku da postigne svoj pun potencijal.

Glavni ciljevi projekta su:

1. da identifikuje nacionalne resurse koji se odnose na uticaj promena u društvu i tržištu rada u vezi sa diverzifikacijom stanovništva, globalizacijom, migracijama, tehnološkim napretkom i digitalizacijom, intenziviranjem siromaštva i teritorijalnih dispariteta, na obrazovnu i nastavničku profesiju.
2. da identifikuje specifične potrebe za usavršavanjem i interese sindikata prosvete u pogledu podrške nastavnicima, istraživačima i ostalim akterima u obrazovanju u radu sa raznolikom populacijom učenika i implementaciji inkluzivnog obrazovanja.
3. da identifikuje uspješne i inovativne prakse za stvaranja i očuvanje održivih inkluzivnih okruženja za učenje u različitim nacionalnim i lokalnim kontekstima.

Imajući u vidu promene paradigme u obrazovanju od homogenosti³, preko heterogenosti⁴ do različitosti⁵, kreirana je **Zajednička izjava inkluzivnih škola** (*The Joint Statement on Inclusive Schools*), u kojoj su prikazani elementi inkluzivnih škola:

1. Jasna vizija i definicija inkluzivnog obrazovanja;
2. Postojanje okvira i mehanizama podrške u implementaciji inkluzivnog obrazovanja, uz postojanje neophodnih resursa;
3. Prihvatanje različitosti;
4. Demokratska kultura u obrazovnim institucijama, uključujući i participaciju učitelja i nenastavnog osoblja, kao i učenika u procesu donošenja odluka i u evaluaciji i unapređenju procesa u obrazovnim ustanovama;

3 Različitosti nisu prihvaćene; učenici se ne percipiraju kao različiti tako da svaki ima isti pristup i podršku.

4 Različitosti se posmatraju kao izazov; programi su prilagođeni učenicima koji su različiti.

5 Na različitost se gleda kao na sredstvo i mogućnost; razlike među učenicima posmatraju se kao resurs za individualno učenje i razvoj.

5. Inicijalna obuka nastavnika i kontinuirani profesionalni razvoj svih aktera u nastavi, pri čemu je ključno učenje o i primena inkluzivnog obrazovanja;
6. Dostupnost osoblja i mehanizama za podršku nastavnicima;
7. Dovoljno vremena za primenu pristupa inkluzivnog obrazovanja;
8. Politika zapošljavanja i zadržavanja osoblja u sektoru obrazovanja;
9. Dizajniranje odgovarajućih nastavno-naučnih sredstava, opreme i pristupa;
10. Bezbedno i zdravo okruženje za rad i učenje, bez uznemiravanja i bulinga;
11. Saradnja kao suštinska komponenta u sprovođenju inkluzivnog obrazovanja na smislen i efikasan način;
12. Adekvatni modeli upravljanja na nivou obrazovne institucije i pristup celoj školi;
13. Adekvatan sistem procene i monitoringa.

U projektu se ističe važnost **obuka i profesionalnog razvoja** svih zaposlenih u obrazovanju, a rezultati istraživanja ukazali su da su prioritetne oblasti usavršavanja sledeće:

- ▶ Pružiti inkluzivniju podršku učenicima sa posebnim potrebama.
- ▶ Podrška u „teškim situacijama“ u učionici (rešavanje ometajućeg ponašanja, bulinga, itd.).
- ▶ Odgovarajući način upravljanja sve većim opterećenjem.
- ▶ Nastava u multikulturalnom okruženju i upravljanje i podsticanje međukulturalnog dijaloga (npr. bolje razumeju interakcije između učenika iz različitih kultura).
- ▶ Kreiranje bezbednog i zdravog okruženja za učenje i rad bez uznemiravanja i bulinga, uključujući buling u onlajn okruženju.
- ▶ Implementacija celovitog pristupa učenju u inkluzivnom obrazovanju.
- ▶ Primena digitalnih alata i medija za podsticanje inkluzije u obrazovanju.
- ▶ Implementacija participativnih i saradničkih pristupa učenju sa ciljem jačanja zajedničkog rada učenika iz različitih sredina.
- ▶ Prepoznavanje i bolje razumevanje prikrivenih predrasuda i stereotipa u nastavnim planovima i programima, obrazovnom i akademskom materijalu.

Eu zajedničke vrednosti za inkluzivno obrazovanje (EU-CONVINCE - EU Common Values INclusive Education)

EU-CONVINCE projektat ima za cilj da nastavnicima, drugom obrazovnom osoblju, rukovodiocima škola, kao i zajednici obrazovnih institucija u celini, obezbedi alate i metode za sprovođenje inkluzivnog obrazovanja za sve i bolje rešavanje pitanja vezanih za građanstvo, kako u učionici tako i u vannastavnim aktivnostima. Projekat je direktan odgovor na aktuelne izazove, ali i mogućnosti multikulturalnosti, različitosti i socijalne uključenosti. Projekat pokriva sledeće teme:

1. Građansko vaspitanje i demokratska školska kultura;
2. Nastava u kontekstu multikulturalnog učenja za interkulturalni dijalog;
3. Podučavanje o kontroverznim i osetljivim pitanjima;
4. Pitanja e-bezbednosti: dezinformacije, digitalna odgovornost i IKT kritičko razmišljanje;
5. Rukovodstvo škole i „celovit školski pristup“;
6. Inkluzivno obrazovanje kao sredstvo za sprečavanje nasilne radikalizacije i ekstremizma.

Osnovni nalazi EU-CONVINCE projekta jeste da se nastavnici, istraživači, rukovodioci u obrazovnim institucijama i drugo obrazovno osoblje suočavaju sa **nedostatkom podrške** ili inkluzije, npr. **preko asistenata u nastavi ili interkulturalnih medijatora**. U Zajedničkoj izjavi o inkluzivnim školama koju su usvojili partneri na projektu, poziva se da se obezbedi besplatna inicijalna i kontinuirana obuka nastavnika o demokratskom građanstvu i inkluzivnom obrazovanju koja nastavnike osposobljava relevantnim veštinama i kompetencijama za upravljanje različitosti u učionicama i promovisanje međusobnog poštovanja, međukulturalnog razumevanja i interkulturalnog dijaloga.

Učinjeni su različiti pokušaji da se definišu ključne kompetencije za nastavnike u inkluzivnom obrazovanju. Jedan primer je profil inkluzivnih nastavnika, koji je razvila Evropska agencija 2012. godine. Profil je razvijen uz učešće nastavnika i drugih stručnjaka iz 25 zemalja i kao vodič za osmišljavanje i implementaciju programa inicijalnog obrazovanja nastavnika, oko osnovnih vrednosti i oblasti kompetencija:

- ▶ Vrednovanje različitosti učenika. Oblasti kompetencija u okviru ove vrednosti odnose se na koncepcije inkluzivnog obrazovanja i na stavove nastavnika o razlikama među učenicima.
- ▶ Podrška svim učenicima. Oblasti kompetencija u okviru ove vrednosti odnose se na promovisanje akademskog, praktičnog, socijalnog i emocionalnog učenja svih učenika i efektivnih pristupa nastavi u heterogenim odeljenjima.
- ▶ Rad sa drugima. Kompetencije se odnose na rad sa roditeljima i porodicama i rad sa nizom drugih profesionalaca u nastavi.
- ▶ Lični profesionalni razvoj. Oblasti kompetencija u okviru ove vrednosti odnose se na nastavnike kao refleksivne praktičare i početno obrazovanje nastavnika kao osnova za stalno profesionalno učenje i razvoj.

Kada govorimo o nacionalnom nivou, **Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja** na svom sajtu ima sekciju o inkluzivnom obrazovanju.⁶ Inkluzivno obrazovanje u Republici Srbiji se posmatra kao proces koji odgovara na različite potrebe sve dece, mladih i odraslih, kroz kontinuirano povećanje učešća u učenju i progresivno smanjivanje isključenosti iz obrazovanja. Ističe se kako ministarstvo intenzivno stvara uslove za inkluzivno obrazovanje koje podrazumeva unapređene mehanizme za podršku deci iz osetljivih grupa među kojima su učenici sa smetnjama u razvoju i invaliditetom, učenici pripadnici romske nacionalne manjine, učenici iz socijalno depriviranih sredina, učenici migranti i svi drugi koji su nekoj potrebi za podrškom. Cilj inkluzivnog obrazovanja je da za sve obezbedi kvalitetno obrazovanje pod jednakim uslovima, jer je pravo na obrazovanje univerzalno ljudsko pravo zagarantovano ratifikovanim međunarodnim pravnim aktima, Ustavom Republike Srbije i zakonima koji regulišu oblast obrazovanja.

Zakonom su postavljeni ključni mehanizmi implementacije inkluzivnog obrazovanja: timovi za inkluzivno obrazovanje i timovi za podršku deci i učenicima; individualni obrazovni planovi; interresorne komisije za procenu potreba za dodatnom podrškom na lokalnom nivou koje uključuju sektor

⁶ <https://mpn.gov.rs/prosveta/obra%20vanje-i-ljudska-i-manjinska-prava/inkluzivno-obrazovanje/>

obrazovanja, socijalne zaštite i zdravstva. Uspostavljena je međuresorna saradnja i institucionalni kapaciteti za upravljanje, koordinaciju, praćenje i implementaciju inkluzivnih obrazovnih politika. Povećane su nastavničke kompetencije i kvalitet rada u obrazovnim ustanovama, kao i participacija roditelja u odlučivanju o daljem obrazovanju deteta.

Poštovanje **principa obrazovanja i vaspitanja**, koji obuhvataju i razvoj inkluzivnosti obrazovno-vaspitnih ustanova, propisano je postojećim zakonskim okvirom Republike Srbije, ali praksa govori o tome da se u ovoj oblasti uglavnom ostaje na deklarativnom nivou. Postojeće stanje može biti posledica delovanja različitih faktora (neadekvatno inicijalno obrazovanje nastavnika i stručnih saradnika, nedostatak stručne literature, predrasude, nerazvijen timski rad u ustanovama, nefleksibilna organizacija rada, nedostatak finansijskih sredstava i dr.).

U prethodnom periodu nije bilo dovoljno sistemske podrške za razvoj **inkluzivne politike i prakse** u obrazovanju. Ključna iskustva i rezultati u razvoju inkluzivnosti obrazovno-vaspitnih ustanova u Republici Srbiji postignuti su u okviru projekata i programa, čiji je nosilac bio nevladin sektor i realizovani su u saradnji sa vrtićima, školama, lokalnim samoupravama, nadležnim ministarstvima i naučnim institucijama. Najbolja rešenja, modele i efekte, koji su proveravani u projektima i programima za razvoj inkluzivnog obrazovanja, Ministarstvo prosvete uklopilo je u nova zakonska i podzakonska dokumenta.

Uviđajući potrebu sprovođenja mera na planu razvoja inkluzivnosti obrazovno-vaspitnih ustanova u Srbiji, **Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja** je kroz projekat koji je podržala Save the Children UK, prevela i nacionalnom kontekstu prilagodila Indeks za inkluziju. Nakon intenzivnog procesa adaptiranja instrumenta, dobijeno je ukupno 44 pokazatelja i 650 pitanja koja su u funkciji istraživanja i razvoja inkluzivnosti škole.

Priručnik za primenu Indeksa za inkluziju namenjen je kompletnom osoblju škola, organima upravljanja u školama i prosvetnim savetnicima, a svojom sveobuhvatnošću i unutrašnjom konzistentnošću obezbeđuje planiranje i sprovođenje širokog spektra aktivnosti za razvoj inkluzivnosti škola. U širem smislu, ovaj priručnik sa instrumentima pruža dovoljno informacija o inkluziji u obrazovanju, tako da ga uspešno mogu koristiti i oni koji u ovoj oblasti nemaju dovoljno iskustva. Prema navodima velikog broja dosadašnjih korisnika, upravo su im dati instrumenti pomogli da razumeju suštinu inkluzije u obrazovanju, što je osnova za stručno planiranje i delovanje. Indeks nudi školama korisne predloge za rukovođenje procesima samovrednovanja i planiranja razvoja, u koje su ugrađena mišljenja, znanja i stavovi svih zaposlenih u školi, učenika, roditelja/staratelja, predstavnika lokalne zajednice.

Indeks je namenjen planiranju, realizovanju i praćenju aktivnosti u okviru inkluzivnog pristupa kroz tri dimenzije – inkluzivnu kulturu, inkluzivnu politiku i inkluzivnu praksu. Inkluzivna kultura vodi stvaranju i razvoju sigurne, podsticajne zajednice, u kojoj se svaka ličnost uvažava, i koja je temelj za najviša postignuća svih članova zajednice. Ona razvija zajedničke inkluzivne vrednosti, koje se prenose svim novim članovima kolektiva, učenicima, roditeljima/starateljima i članovima

školske uprave. Principi i vrednosti inkluzivne školske kulture usmeravaju odlučivanje o školskoj politici i o svakom vidu prakse u učionicama, tako da školski razvoj postane kontinuiran proces. Inkluzivna politika obezbeđuje da inkluzija prožima sve školske planove. Školska politika ohrabruje učešće učenika i osoblja u školi od trenutka njihovog dolaska u školu, dopire do svih učenika u lokalnoj zajednici i umanjuje pritiske koji vode isključivanju pojedinaca. Celokupna politika podrazumeva opredeljenje za promene i postojanje jasnih strategija za promene. Podrškom se smatraju sve aktivnosti koje povećavaju sposobnost škole da odgovori na različitosti među učenicima. Svi oblici podrške razvijeni su prema inkluzivnim principima i objedinjeni u zajedničkom razvojnom okviru. Inkluzivna praksa razvija školsku praksu koja odražava inkluzivnu kulturu i politiku škole. Časovi su osmišljeni tako da se uvažavaju različitosti među učenicima. Učenici se podstiču da aktivno učestvuju u svim aspektima svog obrazovanja, koje se oslanja na njihovo znanje i iskustvo van škole. Osoblje u školi identifikuje ljudske i materijalne resurse, koji mogu da se mobilizuju i iskoriste za podršku učenju i učešću.

Tabela 1. Dimenzije Indeksa za inkluziju

Inkluzivna kultura	Inkluzivna politika	Inkluzivna praksa
1. Izgradnja zajednice	1. Stvaranje škole za sve	1. Organizovanje učenja
2. Uspostavljanje inkluzivnih vrednosti	2. Organizovanje podrške različitostima	2. Mobilizacija resursa

Svaka oblast u tri dimenzije sadrži između 5 i 11 pokazatelja inkluzivnog razvoja. To su iskazi/tvrdnje kojima se izražavaju poželjna, očekivana stanja i koja se upoređuju sa postojećim stanjem u školi, da bi se utvrdili prioriteta u razvoju ustanove. Svaki pokazatelj predstavlja važan aspekt školskog funkcionisanja, mada se nekada važnost određene teme (na primer, uvažavanje nacionalnosti, pola ili smetnje) vidi po tome što je ista tema obuhvaćena većim brojem pokazatelja. U Priručniku je detaljno opisan način korišćenja indeksa kao sredstva samovrednovanja rada škole, od procene postojećeg stanja, preko kreiranja inkluzivnog školskog razvojnog plana, sprovođenja prioriteta do praćenja i procene rada sa Indeksom za inkluziju.

Projekat **Unapređeni ravnopravni pristup i završavanje preduniverzitetskog obrazovanja za decu kojoj je potrebna dodatna obrazovna podrška – Učimo svi zajedno**, sprovode Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja i UNICEF uz podršku Delegacije Evropske unije u Srbiji. Cilj projekta je da unapredi jednak pristup i kvalitet preduniverzitetskog obrazovanja za decu iz osetljivih grupa. Projekat se fokusira na povećanje broja dece sa smetnjama u razvoju koja su upisana u redovni sistem obrazovanja i istovremeno smanjenje broja dece sa smetnjama u razvoju koja se obrazuju u specijalnim obrazovnim ustanovama. Ovo će se postići poboljšanjem kvaliteta učenja i povećanjem resursa i dodatne podrške deci i nastavnicima u redovnim školama kroz izgradnju povoljnog, podsticajnog i podržavajućeg okruženja za učenje. Intervencije, kako u redovnim, tako i u specijalnim školama, biće usmerene na izgradnju kapaciteta nastavnika i stručnih saradnika. Biće unapređeni i kapaciteti lokalnih zajednica i interresornih komisija da pružaju dobro osmišljenu, odgovarajuću i po meri deteta osmišljenu

dodatnu podršku za svako dete kome je potrebna dodatna podrška. Očekuje se da će projekat direktno uticati na dalji razvoj i jačanje institucionalnog, zakonskog i strateškog okvira za sprovođenje, praćenje i koordinaciju inkluzivnog obrazovanja u Srbiji, što će koristiti svim obrazovnim institucijama i deci tokom preduniverzitetskog obrazovanja.

Projektom će biti obuhvaćeno minimum 10 odsto škola u Srbiji kroz jačanje kompetencija 4000 stručnjaka iz obrazovanja i iz drugih oblasti, kao i oko 1000 profesionalaca iz svih interesornih komisija u Srbiji. Planirana je podrška razvoju zajednica profesionalnog učenja i mentorska podrška prosvetnim radnicima kroz model-ustanove za inkluzivno obrazovanje, rad savetnika-stručnih saradnika, aktivnosti resursnih centara i rad 20 mreža inkluzivnog obrazovanja u opštinama koje će biti direktno uključene u projekat. Projekat će doprineti osnivanju tri resursna centara i nabavci asistivnih tehnologija za podršku obrazovanju učenicima sa smetnjama u razvoju, a podržaće i rad Nacionalne koalicije za inkluzivno obrazovanje.

Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva nastoji da širenjem vizije inkluzivnog obrazovanja ostvari pozitivan uticaj na promene stavova i vrednosti, koje se odnose na uključivanje svih osetljivih grupa u obrazovanje, kako bi se omogućilo njihovo napredovanje i učenje uz vršnjake. Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva nastoji da unapredi položaj osetljivih grupa u obrazovnom sistemu Srbije kroz različite aktivnosti:

- ▶ pružanje podrške Vladi Republike Srbije pri izradi strateškog i normativnog okvira u oblasti inkluzivnog obrazovanja usklađenog sa standardima Evropske unije;
- ▶ jačanje kapaciteta zaposlenih u obrazovanju za kreiranje politika zasnovanih na nalazima analiza i istraživanja;
- ▶ unapređivanje saradnje između akademske i istraživačke zajednice, kreatora/ki politika i praktičara/ki kao preduslov za unapređenje procesa odgovornog kreiranja javnih politika;
- ▶ promociju novih tehnologija u obrazovanju, asistivnih tehnologija i digitalne uključenosti;
- ▶ pružanje podrške svim zainteresovanim akterima za pristup različitim izvorima finansiranja u cilju unapređivanja kvaliteta rada.

Program **Unapređenje politika i praksi inkluzivnog obrazovanja u lokalnim zajednicama** čine projekti u pet gradova (Beograd, Zrenjanin, Kikinda, Subotica, Šabac), koji su sprovodili Klubovi roditelja i nastavnika u okviru kojih su razvijani inovativni modeli obrazovne podrške deci/učenicima iz ranjivih grupa, uz podršku Tima za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije.

Svaki od realizovanih projekata u pet gradova bavio se izazovima u inkluzivnom obrazovanju koje prepoznaje u svojoj lokalnoj zajednici, a na osnovu prikupljenih podataka i razgovora sa mapiranim partnerima. Polazna prepostavka jeste da svaka lokalna samouprava ima svoje specifičnosti, strukturu stanovništva i različite potrebe i u planiranju obrazovnih politika, neophodno je da prepozna koje su to potrebe na lokalnu i kako u saradnji sa drugim sektorima da obezbedi koordinisano sprovođenje politika i mera, koje se direktno ili indirektno tiču obrazovanja i vaspitanja.

Opšti cilj programa jeste unapređivanje socijalne uključenosti dece/učenika i ranjivih grupa kroz razvoj inovativnih modela obrazovne podrške. Specifični ciljevi ovog programa su:

- ▶ razvoj saradnje među različitim partnerima za dobrobit deteta/učenika ili odraslog;
- ▶ osiguranje pristupu obrazovanju i kvalitetu obrazovanja za svu decu/učenike;
- ▶ prikupljanje podataka za dalji razvoj inkluzivne politike i prakse;
- ▶ odgovor na obrazovne potrebe dece/učenika iz osetljivih grupa u situaciji izazvanoj pandemijom koronavirusa.

Klubovi roditelja i nastavnika kao nosioci projekata imali su za zadatak da definišu rešenja problema ili delova problema na koje mogu najviše da utiču, adekvatno odgovarajući na prepoznatu obrazovnu potrebu kroz različite procese, koncepte, ideje, usluge i metodologije.

Cilj publikacije **Smernice za realizaciju otvorenog učenja i učenja na daljinu za učenike/ce sa smetnjama u razvoju i invaliditetom dok su škole zatvorene: Unapređivanje inkluzivnog učenja u vreme COVID-19** je da istraži nastavne metode koje se koriste u radu sa učenicima sa invaliditetom tokom pandemije, kao i izazove sa kojima se suočavaju nastavnici. Takođe, cilj je i da ponudi smernice o tome kako osmisliti pristupačne obrazovne sadržaje zasnovane na univerzalnom dizajnu za učenje, kao i smernice za roditelje o tome kako da sa svojom decom sprovode aktivno učenje kod kuće. Smernice pružaju preporuke različitim zainteresovanim stranama, uključujući nastavnike, donosioce odluka, kreatore i agencije za procenu kvaliteta o tome kako da poboljšaju inkluzivno obrazovanje i da budu spremni za neizvesnu budućnost.

Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja u saradnji sa Timom za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva obezbedili su da se Smernice prevedu i budu dostupne svim akterima u obrazovanju kako bi unapredili inkluzivne politike i prakse u oblasti inkluzivnog obrazovanja i obezbedili kvalitetno obrazovanje svakom detetu/učeniku.

Cilj priručnika **Prevenција segregacije, razvoj inkluzivnih upisnih politika i desegregacija škola i odeljenja: međunarodna iskustva i predlozi za unapređenje prakse u Srbiji**, u izdanju Poverenika za zaštitu ravnopravnosti jeste da zaposleni u sistemu obrazovanja, kako oni koji kreiraju rešenja, tako i oni koji treba da ih primenjuju, zaposleni u sistemu socijalne zaštite i zdravstva i nadležni u jedinicama lokalne samouprave, dobiju dovoljno informacija o tome da je integrisana škola ne samo poželjna, već i moguća i da im u tome bude koristan putokaz kako stići do tog cilja. Prvi deo priručnika daje pregled međunarodnog pravnog i institucionalnog okvira, kao i praksi u vezi sa zabranom diskriminacije, segregacije i uspešnim primerima desegregacije. Drugi deo priručnika daje pregled očekivanih dobiti od integrisanog obrazovanja romske dece, dok treći i četvrti deo razrađuju neophodne uslove integrisanog obrazovanja na školskom, opštinskom i nacionalnom nivou, kao i korake koji se moraju preduzeti u procesu desegregacije škola i odeljenja.

Među nevladinim organizacijama Centar za prava deteta sproveo je značajan

broj aktivnosti u oblasti inkluzije. Tokom 2014. godine sprovedeno je nekoliko aktivnosti u oblasti promocije inkluzivnog obrazovanja u Srbiji, a koji su usmereni ka nastavnicima. U fokusu projekta **Nastavnička udruženja – put do kvalitetnog obrazovanja**, koji je ova organizacija sproveda sa Savezom učitelja Srbije, jeste upoznavanje predstavnika nastavničkih udruženja sa važnošću inkluzivnog obrazovanja i jačanju njihovih kapaciteta za njegovo adekvatno sprovođenje. Osim što su bili učesnici prvog ciklusa obuka, nastavnici su i sami imali priliku da budu predavači tokom drugog ciklusa na obukama koje su organizovali u svojim školama. Paralelno sa ovim aktivnostima, sredinom 2014. godine, pokrenuta je Mreža prijatelja inkluzivnog obrazovanja (MPIO) koja za cilj ima povezivanje roditelja, nastavnika, predstavnika lokalnih samouprava, formalnih i neformalnih udruženja za zajedničko delovanje na unapređenju uslova da kvalitetno i pravedno obrazovanje bude dostupno svakom detetu. Iste godine realizovan je i projekat **Nastavnici – reflektivni istraživači inkluzivne obrazovne prakse** koji se zasniva na ideji nastavnika kao reflektivnog praktičara i istraživača i ima za cilj da podstakne i osnaži nastavnike da budu kreatori onih promena u školskoj praksi koje vode boljitku učenika, nastavnika, roditelja i škole u celini. Tokom školske 2014/15. godine realizovane su aktivnosti koje su članovima nastavničkih timova iz cele Srbije pomogle da u svojim lokalnim sredinama osmisle i sprovedu akciono istraživanje. Svako od 14 istraživanja upućuje na neke od ključnih izazova koji stoje pred nastavnicima i školama u realizaciji strateških ciljeva inkluzivnog i interkulturalnog obrazovanja.

Cilj projekta **Zajedno ka srednjoj školi – podrška deci iz osetljivih grupa u prelasku u srednju školu** je bio povećanje stope prelaska učenika iz osnovnog u srednje obrazovanje iz odabranih škola, odnosno povećanje broja učenika iz osetljivih grupa koji ostvaruju uspešnu tranziciju ka srednjoj školi. Kako bi se ovaj cilj ostvario kreiran je model podrške školama koji je, pre svega, podrazumevao proces osnaživanja kompetencija zaposlenih (različite obuke), kreiranje i sprovođenje Akcionih planova koji su sadržali različite aktivnosti direktno usmerenih na unapređivanje različitih aspekata kvaliteta rada škola i pružanje neposredne stručne podrške svakoj školi od strane spoljnjih saradnika – predstavnika Centra za obrazovne politike.

U Priručniku koji je nastao kao rezultat projekta predstavljeni su oslonci za pružanje podrške učenicima iz osetljivih grupa u periodu pripreme učenika za prelazak u srednju školu, zatim kratak prikaz pristupa i vrsta podrške, kao i koraci u planiranju podrške (od identifikacije učenika kojima je potrebna podrška u periodu tranzicije, preko prikupljanja podataka važnih za kreiranje plana podrške, pa do samog planiranja podrške). Takođe su obrađeni problemi diferencijacije nastave, podrške učenicima u pripremi za završni ispit, podrške profesionalnom razvoju učenika iz osetljivih grupa i vršnjačke podrške. Osim toga prikazani su aspekti školskog funkcionisanja (rukovođenje školom, saradnja među nastavnicima, saradnja sa porodicom, saradnja sa lokalnom zajednicom) i kako se kroz njih može sistematizovati podrška učenicima.

U okviru **Smernica za planiranje i pružanje adekvatne intersektorske podrške za inkluzivno obrazovanje u lokalnoj zajednici (Predlog praktične politike)**, Mreža organizacija za decu Srbije (MODS) razmatra postojanje intersektorskog

planiranja, povezivanja i iskorišćenosti postojećih resursa u obezbeđivanju podrške inkluzivnom obrazovanju. Na osnovu sprovedene analize postojeće prakse u različitim lokalnim zajednicama, date su preporuke i smernice za razvijanje i unapređivanje planiranja i pružanja adekvatne intersektorske podrške u lokalnoj zajednici, kako bi sva deca bila uključena u obrazovno-vaspitni sistem koji je pravedan, zasnovan na inkluzivnim principima i koji obezbeđuje kvalitetno obrazovanje za sve.

Istraživačka studija o kapacitetima i potrebama učitelja u oblasti inkluzivnog obrazovanja predstavlja jednu od ključnih aktivnosti u projektu **Podrška inkluzivnom obrazovanju kroz obrazovni sistem**, čiji je nosilac Savez učitelja Republike Srbije. Empirijsko istraživanje o kapacitetima i potrebama učitelja za razvoj inkluzivnog obrazovanja sprovedeno je sa ciljem da se utvrdi koje vrste pomoći i podrške su potrebne učiteljima u razvoju inkluzivnih škola. Posebna pažnja posvećena je utvrđivanju doprinosa Mreže inkluzivnog obrazovanja (MIO) i Servisa za unapređivanje inkluzivne obrazovne prakse razvoju profesionalnih kapaciteta nastavnika i škola i stavova o potrebi unapređivanja kvalitetnog obrazovanja za sve.

Prema rezultatima istraživanja, kojim je bilo obuhvaćeno 811 nastavnika u razrednoj nastavi, pozitivnu orijentaciju prema inkluzivnom obrazovanju izražava 52,52 % ispitanih učitelja. U ovoj kategoriji je više učitelja iz mesta u kojima postoji MIO mreža i servis. Procenjuje se da su aktivnosti MIO mreže i servisa uticale na pozitivnije opažanje postojećeg konteksta, ali se ne može reći da je ovaj uticaj bio jedini ili presudan, budući da nije bilo kontrole ostalih uticaja (varijabli). Četvrtina ispitanih učitelja se izjašnjava protiv inkluzivnog obrazovanja. Ovo se može objasniti time da nisu dobili odgovarajuću podršku u radu i da njihovo inicijalno obrazovanje i postojeća školska praksa ne predstavljaju dobru osnovu za razvoj inkluzivnih škola. Skoro jedna petina učitelja je neopredeljena prema ideji inkluzivnog obrazovanja. Oni mogu biti važna ciljna grupa na koju je potrebno usmeriti aktivnosti u narednom periodu.

Na osnovu prezentovanih nalaza i zaključaka ovog empirijskog istraživanja Savezu učitelja preporučuje se sledeće:

1. Nastavak rada postojećih i razvoj novih MIO mreža i servisa, u mestima koja će biti izabrana na osnovu procene stanja i ispitivanja potreba potencijalnih korisnika.
2. Preispitivanje postojećih i uvođenje novih mehanizama za informisanje učitelja o aktivnostima u oblasti inkluzivnog obrazovanja, a posebno o aktivnostima MIO mreže i servisa.
3. Ispitivanje potreba učitelja u oblasti inkluzivnog obrazovanja u pojedinim sredinama radi funkcionalnog planiranja aktivnosti MIO mreža i servisa na lokalnom, odnosno regionalnom nivou.
4. S obzirom da su učitelji u pogledu informisanosti i kompetencija u oblasti inkluzivnog obrazovanja veoma heterogena grupa, buduću podršku treba osmisliti na više kvalitativno različitih nivoa (senzibilizacija, informisanje, edukacija, horizontalna razmena, primeri dobre prakse, ugledni časovi, konsultacije, savetovanje...), kako bi odgovarala različitim potrebama učitelja.
5. Intenzivnije korišćenje različitih, a naročito štampanih i elektronskih medija u cilju senzibilizacije i informisanja učitelja i šire javnosti o inkluzivnom obrazovanju.

6. Osmišljavanje i sprovođenje aktivnosti samoevaluacije i evaluacije rada MIO mreža i servisa, koji će biti u funkciji unapređivanja rada mreže i servisa.
7. Razvijanje različitih načina za informisanje učitelja o novoj zakonskoj i podzakonskoj regulativi o inkluzivnom obrazovanju, kako bi se osigurala njihova primena u praksi.
8. Pokretanje inicijative prema učiteljskim fakultetima radi osmišljavanja zajedničkih aktivnosti za osnaživanje budućih učitelja da spremnije i sigurnije razvijaju inkluzivnu praksu u školama (uključivanje praktičara u nastavni rad sa studentima, prezentacije praktičara, učešće studenata u istraživanjima, posete studenata školama, učešće studenata u školskim aktivnostima, prezentacije studentskih radova na stručnim skupovima i sajtu Saveza učitelja).
9. Obezbediti i učiniti dostupnijom stručnu literaturu iz oblasti inkluzivnog obrazovanja.
10. Obezbediti različite komunikacione kanale (elektronskim putem, telefonskim putem, putem pisama...) za pitanja svih zainteresovanih i odgovore stručnjaka o inkluzivnom obrazovanju.
11. Osmišljavanje načina za unapređivanje saradnje škole i porodice učenika i razvijanje programa stručnog usavršavanja iz ove oblasti.
12. Osmišljavanje motivacionih mera za podršku učiteljima koji bi svoja dobra iskustva iz prakse oblikovali u programe stručnog usavršavanja iz oblasti inkluzivnog obrazovanja, budući da su rezultati istraživanja pokazali da su učitelji najspremniji za horizontalnu razmenu i učenje.
13. Uključivanje tema o kvalitetnom obrazovanju za sve u programe stručnih skupova čiji je organizator Savez učitelja.
14. Izrada i sprovođenje strategije rada u oblasti razvoja inkluzivnog obrazovanja, da bi se, dugoročno gledano, osigurao kontinuitet angažovanja i sinhronizovana realizacija različitih aktivnosti, sa posebnim naglaskom na razvoju pozitivnih stavova prema inkluzivnom obrazovanju i inkluzivnom društvu.

Interkulturalno obrazovanje i kompetencije

Interkulturalno obrazovanje i interkulturalne kompetencije druga su velika oblast promocije DEI koncepta u obrazovanju. **UNESCO-ve Smernice za interkulturalno obrazovanje** (*UNESCO Guidelines on Intercultural Education*) imaju za cilj da sintetizuju centralna pitanja koja se tiču interkulturalnog obrazovanja, i predstavljaju osnovne vodeće principe za interkulturalni pristup obrazovanju kako ga posmatra UNESCO. U prvom delu priručnika opisuju se ključna pitanja u vezi sa interkulturalnim obrazovanjem, kao i njegovi ciljevi i osnovni principi rada. Drugi deo sadrži kratak prikaz normativnog okvira za interkulturalno obrazovanje, zasnovanog na analizi međunarodnih instrumenata za postavljanje standarda koji se odnose na obrazovanje i interkulturalna pitanja. Treći deo sintetizuje međunarodnu poziciju po ovom pitanju i daje tri osnovna principa za obrazovne politike u pogledu interkulturalnog obrazovanja:

1. Interkulturalno obrazovanje poštuje kulturni identitet učenika kroz pružanje kulturno odgovarajućeg i kvalitetnog obrazovanja za sve.
2. Interkulturalno obrazovanje pruža svakom učeniku kulturna znanja, stavove i veštine neophodne za postizanje aktivnog i punog učešća u društvu.
3. Interkulturalno obrazovanje pruža svim učenicima kulturna znanja, stavove i veštine koje im omogućavaju da doprinesu poštovanju, razumevanju i

solidarnosti među pojedincima, etničkim, društvenim, kulturnim i verskim grupama i nacijama.

Projekat **Interkulturalno/multikulturalno obrazovanje – od prakse ka politici**, koji je sproveden od strane Grupe Most tokom 2006. i 2007. godine jedan je od prvih projekata u oblasti interkulturalnog obrazovanja u Srbiji. Kao svoj dugoročan cilj ima unapređivanje i razvijanje kvalitetnog multikulturalnog suživota u multietničkim zajednicama kroz obrazovnu praksu i školsku politiku. U projektu je aktivno učestvovalo preko 50 nastavnika, stručnih saradnika i direktora osnovnih i srednjih škola, kao i stručnjaka lokalnih institucija kulture i NVO-a iz više multietničkih sredina (Beograd, Niš, Dimitrovgrad, Novi Pazar, Preševo, Bujanovac i Vranje). Nastavnici i ostali stručnjaci delovali su kroz mrežu interkulturalnog obrazovanja, učestvovali u razvijanju kriterijuma i indikatora i prikupljanju primera dobre prakse.

U vodiču koji je nastao kao rezultat projekta prikazani su ključni pojmovi vezani za oblast interkulturalnog obrazovanja, zatim je prikazana interkulturalna osetljivost i barijere u interkulturalnoj komunikaciji, te opisana interkulturalna kompetentnost. U okviru teme interkulturalno obrazovanje ukazano je na ključne elemente ovog kompleksnog pojma, razmotrene su njegove uloge i ciljevi, kao i međunarodni instrumenti, principi i smernice na kojima se ono zasniva. Takođe je otvoreno pitanje izazova i oslonaca interkulturalnog obrazovanja u Srbiji. U vodiču su prikazani kriterijumi i indikatori kvaliteta/dobre prakse organizovani u pet oblasti: politika škole, nastava i učenje, školska klima (etos), stručno usavršavanje nastavnika i povezanost sa lokalnom i širom zajednicom – koje označavaju ključna područja uvođenja i razvoja interkulturalnosti na nivou škole.

U okviru zajedničkog programa Evropske Unije i Saveta Evrope (Horizontal Facility II, 2019-2022), Centar za pozitivan razvoj dece i omladine - CEPORA realizovao je projekat **Promocija različitosti i ravnopravnosti u Srbiji**, u 11 srednjih škola u Beogradu (opština Stari grad). Projekat se bavio temama koje su od značaja za razumevanje pozicije mladih i njihovih stavova i iskustava u pogledu govora mržnje i diskriminacije, poput interkulturalnog obrazovanja, školske kulture, školske klime, kulturalnih kompetencija nastavnika, kulturalne osetljivosti učenika i govora mržnje i diskriminacije. U anketnom ispitivanju učestvovalo je 254 nastavnika i 860 učenika, a dodatno je sprovedena i serija edukativnih fokus-grupnih intervjuva na kojima je sa učenicima razgovarano o njihovim iskustvima, ali i kroz koje su osnaženi za borbu protiv govora mržnje i diskriminacije, za negovanje tolerancije i poštovanje različitosti.

Publikacija nastala kao rezultat projekta namenjena je nastavnicima, stručnom osoblju škole, direktorima, kao i drugim akterima koji kroz definisanje javnih politika oblikuju obrazovno vaspitni sistem. Pored toga, ova publikacija može predstavljati značajan resurs za razumevanje kontekstualnog, relacionog i individualnog nivoa negovanja različitosti i rada na prevenciji govora mržnje i diskriminacije među mladima kroz akcije na sva tri nivoa „života“ škole.

Sama publikacija vredan je resurs za promociju DEI modela iz nekoliko razloga. Prvo, dati su značajni uvidi u aktuelno stanje u pogledu funkcionisanja škola

po pitanju školske kulture, školske klime i kompetencija nastavnika u domenu kulturalne kompetentnosti, odnosno poštovanja različitosti, čime se omogućava uvođenje mera koje su usmerene na višeslojni pristup osnaživanju škola i školskog kolektiva da se nose sa temama od značaja za samu Strategiju prevencije i zaštite od diskriminacije. Drugo, publikacija prikazuje neposredne stavove samih učenika po pitanju govora mržnje, diskriminacije i ravnopravnosti, što omogućava inkorporaciju većeg broja mera u Strategiju koje mogu biti direktno usmerene na same učenike, a koje će doprineti prevenciji diskriminacije i govora mržnje u školskom okruženju i koje će podsticati negovanje različitosti i ravnopravnosti. Treće, prikazane su značajne preporuke za promociju DEI modela u školama:

1. Kontinuirano preispitivati školsku kulturu, klimu i kompetencije nastavnog osoblja i koristiti raznovrsne prilike za njihovo unapređenje;
2. Koristiti potvrđeno pozitivne aspekte kao primere dobre prakse i osnov za razmenu sa drugim školama (u zemlji i inostranstvu);
3. Implementirati sistem reagovanja u slučajevima diskriminacije i govora mržnje u školskom okruženju;
4. Promovisati kulturalno različite grupe učenika koje pohađaju konkretnu školu kroz školsku praksu (i kroz nastavne, vannastavne i vanškolske aktivnosti);
5. Ojačati pozitivne odnose između nastavnika i učenika (uključujući i predstavnike Tima za zaštitu od diskriminacije, nasilja, zlostavljanja i zanemarivanja) kako bi učenici bili spremniji da podele svoje probleme sa školskim osobljem;
6. Pružiti učenicima mnoštvo mogućnosti da istražuju druge kulture, preispituju svoja uverenja i grade svoja pozitivna lična iskustva u kontaktu sa različitostima;
7. Povezivati školu sa resursima u lokalnoj zajednici koja joj može pružiti podršku u određenim segmentima jačanja svoje prakse uvažavanja i negovanja različitosti.

Ekumenska humanitarna organizacija dala je predlog politike interkulturalnog obrazovanja u Srbiji, a kao odgovor na probleme koji su uočeni tokom realizacije programa interkulturalnog obrazovanja (Uvod u interkulturalno učenje i Izazovi interkulturalnog učenja i nastave) namenjenih jačanju interkulturalne osetljivosti nastavnika, vaspitača, pedagoških asistenata i stručnih saradnika i njihovih kompetencija za interkulturalno učenje i nastavu, a u okviru projekta **Poboljšanje uslova života Roma i drugih marginalizovanih grupa, prevencija iregularnih migracija i podsticanje reintegracije povratnika u Srbiju**. Tokom projekta, osim desk analize, sprovedeni su kvalitativni individualni i fokus-grupni intervjui u Novom Sadu i Novom Pazaru.

Neki od najvažnijih zaključaka do kojih su došli istraživači tokom projekta su sledeći: 1) interkulturalno obrazovanje (IKO) ne može da bude puki „dodatak” postojećem kurikulumu, već se odnosi na ukupno okruženje u kojem se odigrava učenje, kao što su „život škole, donošenje odluka, obrazovanje i stručno usavršavanje nastavnika, školski program, jezici podučavanja, metode podučavanja, interakcija među učenicima, udžbenici i radni materijali“; 2) Mada se u Srbiji može prepoznati deklarativna politička volja Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja (MPNTRS) i određeni zakonski preduslovi za IKO, ni u jednom segmentu zakonske regulative se ne pominje IKO, niti se sticanje interkulturalne kompetentnosti nalazi među detaljno opisanim ciljevima obrazovanja i vaspitanja. Takođe, ne postoji zakonska obaveza za primenu IKO principa, već pre za tolerisanje pasivne

koegzistencije različitih kulturalnih grupa; 3) Planovi za razvoj obrazovnog sistema u Strategiji razvoja obrazovanja (SROS) nisu zasnovani na interkulturalnom pristupu i nedovoljno promovišu vrednosti interkulturalne kompetencije (IK); 4) Ne prepoznaje se ni komplementarnost IKO i drugih vidova obrazovanja koja nastoje da osposobe pojedinca za život u društvu punom različitosti, kao što su inkluzivno obrazovanje, obrazovanje za demokratsko građanstvo, obrazovanje za ljudska i dečija prava, mirovno i transformativno obrazovanje; 5) Nastavnici u Srbiji su nedovoljno pripremljeni za implementaciju IKO i rad u kulturološki raznovrsnim odeljenjima. Pojedini nastavnici imaju negativan stav prema kulturnim razlikama i nedovoljno su svesni stereotipa i predrasuda koje imaju prema pripadnicima drugih kultura.

Imajući u vidu prepoznate probleme, u projektu je dat predlog preporuka za implementaciju interkulturalnog obrazovanja u Srbiji:

1. MPNTRS bi, u saradnji sa Nacionalnim prosvetnim savetom (NPS), domaćim ekspertima iz oblasti IKO i nastavnicima koji već implementiraju IKO, trebalo da definiše strategiju kojom se ostvaruju vrednosti, principi i ciljevi IKO i razvijaju IK. Strategija IKO trebada se odnosi na: 1. kurikulum, udžbenike i nastavne materijale; 2. metode nastave i učenja; 3. jezik podučavanja; 4. obrazovanje i permanentno stručno usavršavanje nastavnika.
2. MPNTRS bi trebalo da razvije sisteme za: 1. prikupljanje podataka i monitoring implementacije politike IKO; 2. identifikovanje i širenje primera dobrih praksi implementacije IKO u institucijama vaspitanja i obrazovanja.
3. MPNTRS bi, u saradnji sa donatorima, trebalo da obezbedi sinergiju između projekata iz oblasti IKO i projekata koji se odnose na druge vidove obrazovanja koji takođe nastoje da osposobe pojedinca za život u društvu punom različitosti.
4. NPS bi trebalo da razvije vodič za primenu zakonske regulative u oblasti IKO, u vidu Smernica za implementaciju IKO i samoevaluaciju interkulturalnosti institucija vaspitanja i obrazovanja.
5. NPS bi trebalo da revidira standarde kompetencija za profesiju nastavnika, tako što će uključiti interkulturalnu osetljivost i interkulturalnu kompetentnost kao sastavni deo korpusa kompetencija nastavnika. Takođe, potrebno je da se u standardima jasno istakne značaj IKO, kako za profesionalnu pripremu, tako i za profesionalni razvoj nastavnika.
6. Fakulteti koji obrazuju buduće učitelje (razredne nastavnike) i fakulteti koji obrazuju buduće predmetne nastavnike treba da u svoje studijske programe uključe IKO i da praksu studenata organizuju u multikulturalnim školama, u kojima bi studenti imali prilike da stiču nastavna iskustva u kulturalno heterogenim odeljenjima, da uče kroz mentorstvo i saradnju sa interkulturalno osetljivim i kompetentnim nastavnicima.
7. MPNTR bi trebalo da propiše da se na listu prioriternih oblasti za profesionalni razvoj zaposlenih u obrazovanju uključi IKO kako bi se obezbedilo stručno usavršavanje i razvoj interkulturalne osetljivosti i interkulturalnih kompetencija nastavnika, vaspitača, pedagoških asistenata i stručnih saradnika.
8. Školske uprave MPNTRS bi trebalo da prilikom eksternog vrednovanja kvaliteta rada škole/predškolske ustanove obuhvate i pokazatelje interkulturalnosti.
9. Institucije za vaspitanje i obrazovanje treba da pokažu opredeljenost za interkulturalni pristup kroz formulacije svojih vizija i misija. Timovi za razvojno planiranje u institucijama vaspitanja i obrazovanja bi trebalo da

interkulturalnost uključe kao jedan od strateških ciljeva razvojnih planova. Timovi za samovrednovanje kvaliteta rada u institucijama vaspitanja i obrazovanja bi, takođe, trebalo da uključe i samoprocenu zastupljenosti indikatora interkulturalnosti.

10. Istraživači u oblasti obrazovanja bi trebalo da sprovede istraživanja interkulturalnih kompetencija i interkulturalne osetljivosti nastavnika i drugih zaposlenih u obrazovanju i načina na koji širi socio-politički kontekst, obrazovne i školske politike podržavaju (ili sputavaju) razvoj ovih kompetencija, kako bi se kroz inicijalno obrazovanje i stručno usavršavanje obezbedilo njihovo razvijanje i dostizanje stadijuma prihvatanja u razvoju interkulturalne osetljivosti

Publikacija **Interkulturalno obrazovanje u Srbiji** Centra za obrazovne politike sagledava interkulturalno obrazovanje na različitim nivoima – od regulativnog okvira i obrazovnih politika, preko nivoa škola, do civilnog društva i lokalne zajednice. Prvi deo publikacije posvećen je nacionalnom regulativnom okviru, i komparaciji sa međunarodnim okvirima i razmatranju koliko su preduslovi za uspešnu implementaciju interkulturalnog obrazovanja i razvijanje interkulturalnih kompetencija obezbeđeni u Srbiji. U centralnom delu publikacije, obrađuju se različite teme vezane sa interkulturalno obrazovanje: podrška i prilike koje imaju nastavnici, i u obrazovnom sistemu i u lokalnoj zajednici, za profesionalni razvoj i usavršavanje u oblasti interkulturalnosti; standardi kompetencija za profesiju nastavnika; zastupljenost interkulturalnog obrazovanja na fakultetima na kojima se realizuje profesionalna priprema budućih učitelja; programi stručnog usavršavanja iz oblasti interkulturalnosti; aktivnosti nevladinog sektora; stavovi nastavnika prema interkulturalnom obrazovanju nakon što su prošli obuku (nacionalnog nivoa); nivo razvijenosti interkulturalne osetljivosti nastavnika. Takođe su date i preporuke za obrazovne politike u domenu interkulturalnog obrazovanja i uvođenja interkulturalnog pristupa u obrazovni sistem u celini, naročito u profesionalnu pripremu i profesionalni razvoj nastavnika, kao i predlog indikatora za praćenje i poboljšanje interkulturalnosti na nivou škole.

Demokratska kultura

Demokratska kultura i obrazovanje za ljudska prava čine treću značajnu temu u oblasti promocije DEI koncepta u obrazovanju. U tom smislu, jedan od najsveobuhvatnijih resursa, dostupan i na srpskom jeziku, jeste sajt **Živeti demokratiju**, koji ima za cilj da promoviše demokratiju i ljudska prava bez dodatnih troškova za korisnike.⁷ Obrazovne materijale su pripremili nastavnici iz različitih zemalja a odobrile su ih nacionalne vlasti i Savet Evrope. Princip materijala za učenje koji se nalaze na sajtu je zasnovan na ideji da obrazovanje za demokratiju i ljudska prava omogućava učenicima da budu aktivniji u školi i zajednici u kojoj žive, osnažuje nastavnike, podržava direktore škola i daje smernice roditeljima u svakodnevnom životu sa decom. Obrazovanje za demokratsko građanstvo odnosi se na obrazovanje, obuku, diseminaciju, informisanje, primenu i aktivnosti čiji je cilj osnaživanje onih koji uče da uvežbavaju i brane svoja demokratska prava i odgovornosti u društvu, da vrednuju različitost i da igraju aktivnu ulogu u demokratskom životu, sa idejom da promovišu i štite demokratiju i vladavinu zakona.

7 <https://www.living-democracy.com/sr/>

Sajt je organizovan tako da se mogu birati materijali u odnosu na ciljanu grupu: roditelji, direktori i nastavnici, ili se može pretraživati svaki priručnik ili materijal zasebno. Prikazaćemo ukratko materijale dostupne za direktore i nastavnike.

Direktori. Direktori su u današnjim školama vođe i kao lideri moraju da uzmu u obzir mnoge značajne faktore u njihovom operativnom i strateškom radu: zakonodavstvo, kurikulum, lokalnu vlast, roditelje, učenike, izvore finansiranja, socioekonomsko okruženje, takmičenja itd. Ovoj ciljnoj grupi na raspolaganju su materijali iz sledećih oblasti: ishrana, aktivna škola, komunikacija, participacija, kontroverzne teme, učenje, ljudska prava u školi, liderstvo.

Za svaku od tema pripremljeni su materijali koji treba da omoguće:

- ▶ potpunije razumevanje teme (svest)
- ▶ pripremu sebe i škole za primenu (priprema)
- ▶ konkretne predloge za primenu (akcija)

Elemente DEI modela pronašli smo u sledećim temama:

1. *Participacija.* Direktori i svi zaposleni u školi znaju da su institucije i principi demokratije zasnovani na nacionalnom ustavu i uključeni u nastavni program. Cilj ovog priručnika za direktore o demokratiji i učešću u školama je da ponudi ideje koje se tiču participacije učenika, roditelja, nastavnika i cele zajednice u proces školskog planiranja i odlučivanja, sa sugestijama, praktičnim koracima i dobrim praktičnim modelima za demokratsko rukovođenje.

2. *Kontroverzne teme.* U današnjoj školi neizbežno se dešavaju suprotnosti i treba raspravljati o njima. Upotreba društvenih mreža i trenutni pristup informacijama dovode učenike u svakodnevni kontakt sa temama poput migracije, klimatskih promena, terorizma i prava LGBT populacije. Između ostalog, potrebni su iskusni i obučeni nastavnici, valjan program rada i etos škole koji to podržava.

3. *Učenje.* U školi treba podsticati učenje koje je u funkciji razvoja demokratske kulture. Različitost kod mladih je veliki izazov za školu. Ako se ovom pitanju ne posveti potrebna pažnja, može se uticati na postignuća učenika i na njihov socijalni status u odraslom dobu. Kako bi omogućili svakom učeniku jednake šanse za uspeh u školi, to znači da je potrebno razumeti potrebe učenja koje ima svaki učenik i individualno odgovoriti na njih. Pravičnost u obrazovanju ne znači da se svima daje isto, već se usklađuje sa onim što im je potrebno.

4. *Ljudska prava.* U okviru ove oblasti predloženo je 5 tema, a za svaku temu postoji set indikatora za praćenje. Direktor zajedno sa posebnim timom bira 10 indikatora i vrši samoprocenu:

- Da li je vaša škola proaktivna u inkluziji i traži, odnosno omogućava učešće svih učenika, posebno onih „različitih“ u etničkom, kulturološkom, jezičkom, socioekonomskom smislu, kao i u smislu veština i kompetencija? (25 indikatora)
- Da li je vaša škola akademski efikasna i relevantna i da li odgovara na potrebe učenika u kontekstu životnih veština i znanja i kompetencija koje su im za to potrebne? (28 indikatora)
- Da li je vaša škola dovoljno zdrava i bezbedna da omogući ostvarivanje emocionalne, psihološke i fizičke dobrobiti učenika? (20 indikatora)
- Da li je vaša škola rodno odgovorna što se ogleda u kreiranju okruženja i kompetencija kojima se podržava jednakost? (24 indikatora)
- Da li vaša škola aktivno uključuje učenike, porodice i lokalnu zajednicu u sve

oblike života i rada u školi? (18 indikatora)

5. *Liderstvo*. U ovom priručniku se istražuje demokratsko upravljanje školom, čemu se pridružuje demokratska kultura škole i sagledava kao celovit pristup školi u četiri teme. Tema 1: Demokratski stil rukovođenja školom je fokusiran na ulogu direktora kao demokratskog školskog lidera i timskog igrača. Tema 2 upoznaje direktora sa modelom Kompetencije za demokratsku kulturu koji je doneo Savet Evrope. Kompetencije u sebe uključuju stavove, vrednosti, veštine, znanje i razumevanje koje doprinosi takvoj kulturi demokratije. Tema 3 se odnosi na Demokratsko rukovođenje školom kao celovit pristup školi i pokazuje kako se ovaj rad odvija u praksi. Tema 4: Disciplina kroz odgovornost je fokusirana na osetljivo pitanje discipline učenika u školi. Tvrdi se da ohrabrivanje učenika u preuzimanju odgovornosti za svoju školu više obećava nego pokušaji da se silom i strahom održi disciplina.

Nastavnici. Za nastavnike je pripremljeno 6 priručnika. Pretragu je moguće vršiti i putem ključnih koncepata: vlast i politika, identitet, pravila i zakoni, mediji, konflikti, prava i slobode, različitost i mnoštvo, odgovornost i jednakost. Takođe, nastavnici mogu selektovati materijale prema uzrastu učenika: osnovno, viši razredi osnovne škole, srednja škola:

1. Obrazovanje za demokratiju – Cilj ovog priručnika je da pruži podršku nastavnicima i obrazovnim stručnjacima u procesu obrazovanja za demokratsko građanstvo i obrazovanju za ljudska prava (Education for Democratic Citizenship and Human Rights Education- EDC/HRE) – prosvetnim savetnicima, direktorima škola, prosvetnim inspektorima, autorima i urednicima udžbenika. Priručnik je orijentisan ka ključnim pitanjima o EDC/HRE, uključujući sledeća: – Koje su kompetencije potrebne građanima kako bi bili aktivni članovi svojih zajednica? – Koji su ciljevi EDC/HRE? – Koja su osnovna načela EDC/HRE? – Šta znače ključni koncepti koji čine suštinu ovog izdanja EDC/HRE? – Na koji način je pojam konstruktivističkog pristupa učenju povezan sa EDC/HRE? – Zašto EDC/HRE ističe važnost učešća cele škole? – Kako da nastavnici pripremaju, podstiču i ocenjuju proces učenja svojih učenika u EDC/HRE?

2. Odrastati u demokratiji - Priručnik se sastoji od devet nastavnih celina o obrazovanju za demokratsko građanstvo (EDC) i obrazovanju za ljudska prava (HRE). Nastavne celine, od kojih se svaka sastoji od četiri lekcije, namenjene su učenicima na početku drugog ciklusa osnovnog obrazovanja – uglavnom uzrasta od 10 do 12 godina. Svaka celina stavlja naglasak na jedan ključni pojam koji se odnosi na obrazovanje za demokratsko građanstvo ili na obrazovanje za ljudska prava: identitet – pluralizam – jednakost – konflikt – pravila i zakon – država i politika (odnosno, moć i vlast) – odgovornost – prava i slobode – mediji. Redosled predloženih koraka u radu opisan je detaljno za svaku lekciju.

3. Živeti u demokratiji. - Priručnik sadrži devet nastavnih celina o obrazovanju za demokratsko građanstvo i obrazovanju za ljudska prava. Prvi deo nazvan Pojedinaac i zajednica sadrži 4 nastavne jedinice: Šta je identitet, ravnopravnost, različitost i pluralizam, sukob. Drugi deo Preuzimanje odgovornosti odnosi se na 2 nastavne jedinice: prava slobode i odgovornosti, odgovornost. Treća celina Učestvovanje ima nastavnu jedinicu o medijima i poslednji deo Moć i autoritet ima nastavne jedinice o pravilima i zakonima i vladi i politici. Za svaki čas je detaljno opisan niz predloga za nastavnike.

4. Učestvovati u demokratiji – Ovaj priručnik sadrži devet nastavnih jedinica.

Svaka nastavna jedinica pruža poseban pristup sa ciljem da osnaži i ohrabri učenike da učestvuju u životu svojih zajednica. Svaka nastavna jedinica se može obrađivati posebno, ili se može kombinovati sa drugim jedinicama na mnoštvo različitih načina. Kompletan priručnik nudi celovit nastavni plan i program razvijanja kompetencija za učestvovanje u demokratiji. Prvi deo Učestvovati u zajednici ima 3 nastavne jedinice: identitet, odgovornost i različitost i pluralizam. Drugi deo Učestvovati u politici: rešavanje konflikata i problema ima 4 nastavne jedinice: konflikt, pravila i zakoni, vlast i politika, jednakost. Treći deo Učestvovati u politici kroz komunikaciju ima nastavne jedinice o slobodama i medijima. Nastavne jedinice, namenjene su učenicima srednjih škola (II-IV razred srednje škole).

5. Istraživanje dečjih prava – Priručnik ima devet nastavnih jedinica – to su, u stvari, predlošci za realizaciju nastave o dečjim pravima počev od predškolskog uzrasta dece do završnog razreda osnovne škole. Ovaj priručnik obuhvata sledeće elemente: 1) Mali informativni uvod u pojamni okvir, te postupak učenja uz pomoć primera. 2) Devet konkretnih nastavnih projekata, svaki dat u četiri faze nastave (faze se većinom uklapaju u okvir jednog časa), a za svaki razred predviđen je jedan projekat. 3) Plan časova sa propratnim uputstvima za realizaciju. 4) Princip rešavanja zadataka: svaka nastavna celina ima za cilj konkretan „proizvod“, tj. vidljiv rezultat rada. 5) Ambijent za otvoreno i kooperativno učenje, što se poklapa sa centralnim načelima obrazovanja za demokratiju (EDC). 6) Dodatak/prilog knjizi koji sadrži nastavni materijal (uključujući i Konvenciju UN o pravima deteta), kao i propratne/dopunske informacije o dečjim pravima.

6. Poučavanje o demokratiji. Ovaj priručnik sadrži zbirku od 47 vežbi, odnosno malih nastavnih modela i scenarija za obrazovanje za demokratsko građanstvo i obrazovanje za ljudska organizovanih u osam celina: Stvaranje pozitivne atmosfere u učionici; razjašnjavanje vrednosti; upoznavanje sa ljudskim pravima; kako vidimo druge ljude; učiniti da pravda deluje; razumevanje političke filozofije; učestvovanje u politici; nositi se sa konfliktom. Predložena rešenja su izvodljivi i finansijski relativno niskozahtevni, scenariji za različite razrede/nivoje (od nižeg osnovnog do srednjoškolskog), s posebnim naglaskom na uzrastu od 4. do 10. godine školovanja.

Materijal na koje referišu brojne državne i nevladine organizacije jeste **Kompetencije za demokratsku kulturu: Živeti zajedno kao jednaki u kulturno raznolikim demokratskim društvima** Saveta Evrope iz 2016. godine. U ovom dokumentu opisuje se konceptualni model kompetencija koje učenici treba da steknu da bi efikasno učestvovali u kulturi demokratije i mirno živeli zajedno sa drugima u kulturno raznolikim demokratskim društvima. Model je namenjen za korišćenje u svrhu informisanja, donošenja odluka i planiranja u obrazovanju, pri čemu će pomoći da obrazovni sistemi budu u funkciji pripreme učenika za život kao kompetentnih demokratskih građana.

U publikaciji se prvo navodi obrazovna svrha modela kompetencija. Opisuje se, takođe, i da se izraz „kultura demokratije“ koristi da bi se naglasila činjenica da, dok demokratija ne može da postoji bez demokratskih institucija i zakona, te institucije ne mogu da deluju, niti zakoni mogu da se primenjuju u praksi ako nisu utemeljeni na kulturi demokratije, odnosno na demokratskim vrednostima,

stavovima i praksama. Autori su izneli i neke od povezanih pretpostavki koje leže u osnovi ovog modela. Dok je neophodno da građani steknu niz kompetencija kako bi efikasno učestvovali u kulturi demokratije, te kompetencije nisu dovoljne da bi došlo do pomenutog učešća, jer su za demokratsko učešće potrebne odgovarajuće institucionalne strukture. Drugim rečima, i kompetencije i demokratske institucije su neophodne da se podrži kultura demokratije. Takođe se opisuje i koncept interkulturalnog dijaloga koji nastaje kada pojedinac drugog pojedinca, ili grupu, opaža kao nekoga ko je kulturno drugačiji od njega samog. Interkulturalni dijalog je zato definisan kao dijalog koji se odvija između pojedinaca ili grupa, koji sebe doživljavaju kao nekoga čija je kulturna pripadnost drugačija od drugog.

U publikaciji su opisane i kompetencije za demokratsku kulturu. Demokratska i interkulturalna kompetencija definisana je kao sposobnost da se mobilišu i koriste odgovarajuće vrednosti, stavovi, veštine, znanje i/ili razumevanje, kako bi se na odgovarajući način i efikasno odgovorilo na zahteve, izazove i mogućnosti, koji predstavljaju demokratske i interkulturalne situacije. Kompetencija se tretira kao dinamičan proces u kojem kompetentan pojedinac aktivno i na prilagodljiv način mobilizuje i koristi grupe psiholoških resursa da bi odgovorio na nove okolnosti koje se pojavljuju.

Nakon što su predstavljeni osnovni koncepti, opisan je radni metod koji je korišćen da bi se odredile konkretne kompetencije koje će se uvrstiti u postojeći model. Model je utemeljen na sistematičnoj analizi postojećih konceptualnih shema demokratske kompetencije i interkulturalne kompetencije. Urađena je provera, kojom je utvrđena 101 takva shema. Svaka od pomenute 101 sheme je raščlanjena da bi se utvrdile sve pojedinačne kompetencije koje su u njima sadržane, nakon čega su te kompetencije grupisane u srodne skupine. Time je utvrđeno 55 mogućih kompetencija koje mogu da se uvrste u model. Primenom određenih kriterijuma i razmatranjem utvrđeno je 20 kompetencija koje treba uvrstiti u model, odnosno **tri skupa vrednosti, šest stavova, osam veština i tri grupe znanja i kritičkog razumevanja**. Ovaj model trebalo bi da se primenjuje u donošenju odluka na polju obrazovanja, ali i da bude sredstvo osnaživanja mladih, kao autonomnih društvenih aktera sposobnih da izaberu ciljeve i da rade na ostvarivanju svojih sopstvenih ciljeva u životu, u sklopu okvira koji pružaju demokratske institucije, kao i u sklopu poštovanja ljudskih prava.

Projekat **Podsticanje demokratske kulture u školama** realizuje se u okviru programa Horizontal Facility za Zapadni Balkan i Tursku Evropske unije i Saveta Evrope, koji sprovodi Odeljenje za obrazovanje Saveta Evrope. Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja i dvadeset škola, kao glavni partneri Saveta Evrope, imali su podršku Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja i Zavoda za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja, kao i lokalnog partnera (Centar za obrazovne politike), lokalnih zajednica, medija, nevladinih organizacija, stručnjaka i dr. Glavni cilj projekta jeste unapređivanje kvaliteta obrazovanja podsticanjem demokratske kulture u formalnom sistemu obrazovanja, primenom antidiskriminatorских pristupa koji se zasnivaju na standardima i praksi Saveta Evrope. Specifični ciljevi odnose se na unapređivanje znanja i svesti nastavnika, osoblja, učenika i lokalnih zajednica o konceptu, politici, praksi i koristi od inkluzivnog obrazovanja i demokratske kulture u školama, osnaživanje pilot škola

za uklanjanje predrasuda i diskriminatorskih pristupa ugroženim grupama te rešavanje slučajeva nasilja.

Pre početka implementacije aktivnosti ovog projekta u školama, određeni su i obučeni lokalni koordinatori koji su posetili sve škole i upoznali ih sa konceptom kompetencija za demokratsku kulturu. Škole su se opredelile za tri prioritete kompetencije koje će kroz planirane aktivnosti realizovati u školama. Koristeći Model kompetencija za demokratsku kulturu, timovi odabranih škola sastavljeni od nastavnika, pedagoga, psihologa i direktora razvijali su primere dobre prakse i pilotirali ih u nastavi i vannastavnim aktivnostima, uključujući i širu lokalnu zajednicu.

U okviru od dvadeset kompetencija iz Modela kompetencija iz grupe vrednosti, grupe stavova, grupe veština i grupe znanja i kritičkog razumevanja, škole su organizovale veliki broj najraznovrsnijih aktivnosti, sa pedagoškim pristupima primerenim za razvoj kompetencija za demokratsku kulturu i stvaranje prijatnijeg, zanimljivijeg i bezbednijeg školskog ambijenta, osnažujući istovremeno svoje kapacitete za otklanjanje nasilnih, diskriminatornih i antidemokratskih struktura u školi i školskom okruženju, unapređujući etos u školi i pružajući podršku učenicima.

Saradnja sa Zavodom za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja i Zavodom za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja u procesu implementacije projekta **Kvalitetno obrazovanje za sve** značajno je obogatila primenu prvobitne ideje građanskog vaspitanja, aktivizma i obrazovanja za ljudska prava. Rezultat toga su i objavljene Smernice za integraciju referentnog okvira kompetencija za demokratsku kulturu (ROKDK) u odabranim programima nastave i učenja, koje bi trebalo da omoguće nastavnicima da procene svoj doprinos implementaciji ROKDK u nastavnim i vannastavnim aktivnostima i daje im praktične primere i savete kako da naprave sopstvene planove časova. U ovom priručniku dati su primeri kako se kroz predmetnu nastavu, u skladu sa uzrastom i razvojnim karakteristikama učenika, mogu razvijati i kompetencije za demokratsku kulturu. Primeri su dati kroz predmete Srpski jezik / Srpski jezik i književnost, Matematika, Svet oko nas / Priroda i društvo, Strani jezik, Istorija, Geografija, Fizika, Hemija, Psihologija i Građansko vaspitanje. Primeri su osmišljeni tako da nastavnicima predočavaju mogućnosti kako kroz svoje programe i metode podučavanja mogu raditi na razvijanju kompetencija za demokratsku kulturu

Ostali resursi u obrazovanju

Značajni su i resursi koji se ne odnose na precizno određen koncept, poput kompetencija, inkluzivnog obrazovanja ili demokratske kulture, već polaze od šireg pristupa različitosti. Takav je projekat **Connecting Classrooms** – globalni projekat British Council-a koji uspostavlja partnerstva između škola u Srbiji, Velikoj Britaniji i drugih škola širom sveta. Kroz ova partnerstva, škole uključene u projekat pružaju učenicima međunarodnu dimenziju obrazovanja i poboljšavaju njihovo znanje i razumevanje o drugim kulturama i pripremaju ih za život i rad kao globalnih građana. Connecting Classrooms partnerstva su podržana od strane Ministarstva prosvete Republike Srbije i Pokrajinskog sekretarijata za obrazovanje. U toku školske 2010/11. godine u projekat je uključeno deset gimnazija iz Srbije. Školska partnerstva trajaće od dve do tri godine.

Nakon uspostavljanja saradnje sa drugim školama u Evropi, profesori i đaci prvog i drugog razreda osmišljavaju i sprovode aktivnosti u okviru svoje zajednice i škole koje imaju za cilj upoznavanje sa drugim kulturama i ostvarivanje interkulturalnog dijaloga. Učenici imaju priliku da kroz saradnju sa vršnjacima iz drugih zajednica i kultura steknu nova i zanimljiva znanja. Fokus u ovoj saradnji biće stavljen na razumevanje različitosti i razvoj ličnih veština koje su potrebne mladima da postanu građani sveta.

Na nacionalnom nivou Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja akredituje brojne obuke u oblasti DEI namenjenih zaposlenima u obrazovanju. Obuke važne za promociju različitosti, pravičnosti i inkluzije prepoznali smo u dve prioritetne oblasti: Jačanje vaspitne uloge obrazovno-vaspitne ustanove kroz razvijanje programa prevencije nasilja, diskriminacije, zlostavljanja i zanemarivanja i Metodika rada sa decom/učenicima kojima je potrebna dodatna obrazovna podrška (rad sa decom iz osetljivih grupa, decom sa smetnjama u razvoju, migrantima...). Ono što je važno napomenuti jeste da se većina radionica o inkluziji odnose na rad sa decom i učenicima sa smetnjama u razvoju.

Otvoreni klub: Društvo za razvoj dece i mladih realizovalo je niz projekata u oblasti promocije različitosti, pravičnosti i inkluzije, čija su ciljna grupa mladi, nastavnici, roditelji i šira lokalna zajednica. Cilj projekta **Bolje razumevanje različitosti**, koji je realizovan tokom 2007-2008. godine bio je razvoj, donošenje i promocija sistema učenja koji su inkluzivni, okrenuti samo učenju i osetljivi na rodnu tematiku i marginalizovane grupe, i da model kao takav poštuje miran suživot svih. Projektom se postiže povećanje znanja učenika o interkulturalnosti, toleranciji i rodnoj ravnopravnosti i njihovo senzibilisanje za poštovanje različitosti. Projekat je realizovan u 10 srednjih škola u Nišu, Aleksincu, Sokobanji, Boljevcu i Svrljigu.

Socijalna zaštita

Za razliku od sektora obrazovanja, pronalaženje neformalnih resursa u kojima se promoviše DEI koncept u sektoru socijalne zaštite daleko je izazovniji zadatak. Jedan od razloga ovakve situacije može biti i to što je osnovni zadatak sektora socijalne zaštite briga o osetljivim, ugroženim i marginalizovanim grupama, te je uvažavanje različitosti princip svakodnevnog rada. Bez obzira na ovo, prepoznato je nekoliko važnih resursa u oblasti promocije različitosti, pravičnosti i inkluzije u sektoru socijalne zaštite.

Publikacija **Vodič za kulturno kompetentnu praksu u socijalnoj zaštiti** je pripremljena u okviru projekta Razvoj srodničkog hraniteljstva, podeljene brige za decu sa smetnjama u razvoju i kulturno kompetentne prakse u socijalnom radu koji Pokrajinski zavod za socijalnu zaštitu realizuje u okviru šireg projekta Unapređenje prava deteta kroz jačanje sistema pravosuđa i socijalne zaštite u Srbiji koji finansira Evropska unija, a sprovodi UNICEF u partnerstvu sa Ministarstvom pravde i Ministarstvom za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

Ovaj vodič ima sledeće ciljeve:

1. da postavi osnovu za unapređenje znanja, veština i vrednosti u praksi i politici socijalnog rada i socijalne zaštite koja je relevantna za kulturno raznovrsne populacije;

2. da postavi specifične zahteve i pruži uputstva koja će usmeravati rast, učenje, procenu i evaluaciju u oblasti kulturnih kompetencija;
3. da unapredi kvalitet usluga socijalne zaštite u ovoj oblasti;
4. da obučí korisnike, zastupnike iz civilnog društva, regulatorna tela i druge o očekivanim ponašanjima i politikama u pružanju kulturno kompetentnih usluga korisnicima socijalne zaštite,
5. da osvetli i pojasni pitanja kulture kao osnove za etičku profesionalnu praksu u socijalnoj zaštiti;
6. da postavi bazu za razvoj standarda i indikatora kulturno kompetentne prakse i politika u socijalnoj zaštiti.

U vodiču se razmatraju kulturne kompetencije stručnih radnika u socijalnoj zaštiti, i to prikazom načina razumevanja kulturnih razlika i razmatranjem načina na koji nastaju prepreke u kroskulturnoj komunikaciji; zatim kulturno kompetentnih politika i praksi na organizacionom nivou, a prikazana je i analiza dva slučaja iz prakse socijalne zaštite u Srbiji kao ilustracija tema i problema sa kojima se praktičari socijalne zaštite suočavaju svakodnevno.

Komora socijalne zaštite objavila je 2015. godine **Kodeks profesionalne etike stručnih radnika socijalne zaštite Srbije** u kojem su prikazane vrdnosti, principi i standardi profesionalnog ponašanja stručnih radnika. Nekoliko članova odnosi se direktno na uvažavanje DEI. U čl. 10, navodi da se stručni radnik mora suprotstaviti diskriminaciji na osnovu bilo koje lične, porodične ili grupne karakteristike kao što su uzrast, pol, ometenost, porodična, etnička, rasna ili kulturna pripadnost, bračni ili socio-ekonomski status, seksualna orijentacija, politička, religiozna ili druga uverenja, kao i druga svojstva po kojima se pojedinci i grupe razlikuju, a koja ih mogu dovesti u neravnopravan položaj. Osim toga postoji obaveza prepoznavanja i uvažavanja različitosti u društvenim okruženjima u kojima se odvija praksa socijalne zaštite. Stručni radnik se suprotstavlja društvenim okolnostima koje doprinose socijalnoj isključenosti, stigmatizaciji ili potčinjavanju korisnika socijalne zaštite, i radi na promovisanju i izgradnji inkluzivnog društva. Član 25 naglašava „Kulturnu kompetentnost i uvažavanje različitosti“, gde se navodi da stručni radnik treba da razume kulturu i njen značaj za ponašanje ljudi i funkcionisanje društva, i da prepozna snage i potencijale koji postoje u svim kulturama. Stoga su stručni radnici dužni da poseduju i razvijaju svoje znanje i zahtevaju konsultacije o kulturnim osobenostima svojih korisnika, kako bi razvili sposobnost za pružanje kulturno prilagođenih usluga i uvažavanje razlika među ljudima i kulturnim grupama.

Centri za socijalni rad se u svom radu bave mnogim marginalizovanim grupama i često su svedoci razarajućih posledica koje društvena stigmatizacija ima za mnoge njihove korisnike. Međutim, neke grupe su manje vidljive od drugih. Uzimajući u obzir da je većina zaposlenih stručnjaka u njima obrazovana po programima koji su obuhvatali zastarele informacije o različitim seksualnim orijentacijama i rodnim identitetima, prepoznata je potreba za dodatnim programima obuke za rad sa LGBT korisnicima. Asocijacije DUGA je razvila akreditovani osnovni i napredni program **Senzibilizacije za rad sa seksualnim manjinama** kroz koji je prošao veliki broj zaposlenih iz CSR-a sa teritorije čitave Srbije. Glavni cilj treninga jeste unapređenje kapaciteta za rad zaposlenih u CSR, i time, indirektno, unapređenje

kvaliteta, efikasnosti i efektivnosti procesa procene i planiranja usluga u CSR koje se pružaju osetljivim populacijama, sa posebnim osvrtom na LGBT osobe i njihove porodice. Očekivani ishod je da će nakon pohađanja treninga, stručnjaci CSR proaktivno identifikovati potrebe LGBT osoba i njihovih porodica, kreirati i pružati prikladne usluge u zajednici, kao i da će lobirati za uvođenje novih usluga socijalne zaštite za ovu populaciju. Krajnji uticaj treninga se ogleda u doprinosu uspešnijem uključivanju i poboljšanju pozicije LGBT osoba u našem društvu.

Asocijacija navodi da je kroz akreditovani trening prošlo 1037 stručnih radnika sistema socijalne zaštite i 146 Centara za socijalni rad (CSR) i tri Centra za porodični smeštaj i usvojenje i još 206 njih prošlo je akreditovane napredne treninge. Uspostavili su sistem upućivanja i izveštavanja između Asocijacije DUGA i Centara za socijalni rad, a u svakom gradu u Srbiji imaju bar po jednog edukovanog socijalnog radnika, psihologa i pravnika koji su prošli treninge za rad sa LGBT osobama i njihovim porodicama. Takođe navode da su do sada zajedno sa CSR vodili 19 zajedničkih slučajeva u kojima su klijenti bile maloletne LGBT osobe koje su imale probleme u svojoj porodici.

Omladinski rad

Kao što je bio slučaj sa sektorom socijalne zaštite, identifikovanje resursa značajnih za uvažavanje različitosti, pravičnosti i inkluzije u sektoru omladinskog rada reultovalo je značajno manjim obuhvatom nego što je bio slučaj sa sektorom obrazovanja. Stoga smo našu pretragu proširili i van evropskog konteksta.

Kulturalna različitost kao alat za učenje u omladinskom radu (*Cultural diversity as a learning tool in youth work*) jeste dvogodišnji Erasmus+ projekat, kofinansiran od strane Evropske Unije.⁸ Ovaj projekat ima kulturalnu različitost kao centralnu temu i bavi se unapređenjem razumevanja različitih mišljenja, ideja, kultura i ljudi u kontekstu omladinskog rada. U okviru projekta urađena je analiza postojeće građe u oblasti obrazovanja i obuke omladinskih radnika i o tome kako i da li uopšte kulturalna različitost postoji kao samostalna tema. Istraživanje je ukazalo na velike varijacije u obuci za omladinske radnike u pet partnerskih zemalja. Razlike su se pojavile u skoro svakoj etapi istraživanja, uključujući pojam, koncept i funkciju omladinskog rada. Pored toga, nivo, vrsta i cena obuke i kvalifikacija koje se nude variraju, u rasponu od besplatnih radionica, onlajn, na radnom mestu i ad hoc obuke do skupih univerzitetskih master diploma i sl. Na dostupnost obuke takođe utiču pitanja specifična za nacionalni kontekst, uključujući nivoe imigracije, društvene trendove, ekonomiju i prirodu obrazovnog sistema.

Resursi za inkluziju, različitost i jednakost (*Resources for Inclusion, Diversity and Equality – RIDE*) je još jedan Erasmus+ projekat namenjen prikupljanju novih i inovativnih resursa i praktičnih alata za omladinske radnike, socijalne radnike, pružaoce obuka i univerzitetske profesore. Ciljevi projekta su:

- ▶ Uspostaviti mrežu partnera koji dele zajedničku viziju omladinskog rada u kojem je ključni princip uvažavanje inkluzije, različitosti i jednakosti.

8 Partneri na projektu su iz Ujedinjenog kraljevstva, Slovenije, Letonije, Italije i Španije.

- ▶ Stvoriti zajednicu u kojoj se dele razumevanje, izazovi i najbolja praksu inkluzije, različitosti i jednakih mogućnosti.
- ▶ Razvoj alata RIDE Toolbok koji uključuje:
 - ▲ principe i pristupe;
 - ▲ direktorijum dobrih praksi;
 - ▲ praktične resurse;
 - ▲ resurse za edukaciju i trening.

Omladinski rad u raznolikim društvima (*Youth Work in Diverse Societies*) je obrazovna jedinica koju je razvio tim Škole primenjenih društvenih i političkih nauka na Univerzitetu Ulster u Severnoj Irskoj. Tim je kreirao digitalnu platforma na kojoj se dele iskustva omladinskog rada u zajednici u raznolikom društvu. Cilj ove jedinice je da pomogne u sticanju kritičkog znanja o različitostima koje postoje u društvu i o tome kako se o njima raspravlja, razume i prepoznaje u različitim kontekstima. Trebalo bi da pokrene razmišljanje polaznika o svrsi prakse omladinskog rada u zajednici u raznolikom društvu. Teme su: 1. Unapređeno znanje o različitostima koje postoje u društvu. 2. Pokrenuti razmišljanje o svrsi prakse omladinskog rada u zajednici u raznolikom društvu. 3. Samosvest, lični i profesionalni stavovi i vrednosti u vezi sa antidiskriminativnim radom mladih.

Australijski Centar za multikulturalnu omladinu izdao je Praktični vodič za kulturalno kompetentni omladinski rad (*Culturally-Competent Youth Work: Good Practice Guide*). Ovaj Vodič za dobru praksu je dizajniran da organizacijama i omladinskim radnicima pruži neke strategije za unapređenje rada sa mladima izbegličkog i migrantskog porekla. Naglašeno je 5 važnih elemenata za kulturalno kompetentni omladinski rad:

1) *Kros-kulturalna komunikacija* (Budite otvoreni za različite vrednosti, percepcije i ponašanja; Prepoznajte da kultura nije homogena i da je oblikuju klasa, etnička pripadnost, porodica, pol, religija, politička uverenja, godine i iskustvo migracije. Saznajte više o drugim kulturnim i etničkim grupama pokazujući interesovanje i postavljajući pitanja. Ne pravite pretpostavke o kulturi ili jeziku. Koristite pravilan izgovor imena mlade osobe i pitajte ako niste sigurni. Izbegavajte predrasude ili pretpostavke o poznavanju jezika. Koristite prevodioca kada je potrebno i naučite o jezičkim potrebama određene kulturne ili etničke grupe. Koristite niz strategija komunikacije)

2) *Okruženje* (Lokacija. Vizuelna reprezentacija kulturalne različitosti. Način na koji se pruža dobrodošlica mladim ljudima. Vreme otvaranja kancelarija, cena usluga i mogućnost odvoženja do prostorija gde su mladi smešteni.)

3) *Praksa* (Pristup prevodiocima i prevedenim materijalima. Kada prvi put sretnete mladu osobu, pokušajte da omogućite pristup osobe za kontakt. Budite jasni o svojoj ulozi tako što ćete jednostavno komunicirati o tome šta radite i za šta nemate kapacitet ili moć da uradite. Izgradite znanje o sistemu usluga. Izbegavajte pretpostavke o fazi života mlade osobe, ulozi u porodici i vezama sa njihovom zajednicom ili religijom jer su to često složene oblasti. Ponudite praktičnu podršku. Obezbedite kontakt tako što ćete se sastati sa mladom osobom tamo gde se ona oseća najudobnije.)

4) *Inkluzija porodice i zajednice* (Uverite se da je vaša radna praksa određena potrebama mlade osobe u kontekstu njene porodice. Imajte na umu da ćete možda morati da radite sa članovima porodice kako biste pružili odgovarajuću

podršku mladoj osobi. Razmislite o strategijama za dobrodošlicu roditelja ili članova porodice. Budite svesni načina na koji govorite o svojoj usluzi. Potražite informacije o zajednicama u vašem regionu i problemima sa kojima se suočavaju. Razjasnite kulturne informacije sa mladima ili članovima porodice. Prihvatite gestove gostoprimstva.

5) *Odgovorite na povratne informacije* (Zatražite povratne informacije o vašoj usluzi. Budite respozivni na povratne informacije koje daju vaši klijenti ili članovi zajednice – pružite svoju uslugu u okviru akcionog istraživačkog okvira tako što ćete razmišljati o tome kako ste pružili uslugu na individualnom i na nivou organizacije).

Jedan od važnih aktera promocije DEI modela, a naročito u oblasti omladinskog rada jeste Ministarstvo omladine i sporta. Ono je od 2014. godine (od kada se rezultati konkursa objavljuju na sajtu) podržalo sledeće projekte koje je bilo moguće povezati sa DEI modelom:

- ▶ „Mentorstvo aktivnih omladinskih inkluzivnih timova u lokalnim zajednicama“ (Udruženje studenata sa hendikepom)
- ▶ Vršnjačko mentorstvo i omladinski inkluzivni timovi u lokalnoj zajednici (Udruženje studenata sa hendikepom)
- ▶ Vršnjačko mentorstvo kao podrška mladima sa hendikepom u inkluzivnom društvu – nova generacija (Udruženje studenata sa hendikepom)
- ▶ Mladi sa hendikepom u inkluzivnom društvu kroz podizanje kapaciteta kancelarija za mlade za socijalno uključivanje mladih sa hendikepom (Udruženje studenata sa hendikepom)
- ▶ Mreža inkluzivnog rada Kancelarija za mlade – MIR KZM (Udruženje studenata sa hendikepom)
- ▶ Teatar Inkluzivnosti: uključivanje mladih iz osetljivih grupa putem umetničkog omladinskog rada (Organizacija kreativnog okupljanja)
- ▶ Treniraj ravnopravnost! –Trening za mlade trenere u oblasti ljudskih prava i borbe protiv diskriminacije u Bačkoj (Somborski edukativni centar)
- ▶ Uključivanje Uživo 4.0 Do inkluzivnih zajednica za mlade (Beogradski centar za ljudska prava)
- ▶ Uključivanje Uživo 3.0 Od standarda inkluzije do inkluzije kao standarda (Beogradski centar za ljudska prava)
- ▶ Ritual inkluzije – projekat protiv diskriminacije mladih sa hendikepom (PLAVO pozorište – pozorišna laboratorija)
- ▶ Mi To Ovako – inkluzivne radionice (Centar za razvoj civilnog društva)
- ▶ „Predict the future!“ – osnaživanje mladih s invaliditetom i/ili bez roditeljskog staranja za zapošljavanje kroz obuke i međunarodno priznatu sertifikaciju za digitalne veštine (Udruženje građana „Youth for Impact“)
- ▶ „Različitost povezuje“ – Mreža učeničkih saveta/unija Srbije u borbi protiv diskriminacije, radikalizma i nasilja mladih u zajednici (Edukacioni centar Leskovac)
- ▶ „Mladići kao nosioci promena za rodno ravnopravno društvo bez nasilja – Budi muško (Centar za promociju zdravih stilova života)
- ▶ Riznica različitosti 2.0 (Balkan IDEA Novi Sad)
- ▶ MUSUS u akciji – Mreža učeničkih saveta/unija Srbije u borbi protiv diskriminacije, radikalizma i nasilja mladih u zajednici (Edukacioni centar Leskovac)

Jedan od važnih aktera promocije DEI koncepta među populacijom mladih jeste i **Kancelarija za mlade**. Kancelarija za mlade je deo lokalne uprave i predstavlja prvi u nizu subjekata kojim je započet razvoj omladinske politike u opštinama i gradovima u Srbiji. Standardi rada Kancelarije za mlade definišu kvalitet koji je neophodno postići u radu KzM. Da bi se dostigli standardi neophodno je da jedinica lokalne samouprave obezbedi uslove za realizaciju odgovarajućih aktivnosti radom kancelarije za mlade (KzM) i omladinskog kluba (OK). KzM će uspešno raditi ukoliko realizuje aktivnosti kojima se obezbeđuje: dobro upravljanje lokalnom KzM; aktivno partnerstvo sa lokalnim akterima; visok stepen učešća mladih u lokalnoj omladinskoj politici i inkluzivna omladinska politika. Evidentno je dakle da je poslednji standard u direktnoj vezi sa DEI konceptom i pod njim se podrazumeva da je obezbeđeno uvažavanje različitosti svakog pojedinca i pruženo svim mladima bez obzira na individualne razlike, jednakih mogućnosti za učešće u svim oblastima društvenog života, u skladu sa principima Nacionalne strategije za mlade i načelima Zakona o mladima.

Kvantitativni i kvalitativni indikatori za inkluzivnu omladinsku politiku su:

1. Broj mladih informisanih o aktivnostima KzM i OK;
2. Broj mladih iz osetljivih grupa koji korist usluge/aktivnosti KzM/OK;
3. Broj mladih iz osetljivih grupa koji su uključeni u process planiranja aktivnosti lokalne KzM/OK;
4. Broj mladih iz osetljivih grupa koji su uključeni u realizaciju aktivnosti lokalne KzM/OK;
5. Broj aktivnosti za senzibilizaciju mladih za probleme mladih iz osetljivih grupa;
6. Broj aktivnosti koje su organizovane preko KzM/OK za osnaživanje mladih iz osetljivih grupa;
7. Broj aktivnosti inkluzivnog tipa za mlade;
8. Broj realizovanih projekata u kojima je KzM partner, sa udruženjima mladih/za mlade i institucijama, a koji imaju za cilj unapređenje položaja MiOG;
9. Sprovedeno istraživanje usmereno na targetiranje ranjivih grupa mladih;
10. Sprovedeno istraživanje na određene teme/probleme pojedinih ranjivih grupa mladih.

Beogradski centar za ljudska prava, Misija OEBS-a u Srbiji i Ministarstva omladine i sporta Republike Srbije su zajednički razvili i sprovedli obrazovni kurs na temu – **Rad sa osetljivim grupama mladih i principi nediskriminacije**. Na osnovu ovog kursa nastao je **Vodič za rad sa osetljivim grupama mladih** namenjen lokalnim koordinatorima kancelarija za mlade. Vodič za rad sa osetljivim grupama mladih sastoji se iz tri celine i prati sadržaj i program obrazovnog kursa. Uvodni tekstovi daju kratak pregled razvoja omladinske politike u Srbiji, predstavljaju ključna dokumenta, posebno ona relevantna za rad sa osetljivim grupama i opisuju predviđenu ulogu i obaveze lokalnih KZM, koordinatora, u radu sa ovim grupama mladih. U okviru uvodnog dela opisani su diskriminacija i njeni uzroci, načini na koje je možemo prepoznati i adekvatno reagovati, kao i na koji način aktivno raditi na sprečavanju diskriminacije među mladima u lokalnim sredinama.

S obzirom na cilj kursa i vodiča, koji je u vezi sa uvođenjem principa nediskriminacije u omladinsku politiku, drugi, poseban deo, bavi se pojedinačnim grupama mladih, koje su najčešće izložene diskriminaciji. U okviru posebnog dela obezbeđeno

je jasnije sagledavanje pozicije i društvenog konteksta u kojima žive osobe sa invaliditetom i pripadnici različitih manjinskih grupa, među kojima je posebna pažnja posvećena Romima, kao i pozicije mladih žena i višestruke diskriminacije, kroz prizmu rodne ravnopravnosti.

Poslednji treći, praktični deo vodiča, predstavlja podsetnik u planiranju koraka usmerenih na uspostavljanje sistema i razvoj prakse/intervencija u radu sa pojedinim grupama mladih. On nudi prikaz osnovnih smernica o čemu sve treba razmišljati i na koji način organizovati aktivnosti, kako bi se uspešno pokrenuo proces uspostavljanja sistema, odnosno inicijalnih aktivnosti, usmerenih na izgradnju institucionalnih kapaciteta i ljudskih resursa za rad sa ovim grupama mladih. Takođe, u ovom delu vodiča, predstavljene su konkretne preporuke za rad, primeri dobre prakse – kako institucija, tako i organizacija civilnog društva koji mogu biti partneri koordinatorima/kama u radu na nacionalnom i lokalnom nivou.

Koordinatori i saradnici, u svom radu, treba da obezbede realizaciju četiri ključna zadatka, usmerena na podršku integraciji mladih iz osetljivih grupa:

1. Prepoznati ko su osetljive grupe mladih na lokalnu i pokrenuti sistem praćenja njihovih potreba, razvijajući intenzivnu saradnju sa svim značajnim institucijama, na lokalnom i nacionalnom nivou i organizacijama civilnog društva koje imaju u fokusu određene ciljne grupe, prepoznate kao osetljive;
2. Prepoznati akt diskriminacije i izvršiti upućivanje pojedinaca, koji su bili izloženi diskriminaciji, na institucije koje mogu pružiti dalju pomoć (nezavisna tela, usluge besplatne pravne pomoći, organizacije civilnog društva koje pružaju različite vidove pomoći i podrške određenim ciljnim grupama);
3. Prevenirati diskriminaciju, aktivno promovisući atmosferu tolerancije, solidarnosti i prava na jednake šanse svih mladih u zajednici, u svim prilikama i kroz sve aktivnosti;
4. Unapređivati poziciju mladih iz osetljivih grupa: a) da razvijaju strateška partnerstva sa lokalnim subjektima omladinske politike, koji pomažu i razvijaju efikasne mehanizme za doseganje mladih iz osetljivih grupa i njihovo uključivanje u programe i aktivnosti koje podržava/realizuje KZM; b) da prilikom razvoja dokumenata javnih politika na lokalnu, vode računa o uključivanju potreba mladih iz osetljivih grupa i podstiču direktno uključivanje mladih iz osetljivih grupa u procese izrade javnih lokalnih politika; c) da podstiču/podržavaju/realizuju, u saradnji sa drugima, ili samostalno, programe inkluzije, aktivnosti i usluge na konkretne teme, u skladu sa potrebama i interesovanjima mladih (na primer, zapošljavanje i preduzetništvo, neformalno obrazovanje, mobilnost, informisanje, kultura i sport, itd).

Kao dodatna pomoć, u praktičnom delu vodiča nalazi se Lista za samoprocenu i praćenje razvoja kapaciteta za rad sa osetljivim grupama. Lista, ima za cilj da pomogne prvenstveno koordinatorima da sagledaju trenutne kapacitete za rad sa osetljivim grupama, kao i da omogući sistematično planiranje razvoja različitih kapaciteta – materijalnih, tehničkih, ljudskih, programskih, za unapređenje pozicije pojedinačnih osetljivih grupa mladih u zajednici.

Asocijacija DUGA je pripremila **Priručnik za omladinske radnice i radnike: izlazak iz nezaposlenosti** koji je nastao u sklopu projekta *Izlazak iz nezaposlenosti (Coming Out of Unemployment)*, posvećenog podizanju profesionalnih kapaciteta

omladinskih radnica i radnika za ekonomsko osnaživanje LGBT+ mladih, kroz socijalno preduzetništvo. Kroz treninge je 36 omladinskih radnika steklo znanja i veštine vezane za obuku mladih LGBT+ osoba o socijalnom preduzetništvu kroz interaktivni radioničarski rad. U priručniku su prikazani način kreiranja i vođenja radionica kao efikasnog načina za sticanje znanja i veština, odnosno sve faze kreiranja scenarija, vođenje same radionice, tehnički aspekti organizacije kao i evaluacija.

Na osnovu pretrage i analize neformalnih resursa u oblasti obrazovanja, socijalne zaštite i omladinskog rada možemo izvesti nekoliko sumarnih zaključaka:

- ▶ Različitost, inkluzija i pravičnost predstavljaju značajnu temu u sva tri sektora, što pokazuje veliki broj neformalnih resursa koji su analizirani.
- ▶ Brojni akteri zainteresovani su za promociju DEI koncepta, od međunarodne zajednice, regionalnih organizacija, nacionalnih vlasti do nevladinog sektora.
- ▶ Položaj osetljivih grupa mladih u Srbiji je nešto poboljšan u odnosu na raniji period, ali se pripadnici romske populacije, LGBT osobe, osobe sa invaliditetom, nacionalne manjine i migranti i tražioci azila suočavaju sa permanentnim i specifičnim izazovima u obrazovanju socijalnoj zaštiti i omladinskom radu.
- ▶ Daleko najveći broj analiziranih resursa odnosi se na oblast obrazovanja. U tom smislu identifikovano je nekoliko tema: inkluzivno obrazovanje, interkulturalno obrazovanje i kompetencije i demokratska kultura.
- ▶ Inkluzivno obrazovanje je oblast koja je tradicionalno u fokusu interesovanja različitih aktera. Međutim, primetno je da se na nacionalnom nivou inkluziji i dalje pristupa iz vizure uključivanja učenika sa smetnjama u razvoju ili učenika pripadnika romske manjine, dok se na nivou međunarodne zajednice i NVO sektora govori o inkluziji za sve učenike.
- ▶ Dok su aktivnosti i projekti inkluzivnog obrazovanja sprovedeni od strane nacionalnih institucija i organa mnogobrojni, dotle za teme demokratske kulture ili interkulturalnog obrazovanja postoji znatno manje interesa.
- ▶ Identifikovanje resursa u oblasti socijalne zaštite bio je izazovan zadatak te je ovaj odeljak u sadržinskom smislu najkraći. Jedan od razloga ovakve situacije može biti i to što je osnovni zadatak sektora socijalne zaštite briga o osetljivim, ugroženim i marginalizovanim grupama, te je uvažavanje različitosti princip svakodnevnog rada.
- ▶ Imajući u vidu da je omladinski rad značajno uže polje delatnosti od obrazovanja ili socijalne zaštite, smatramo da postoji adekvatno interesovanje za promociju DEI koncepta u ovom sektoru, bez obzira na manji obuhvat.

Na ovom mestu treba napomenuti da je predložen dokument ne predstavlja iscrpnu listu svih neformalnih resursa na međunarodnom, evropskom, nacionalnom i lokalnom nivou, što je zadatak koji prevazilazi vremenski okvir i ciljeve projekta. Međutim, prikazani i analizirani resursi mogu poslužiti kao okvir za dalju i detaljnu analizu u pojedinačnim sektorima obrazovanja, socijalne zaštite i omladinskog rada.

Nacionalni okvir prakse uvažavanja različitosti u Italiji

Giulia Messina

Socijalni rad

Zajednica Capodarco: dobra praksa u promovisanju socijalne inkluzije

Zajednica Capodarco je neprofitno udruženje posvećeno podršci ljudima u teškim uslovima. Svoje aktivnosti realizuje u raznovrsnim lokalnim zajednicama, a samu organizaciju čine članovi i sa organi upravljanja. Osnovana je na Božić 1966. godine od strane Don Franko Monterubijanezi koji je, zajedno sa grupom od trinaest osoba sa invaliditetom, odlučio da inicira projekat suživota u staroj napuštenoj vili u Kapodarko di Fermo u Marke. Grupa je veoma brzo rasla zahvaljujući doprinosu mnogih volontera i drugih osoba sa invaliditetom koji su prihvatili projekat: od prvih trinaest članova porasla je na sto članova 1970. godine. Zajednica Capodarco organizuje usluge za rehabilitaciju i socijalnu i radnu integraciju osoba sa invaliditetom. Vremenom se sfera delovanja zajednice proširila sa potreba osoba sa fizičkim i intelektualnim invaliditetom na potrebe mladih, maloletnika, narkomana, imigranata i psihijatrijskih pacijenata.

Zajednica je takođe uvek obraćala veliku pažnju na to kako se šire vesti u društvu. Iz tog razloga, od 1994. godine organizuje se godišnji seminar za novinare, pod nazivom Redattore Sociale, sa ciljem da pomogne profesiji da se nosi sa vestima koje se tiču ugroženog stanovništva mimo stereotipa vesti o kriminalu i povremenosti. Početni projekat zajednice Capodarco bio je veoma inovativan za to vreme. Počelo je od posmatranja stanja totalne napuštenosti osoba sa invaliditetom koje su bile prinuđene da veći deo svog života provedu u instituciji bez ikakve mogućnosti uključivanja i ispunjenja. Otuda želja da se pokuša stvoriti zajednica u kojoj bi osobe sa invaliditetom mogli postati protagonisti svojih života. Proces je morao da prođe kroz formiranje svesti o svojim pravima i dužnostima i vođen je nizom osnovnih principa:

- ▶ odbijanje pijetističkog odnosa prema onima u teškoćama i prevazilaženje svake vrste pomoći;
- ▶ stil deljenja, duboke uključenosti u priču drugog, lično angažovanje;
- ▶ teritorijalnost intervencije da se izbegne zatvaranje u sopstvenu strukturu i otvaranje prema okolnim realnostima;
- ▶ svakodnevni život kao prostor u kome svako ima priliku da raste i emancipuje se kroz rad, trenutke zajedničkog života i aktivnosti u domenu socijalne zaštite.

Preporuke sa Minplus projekta

Minplus projekat predlaže Kolaborativno upravljanje i integrisanu brigu o podnosiocima zahteva za međunarodnu zaštitu i stranim maloletnicima bez pratnje.

Samo pažljiv pristup različitosti može garantovati dostojanstvo i integritet svake osobe. Pozdravlja se garancija prepoznavanja na svim nivoima i u svim fazama i poštovanje jedinstvenosti svake osobe, koristeći efikasne pristupe za slušanje i uključivanje i predlaganje prilagođenih rešenja u skladu sa iskustvima, potrebama i individualnim očekivanjima.

Potrebno je sa svim korisnicima formulisati lokalne akcione planove za prijem i integraciju koji sadrže eksplicitne indikacije o vizijama i scenarijima, kratkoročnim, srednjoročnim i dugoročnim ciljevima, akcijama koje treba sprovesti, sistemu uloga i odgovornosti.

Neophodno je ulagati u poznavanje fenomena kao osnovu za planiranje politika i intervencija i kao polaznu tačku za otvoren dijalog bez predrasuda između svih uključenih. Pratiti procese, proceniti efikasnost intervencija i politika, prikupljati i analizirati podatke, širiti informacije i analize.

Svačije znanje, osetljivost i veštine moraju biti podržani i ojačani potpuno integrisanim obukom i intervencijama nadzora u teritorijalnom planiranju.

Smernice za različitost i inkluziju koje dolaze iz biznis sektora: iskustvo opservatorije D&I UN Global Compact Network Italia

UN Global Compact Network Italia je fondacija sa glavnim ciljem da doprinese razvoju Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija u Italiji (Globalni dogovor je inicijativa za promociju kulture korporativnog građanstva, promovisana i implementirana na globalnom nivou od strane Ujedinjenih nacija). Napravili su opservatoriju posvećenu D&I (diversity & inclusion) kako bi prikupili iskustva 17 vodećih kompanija u nekoliko sektora (bankarstvo, energetika, poljoprivredno-prehrambeni, tehnološki sektori) uz uključivanje njihovih kontakt osoba sa funkcijama u domenu ljudskih resursa, održivosti, društveno odgovornog poslovanja i D&I.

Uključivanje transnacionalnih aktera kao što je Međunarodna organizacija rada i nacionalnih kao što je AIDP, italijanska organizacija za upravljanje kadrovima, omogućila je lokalne regulatorne preglede i smernice iz međunarodnih sporazuma. Rezultat je dokument koji sadrži najbolje prakse i preporuke, ali i izazove i kritike i smernice Mreže Globalnog dogovora UN u Italiji, ILO-a i AIDP-a:

D&I se istražuje u odnosu na kategorije invaliditeta, migranata, roda/žena, mladih i svakog od njih u smislu propisa, potreba, politike i dobre prakse, izveštaja i merenja, kritičnosti, preporuka Mreže UN Global Compact Italia i poslovnih slučajeva.

Jedan od prvih analiziranih aspekata je potreba za **stvaranjem klime koju karakteriše inkluzivno vođstvo**, koje bi trebalo da se zasniva na sledećim glavnim

stubovima:

- ▶ da garantuje emocionalnu sigurnost: omogućava osobi da se oseća dobrodošlo i da se slobodno izražava;
- ▶ jednak pristup informacijama i resursima, u skladu sa sposobnostima ljudi
- ▶ otklanjanje prepreka punoj saradnji;
- ▶ inkluzivni lider služi i može uticati na sve komponente i procese kompanije.

U slučaju zaposlenih sa invaliditetom preporučuje se:

- ▶ da se imenuje **menadžera za invaliditet** da uskladi pravo na rad i radno uključivanje osobe sa potrebama kompanije i da se napravi D&I komitet sastavljen od osoba sa različitim invaliditetom, te učesće mešovitih radnih grupa u anketiranju zaposlenih;
- ▶ da vrednuju stvarne kompetencije radnika i da ne potcenjuju fenomen prekvalifikacije;
- ▶ da se obezbedi plata prilagođena ulogama i klima u kojoj kolege i nadređeni poštuju vreme i ritmove rada i uključuju i osobe sa invaliditetom u radni proces;
- ▶ koristiti inkluzivni jezik: „osoba sa invaliditetom“ je adekvatna jer se termin fokusira na osobu, dok medicinske izraze treba izbegavati jer jačaju stereotipe i stigmatu.

Prelazeći na temu migranata, glavni predlozi za efikasno upravljanje D&I su:

- ▶ da se procene stvarne kompetencije zaposlenih sa migracionim poreklom kako bi se izbegla rasprostranjena pojava prekvalifikacije;
- ▶ da se sarađuje sa akademskim sistemom za priznavanje kvalifikacija;
- ▶ uključiti strane zaposlene u D&I komitet;
- ▶ obezbediti ili olakšati pristup kursevima jezika kako bi se olakšala socio-profesionalna integracija;
- ▶ da se obezbedi obučavanje i mentorstvo, pa čak i projekte obrnutog mentorstva kako bi se procenile meke poslovne veštine.

Za unapređenje rodne ravnopravnosti bilo bi neophodno:

- ▶ da se novozaposlenima i zainteresovanim stranama prenese posvećenost rodnoj ravnopravnosti;
- ▶ zauzeti stav nulte tolerancije u pogledu rodnog nasilja na radnom mestu;
- ▶ da se promovišu projekti zajednice da bi se utvrdile kulturne promene i privukle mlade žene u naučnom i tehnološkom sektoru;
- ▶ da se u fokus stavi i nediskriminacija zaposlenih majki, promovišući njihovu reintegraciju na posao, dojenje i usklađivanje karijernih i porodičnih aktivnosti
- ▶ da se otklone kognitivne predrasude o ženama zaposlenima u svakoj oblasti, od procesa zapošljavanja do mogućnosti karijere i jednakog plaćanja;
- ▶ obezbediti obuku unutar kompanije za sve, od najvišeg menadžmenta do ljudskih resursa na temu D&I i nesvesnih predrasuda.

Govoreći o **mladima**, preporučuje se:

- ▶ da se koriste alternativni kanali regrutovanja i podizanja interesovanja mladih za date pozicije;
- ▶ da se obezbede adekvatni ugovorni aranžmani, osigura adekvatna minimalna zarada i pruže mogućnosti srednjoročne perspektive, da se organizuju programi obuke i treninzi;

Obrazovanje

Ističe se važnost učenja empatije u školama: nastavnici moraju da preuzmu odgovornost da usmere decu da upoznaju i prepoznaju svoj emocionalni unutrašnji svet, da nauče da slušaju i da se nose sa emocijama. Škola je mesto gde se mogu naučiti da se grade odnosi, a u odnosima se mogu naučiti razvijati emocionalne i kognitivne kompetencije svakog čoveka koje su osnova budućeg društva. Empatija i emocionalne kompetencije se mogu pojačati učenjem dece da rade u grupama poštujući ideje drugih, ili kroz vođene igre u kojima postoji mogućnost da se jedni druge uhvate za ruku, da budu nežni ka školskom drugu, da ih zagrlje ili da jednostavno stoje pored njih u tišini i poštovanju. Kao primer dobre prakse ističe se „Fuori classe in movimento“, mreža od više od 170 škola širom Italije sa ciljem da promoviše dobrobit učenika, inovirajući metode i instrumente za suočavanje sa fenomenom napuštanja škole; projekat se zasniva na pretpostavci da škola znači uglavnom slušati, voleti, razvijati samopoštovanje i poštovanje drugih i podsticati dete da upozna sebe i ceo svet, dajući mu instrumente za suočavanje sa budućnošću. Aktivnosti koje projekat koristi za postizanje ovih ciljeva su putevi participacije kojima upravljaju predstavnici nastavnika i učenika – da se pronađu zajednička rešenja i da se realizuje kontinuirana akcija promena u školi, sačinjena od intervencija:

- ▶ Preuređivanje školskih prostora: biblioteke, bašte, laboratorijske učionice itd.
- ▶ Obnavljanje nastave kroz obrazovanje na otvorenom, časove na otvorenom, vreme za igru itd.
- ▶ Jačanje odnosa između vršnjaka i referentnih odraslih kroz krugove, sentimentalne edukativne radionice, puteve za borbu protiv maltretiranja itd.
- ▶ Širenje saveza između škole i okruženja kroz akcije preuređenja javnih prostora, dijaloga sa institucijama, podizanja svesti građana o pitanjima prava deteta itd.

Časovi daju učenicima bilo kog školskog ciklusa mogućnost da razumeju teme vršnjačkog nasilja, različitosti i homofobije, na participativan način, kroz: brainstorming kako bi se procenilo znanje učenika o rečima kao što su „homoseksualno“, „lezbejsko“, „biseksualno“, „transrodno“; aktivnost za razlikovanje činjenica i mišljenja u vezi sa tim temama; aktivnost u malim grupama, metodom zadovoljstva otkrivanja i diskusije/vršnjačkog učenja, kako bi učenici mogli da identifikuju mitove o tim temama; grupnu diskusiju, posredovanu upotrebom kartica sa likovima, da se ispituju o ideji da se homoseksualnost može lako prepoznati po svojoj ženstvenosti ili muškosti; da provere stečene kompetencije, tražeći od učenika da dopune neke rečenice; čitanje i diskusija o priči za podsticanje empatije; podržati učenike u istraživanju sopstvenih ideja o seksualnoj orijentaciji kroz pisanje pisma upućenog devojci iz studije slučaja koja se suočava sa problemima, nakon čega sledi grupna diskusija; otkrivanje različitih lica vršnjačkog nasilja kroz rad u malim grupama i praćenje grupne diskusije, podstaknuto čitanjem nekih priča; naučiti kako da se nose sa maltretiranjem kroz igranje uloga.

Opšti **saveti** za nastavnike su:

- ▲ Promovisati znanje o različitosti pokazujući modele kroz literaturu, bioskop ili časove uz pomoć eksternih gostiju (na primer, Predlaganje knjiga ili serija/filmova koji sadrže muškarce i žene, čak i porodice koje se razlikuju od stereotipa

koji se daju u reklamama ili pozivanje vojnkinje na razgovor)

- ▲ Da se izbegne upotreba perspektive koja se odnosi na heteronormativnu perspektivu.
- ▲ Da se izbegne grupisanje učenika prema polu.
- ▲ Biti svestan rodnih stereotipa i izbegavati ponašanje u skladu sa njima (ženske i muške lične osobine ili interesovanja).
- ▲ Prilikom izrade zadataka za domaći izmišljati situacije koje se odnose na različite porodične strukture i rodne izraze, npr. „Roza i njeni očevi su kupili 3 konzerve ledenog čaja...” ili čovek koji peče tortu.

Omladinski rad

Upravljanje različitostu u Italiji dobija na značaju poslednjih godina, jer organizacije nastoje da promovišu inkluzivno radno okruženje i bolje odražavaju raznolikost italijanskog društva. Nažalost, još uvek nema mnogo nevladinih organizacija koje se pridržavaju povelja i politika različitosti, ali ovo su zajedničke vrednosti koje obično dele NVO koje sprovode politiku različitosti:

▶ *Politike različitosti i inkluzije*

Organizacije razvijaju specifične politike različitosti i inkluzije koje promovišu prihvatanje pojedinaca iz svih sredina, etničkih grupa, religija, seksualnih orijentacija, sposobnosti i još mnogo toga.

▶ *Obuka i svest*

Kompanije nude programe obuke za podizanje svesti o različitosti kako bi obrazovali zaposlene o pitanjima različitosti i inkluzije.

▶ *Uključivanje osoba sa invaliditetom*

Kompanije se sve više fokusiraju na inkluziju osoba sa invaliditetom kroz adaptacije infrastrukture i pružanje mogućnosti za zapošljavanje.

▶ *Fleksibilnost radnog mesta*

Uvođenje fleksibilnog radnog vremena i politike rada na daljinu kako bi se zadovoljile različite potrebe zaposlenih.

▶ *Monitoring različitosti*

Mnoge organizacije kontinuirano prate podatke o različitosti svojih zaposlenih da bi identifikovale bilo kakve neravnoteže ili oblasti za poboljšanje.

▶ *Angažovanje zaposlenih*

Uključivanje zaposlenih u inicijative za različitost i inkluziju i radne grupe za promovisanje inkluzivne kulture kompanije.

▶ *Kampanje podizanja svesti*

Organizovanje kampanja podizanja svesti za promovisanje različitosti i inkluzije kako interno tako i eksterno.

▶ *Mreže podrške*

Stvaranje mreža podrške za zaposlene iz nedovoljno zastupljenih grupa kako bi im se pomoglo da napreduju u karijeri i da se osećaju podržano.

▶ *Saradnja sa spoljnim organizacijama:*

Saradnja sa spoljnim organizacijama i udruženjima za različitost radi razmene resursa i najboljih praksi.

▶ *Jasna komunikacija:*

Otvoreno i jasno komuniciranje o naporima da se promoviše različitost i inkluzija unutar organizacije.

Sledeći primeri konkretnih predloga projekata mogu pomoći organizacijama

da se pozabave diskriminacijom, promovišu inkluzivnost i stvore pravednije i raznovrsnije radno okruženje tokom karijernog puta zaposlenog.

Dimicome: iskustvo o upravljanju različitosti u populaciji migranata

Projekat "DIMICOME - Diversity Management and Integration of Migrants' Skills in the Labor Market" je sufinansiran od strane Fonda za azil, migracije i integraciju (FAMI) 2014-2020 u okviru nacionalnog programa OS2 - ON3. Koordinaciono telo za projekat je ISMU fondacija. Projekat uključuje nekoliko partnera, uključujući Asocijaciju Francesco Realmonte Onlus, Centro Estero per l'Internazionalizzazione Scpa (Ceipiemonte), Fondazione Casa di Carita Arti e Mestieri Onlus, Fondazione Mondinsieme, Unione Italiana delle Camere di commercio, a artigigianalico industria), Univerzitet u Bariju Aldo Moro i Univerzitet u Veroni.

Opšti cilj projekta je promovisanje ekonomske integracije migranata kroz prepoznavanje njihovih veština i podsticanje pozitivnog uticaja na konkurentnost kompanija. Projektne aktivnosti se sprovode u pet italijanskih regiona (Emilija Romanja, Lombardija, Pijemont, Apulija, Veneto) i uključuju organizacije u pet evropskih zemalja (Danska, Nemačka, Francuska, Mađarska i Španija).

Projekat obuhvata različite aktivnosti, kao što su izrada smernica o tome kako prepoznati migrantske ljudske resurse u organizacijama tržišta rada, širenje najboljih praksi u inkluziji migranata u radnoj snazi, kreiranje i distribucija informativnih materijala i materijala za obuku za organizacije tržišta rada i obezbeđivanje obuke za upravljanje raznovrsnošću za 35 kompanija.

Štaviše, projekat identifikuje glavne prednosti i slabosti postojećih metoda za procenu mekih veština migranata, obezbeđuje portfolio mekih veština za 120 migranata i sastavlja repertoar mekih veština proisteklih iz migracionih iskustava.

Projekat je usmeren na tri glavne grupe: ekonomske aktere, organizacije uključene u integraciju migranata i upravljanje tržištem rada i migrante i njihova udruženja. Aktivnosti uključuju širok spektar predstavnika ovih grupa, doprinoseći promociji ekonomske integracije migranata i jačanju njihovog učešća na tržištu rada.

Smernice za procenu mekih veština kod migranata

Jedna od pisanih smernica ima za cilj da pruži operativne predloge za poboljšanje identifikacije i procene mekih veština kod migranata. „Identifikacija“ podrazumeva prepoznavanje i opisivanje mekih veština migranta u portfoliju, prvenstveno na osnovu njihovog prethodnog obrazovanja, posla i ličnog iskustva. „Procena“ kvantifikuje nivo posedovanja specifičnih mekih veština, uglavnom kada je precizno merenje od suštinskog značaja za određene poslove. Proces počinje identifikovanjem potreba učesnika i deljenjem ciljeva i alata. Meke veštine se identifikuju kroz **autobiografske narative** prikupljene putem individualnih ili grupnih intervjua i zapažanja u različitim situacijama. Identifikovane meke veštine se zatim transkribuju i opisuju u portfoliju, koji se deli i razgovara sa korisnikom. Portfolio služi kao sredstvo za samosvest i promociju na tržištu rada.

Procena ima za cilj da izmeri i potvrdi specifične meke veštine, odabrane od onih istaknutih u portfoliju, kroz uključivanje kvalifikovanog trećeg lica za procenu. Evaluator definiše metodologiju i alate za posmatranje i ocenjivanje. Kako bi im bilo ugodno, potrebno je omogućiti im da razgovaraju na svom matičnom jeziku. Nakon procene, pravi se koncizan izveštaj, koji opisuje posedovane meke veštine i njihov nivo pokrivenosti. Ovaj izveštaj korisnik može da koristi za dokumentovanje veština uz svoju biografiju i posrednici i poslodavci za skrining kandidata. Kredibilitet izveštaja zavisi od ugleda i nepristrasnosti ocenjivača, često organizacija uključenih u integraciju migranata, univerziteta, udruženja poslodavaca ili sindikata.

Iskustvo D&I Opservatorije globalne kompaktne Mreže UN Italije

Smernice za različitost i inkluziju na radnom mestu su od suštinskog značaja za promovisanje inkluzivnog i raznolikog radnog okruženja. Iskustvo D&I opservatorije Mreže globalnog dogovora UN u Italiji, koju predvode Marko Frej (predsednik), Danijela Bernači (generalni sekretar) i Stela Sigilo (menadžer programa i angažovanja i koordinator projekta), pruža vredan uvid u to kako kompanije mogu efikasno da usvoje Prakse različitosti i inkluzije.

Evo nekoliko ključnih smernica:

- ▶ Posvećeno vođstvo: Rukovodstvo kompanije mora pokazati snažnu posvećenost različitosti i inkluziji jasnim definisanjem ciljeva i strategija za promovisanje različitosti na svim nivoima organizacije.
- ▶ Politike i procedure: Uspostavite politike i procedure kompanije koje promovišu različitost i inkluziju u svim aspektima radnog okruženja, od regrutovanja i zapošljavanja do napredovanja u karijeri i obuke.
- ▶ Obuka i svest: Obezbedite stalnu obuku zaposlenima o temama različitosti, jednakosti i inkluzije. Ovo pomaže u stvaranju svesne korporativne kulture poštovanja.
- ▶ Metrika i praćenje: Prikupite podatke o D&I inicijativama i kontinuirano pratite napredak. Ovo pomaže da se identifikuju oblasti kojima je potrebna pažnja i meri se uspeh inicijativa.
- ▶ Promovisanje mogućnosti: Osigurajte da postoje mogućnosti za rast i napredovanje u karijeri za sve zaposlene, bez obzira na njihovo poreklo, pol, seksualnu orijentaciju ili sposobnosti.
- ▶ Uključivanje u komunikaciju: Preslikajte različitost u imidžu kompanije i spoljnoj komunikaciji, demonstrirajući posvećenost D&I.
- ▶ Saradnja: Saradnja sa spoljnim organizacijama, kao što su Međunarodna organizacija rada (ILO) i Italijansko udruženje za upravljanje osobljem (AIDP), radi razmene ideja, najboljih praksi i resursa.

Inkluzivno liderstvo

Liderstvo mora imati vodeću ulogu u promovisanju inkluzivnosti, ugrađene u robusnu strategiju podržanu odgovarajućim alatima kako bi se osigurao njen uticaj. Stoga je uloga merenja i praćenja ključnih indikatora učinka za postavljene ciljeve ključna u postizanju maksimalne inkluzivnosti.

Rodna ravnopravnost

Vredi napomenuti da se, nažalost, diskriminacija može pojaviti u mnogim aspektima zapošljavanja, uključujući izbor, nadoknadu, radno vreme, odmor, porodiljstvo, sigurnost posla, zadatke, obuku, evaluaciju učinka, napredovanje u karijeri, platu, bezbednost, zdravlje i prestanak radnog odnosa.

Ova smernica predlaže neke aktivnosti koje treba preduzeti da biste to izbegli.

Tokom regrutovanja/selekcije potrebno je obezbediti:

- ▲ Transparentan proces selekcije sa javnim oglasima za posao.
- ▲ Regrutovanje „na slepo”, dobrovoljno uklanjanje ličnih podataka iz biografija kandidata kako bi se izbegla pristrasnost.
- ▲ Navođenje u popisima poslova spremnosti da se udovolje specifičnim potrebama kandidata i prilagođavanje postavki intervjua u skladu sa tim.
- ▲ Događaji unutar firme koji će promovisati atraktivno okruženje za različitost.

Tokom obuke/edukacije:

- ▲ Obezbeđivanje adekvatne pripreme za upravljanje različitostima kroz podučavanje i mentorstvo, uključujući programe obuke trenera, dok se takođe identifikuju oblici unakrsnog mentorstva i inspirišu ambasadori.
- ▲ Praćenje obuke sa raščlanjenim podacima prema cilju (pol, starost, itd.).

Tokom mogućnosti za karijeru/napredovanje u karijeri:

- ▲ Prilagođavanje mogućnosti napredovanja karakteristikama zaposlenih (npr. poslovna putovanja, radno vreme, itd.).
- ▲ Godišnje praćenje i izveštavanje o promocijama sa dezagregiranim podacima po ciljevima.
- ▲ Osiguranje pravičnosti u kompenzaciji na osnovu radnog staža pojedinca i radnog staža njegove uloge za sve ciljeve.
- ▲ Poboljšanje objektivnosti evaluacija integracijom povratnih informacija odozgo nadole sa povratnim informacijama od kolega, kako internih tako i eksternih za kompaniju, zajedno sa mapiranjem tokova procesa među pojedincima i ugrađivanjem povratnih informacija odozdo prema gore gde je to moguće.
- ▲ Balansiranje grupe kandidata za rukovodeće pozicije.

Tokom zadržavanja posla i povratka na posao/vernost i reintegracija:

- ▲ Uvođenje fleksibilnog radnog vremena i planova ravnoteže između posla i privatnog života.
- ▲ Osnivanje D&I komiteta.
- ▲ Sprovođenje internih istraživanja usmerenih na klimu radi izvođenja planova intervencije na osnovu dobijenih podataka.

Upravljanje invaliditetom

Da bi se implementirali produktivni putevi razvoja i projekti, neophodno je što više uključiti pojedince u politike koje se njih direktno tiču i utiču na njihovo funkcionisanje. S tim u vezi, podstiče se stvaranje D&I komiteta, sastavljenog od pojedinaca sa različitim fizičkim i intelektualnim invaliditetom, uz učešće u anketama i mešovitim radnim grupama. Jedan od najvećih izazova društva i privatnog sektora leži u prevazilaženju predrasuda prema osobama sa

invaliditetom. Zbog toga nije preporučljivo samo promovirati mere koje imaju za cilj povećanje zaposlenosti osoba sa invaliditetom, već i olakšati i učiniti njihovo zapošljavanje produktivnim, uz vrednovanje njihovih realnih veština.

Korisno je uzeti u obzir da je zadovoljstvo poslom radnika sa invaliditetom usko povezano ne samo sa ergonomskim faktorima koji se odnose na dostupnost radnog mesta, već i sa ekonomskim i relacionim aspektima. Efikasna i produktivna integracija osoba sa invaliditetom nastaje kada se obezbedi plata koja odgovara njihovoj ulozi i veštinama, i kada kolege i pretpostavljeni poštuju njihov radni tempo i uključuju ih u radni proces.

Međunarodne konvencije i lokalna udruženja daju jasne smernice o vrsti jezika koji se koristi u komunikaciji, uključujući i komunikaciju unutar kompanije. Termin „osoba sa invaliditetom“ je prikladan jer stavlja pojedinca u centar, dok je preporučljivo izbegavati medicinske izraze i etikete koje imaju tendenciju da jačaju stereotipe i stigmatu.

Politike u vezi sa migrantima

- ▶ Neophodno je proceniti stvarne veštine populacije migranata u kompaniji kako bi se izbegao široko rasprostranjeni fenomen prekvalifikacije. S tim u vezi, važno je početi sa anketama i mapiranjem, prikupljanjem pojedinačnih podataka koji takođe uzimaju u obzir pozicije u zemljama porekla i tranzita.
- ▶ Takođe, korisno je uspostaviti saradnju sa akademskim svetom kako bi se lakše prepoznale stečene akademske kvalifikacije.
- ▶ Kompanijama se savetuje da uključe pojedince iz inostranstva u D&I komitetima, kako bi u potpunosti otkrili sve nedovoljno razvijene veštine.
- ▶ U tom smislu, preporučuju se procesi selekcije koji uzimaju u obzir kulturalnu različitost, uz prilagođavanje okruženja i obezbeđivanje kurseva italijanskog L2 jezika kako bi se olakšala društveno-profesionalna integracija stranih radnika.
- ▶ Konačno, pored programa koučinga i mentorstva, prikladno je razmotriti, projekte obrnutog mentorstva koji imaju za cilj unapređenje mekih veština ciljne grupe.

Upravljanje različitostu u La Lanterni – smernice

Analiza potreba

Tokom faze dizajniranja politika upravljanja raznovrsnošću, Lantern Cooperative je izvršila mapiranje različitosti prisutnih u organizaciji. Važno je napomenuti da ne postoji jedinstveni standard za različitost, jer se razlikuje u različitim kontekstima. Ova aktivnost je bila praćena eksternom analizom tržišta rada, što je omogućilo Zadruzi da razume kako da usmerava politiku zapošljavanja, sa ciljem da promoviše određene različitosti ili ciljne grupe (npr. žene ili osobe sa invaliditetom).

Definisanje ciljeva

Kada je situacija procenjena, organizacija mora da postavi kratkoročne, srednjoročne i dugoročne ciljeve. U ovoj fazi je od suštinskog značaja da se uključe svi oni koji su odgovorni za različitost, pre svega Upravni odbor (CDA) i najviši menadžment, i potencijalno redefiniše viziju organizacije, naglašavajući vrednost različitosti.

Definisanje radnji

Konkretne akcije moraju biti povezane sa svakim ciljem, bilo da su kratkoročne, srednje ili dugoročne. Ove akcije treba detaljno definisati i za različite nivoe unutar organizacije.

Alokacija resursa

Organizacione promene nikada nisu besplatne. Stoga nije dovoljno izraziti želju da postanemo raznovrsnija organizacija; za planirane akcije mora biti izdvojen budžet.

Praćenje akcija

Svaka akcija odgovara rezultatima. Na primer, socijalne politike treba da smanje odsustva i stopu fluktuacije. Svaki rezultat se mora meriti indikatorima definisanim pre intervencije.

Uspostavljanje sistema upravljanja različitostću

Regrutovanje uključuje privlačenje najboljih kandidata izabranih iz grupe kandidata. Ovo je jedna od ključnih faza u sprovođenju politike upravljanja različitostću. Karakteristike kandidata treba da se fokusiraju isključivo na njihove profesionalne kompetencije koje najbolje odgovaraju potrebama Zadruga, bez obzira na demografske karakteristike, seksualnu orijentaciju, boju kože itd. Nakon toga, potrebno im je omogućiti da postanu sastavni deo kulture organizacije.

Kada nekoj organizaciji nedostaje različitost, može imati smisla uputiti regrute da biraju pojedince iz manjinskih grupa (žene, osobe sa invaliditetom, osobe različite nacionalnosti, itd.), podstičući takva ponašanja, na primer, uz veću nadoknadu. Sistem bi trebalo da se proširi i na socijalizaciju (mentorisanje novopridošlica od strane iskusnijih kolega, pomoć vršnjaka iz kancelarije, itd.) i sve nivoe evaluacije rada, obezbeđujući jednake mogućnosti za napredovanje u karijeri za sve, bez obzira na njihove lične karakteristike (pol, seksualnu orijentaciju, invaliditet) itd.).

Evaluacija i praćenje

Svaka intervencija upravljanja raznovrsnošću mora biti procenjena, kako na kraju procesa, tako i kasnije, jer je u interesu organizacije da promena bude strukturalna.

Nacionalni okvir prakse uvažavanja različitosti u Sloveniji

Tea Radojković, Anja Palčič

Obrazovanje

S obzirom na posebnu dimenziju uključivanja dece tražilaca azila i dece izbeglica u obrazovanje, Ministarstvo prosvete, nauke i sporta preporučuje **model inkluzije u dva koraka**. Pre upisa učenika u redovnu nastavu za decu se organizuje 20-časovna pripremna faza. Nakon toga deca se uključuju u redovnu nastavu, pri čemu imaju pravo na dodatnu stručnu pomoć u učenju slovenačkog jezika; preporučuje se kontinuirani oblik implementacije. Nakon završene uvodne faze, učenik se uključuje u prateći program, gde mu se pruža dodatna podrška u periodu od dve školske godine, jer program obuhvata aktivnosti koje nudi kako škola, tako i lokalna sredina (učenje slovenačkog kao drugog jezika, pomoć u učenju, individualni programi za učenike, prilagođavanje metoda i oblika rada u nastavi i prilagođavanje ocenjivanja tokom školske godine, podrška uključivanju u interesne aktivnosti u školi i lokalnoj sredini, različiti praznični mogućnosti i aktivnosti u lokalnoj sredini, napredni kursevi jezika i podrška u organizovanju dopunske nastave maternjeg jezika i kulture dece doseljenika).

U 2016. godini izrađen je i usvojen Dodatak Programu opismenjavanja slovenačkog jezika za odrasle koji govore druge jezike sa aneksom za maloletne podnosiocima zahteva za međunarodnu zaštitu, uzrasta 15-18 godina. Program podržava adekvatnije uključivanje odraslih u osnovne škole. Pismenost na slovenačkom za odrasle koji govore druge jezike je obrazovni program osmišljen da opismeni ljude kojima nije maternji jezik slovenački. Program ima dodatak sa posebnim sadržajem i uputstvom za sprovođenje za maloletne tražioce azila, uzrasta od 15 do 18 godina. Svrha prilagođavanja ovog programa maloletnim tražiocima azila je njihovo osnaživanje da se integrišu u obrazovanje odraslih, čime se povećavaju mogućnosti za njihovu integraciju u slovenačko društvo. Unapređivanjem njihovih veština pismenosti biće im lakše da se integrišu u različite oblasti društva.

Osnovna škola Livada Osnovna škola Livada (Ljubljana) ima specifičan status u Sloveniji zbog različitosti svojih učenika: više od 90% učenika je druge etničke pripadnosti. Izvod iz intervjua sa direktorom Goranom Popovićem (Slogopis br. 24, oktobar 2016). „Gradili smo model uključivanja imigranata u redovno obrazovanje i jačanja znanja slovenačkog jezika. Ministarstvo prosvete, nauke i sporta obezbeđuje školama koje upisuju decu migrante časove slovenačkog jezika, ali značajno manje, a i učenje u velikoj grupi je znatno manje uspešno od individualnog rada obaveznih časova, ali je odziv učenika i roditelja veoma pozitivan, jer deca besplatno uče slovenački jezik, a istovremeno, kao pretčas, čas slovenačkog jezika ne ometa redovnu nastavu.

U pripremnom odeljenju đaci su deo starosno heterogene grupe, ali to ne zabrinjava, jer je akcenat na učenju slovenačkog jezika, a svi dele isto (znanje) i (ne) pismenost. Ovaj model im omogućava da se delimično uključe u redovnu nastavu i u kontakt sa vršnjacima, što je prednost u smislu socijalizacije.

Naš dvostepeni model integracije dece imigranata razlikuje se od evropskih dvostepenih modela koji obično predstavljaju paralelnu obrazovnu liniju, dok učenike uključujemo u redovni program, koji bi se mogao definisati kao postepeni dvostepeni model koji se spaja u jednostepeni model. Naše metode rada su i na evropskom nivou prepoznate kao izuzetno kvalitetne. Uprkos mnogim poteškoćama u rešavanju međuetničkih sukoba u školi u prošlosti, oni su izbledeli sa mnogim našim naporima. Veliki akcenat stavljamo na upoznavanje različitih kultura i jačanje poštovanja različitosti, što smanjuje netoleranciju.

Kao deo **#MigratE D project**, učenici Osnovne škole Livada (Ljubljana) su u saradnji sa Platformom SLOGA pripremili kratki film o multikulturalnosti i migracijama u svojoj školi. Kratki film predstavlja priče učenika i učiteljice Osnovne škole Livada, multikulturalne škole poznate po upisu dece iz imigrantskih porodica. Učenici i nastavnik razmišljaju o svom dolasku u Sloveniju, razlozima odlaska iz domovine, prvim utiscima o Sloveniji i školi i planovima da ostanu u Sloveniji ili se vrate u domovinu.

Različiti oblici **pozitivne diskriminacije** obezbeđuju neprivilegovanoj deci bar približno iste mogućnosti u obrazovanju. Politika pozitivne diskriminacije u obrazovanju počela je kao odgovor na teoriju kulturne deprivacije. Ova teorija naglašava da se jednakost obrazovnih mogućnosti može ostvariti samo nadoknađivanjem kulturnog nedostataka dece koja potiču iz siromašnih porodica i žive u kulturno osiromašenom okruženju. Zbog toga su potrebni posebni programi kompenzacije.

Oblici pozitivne diskriminacije koje je omogućila osnovna škola:

- ▶ subvencionisana hrana;
- ▶ dodatna podrška učenju;
- ▶ dodatna pomoć deci sa posebnim potrebama;
- ▶ besplatni udžbenički fond;
- ▶ novčana pomoć siromašnijim učenicima u plaćanju škole u prirodi, ekskurzija i sl. (školski fond);
- ▶ korišćenje računara i pomoć;
- ▶ škola za roditelje.

Socijalni rad

Programi podrške porodici

Programima podrške porodici smanjujemo nejednakosti u društvu, jačamo položaj ugroženih porodica i doprinosimo većoj socijalnoj inkluziji porodica i pojedinaca. Pre svega, ovi programi su usmereni na decu, mlade i njihove porodice, jer briga o zdravom razvoju naše mlade generacije predstavlja brigu o celom društvu. Programi su dugoročni, besplatni i široko dostupni i zasnovani su na savremenim konceptima podrške i (samo)pomoći.

Porodični centri

Organizovali smo Porodične centre, koji su mesto druženja različitih generacija, jačanje društvenih uloga pojedinaca, podrška lakšem usklađivanju porodičnog i profesionalnog života i mesto razmene dobrih praksi i pozitivnih iskustava. Pored toga, Centri pružaju edukativne i praktične radionice o razvijanju pozitivnog roditeljstva, sprovode praznične aktivnosti za decu i organizuju povremeno čuvanje dece. Porodični centri nude svoje usluge besplatno.

Porodični predstavnici

Predstavnik porodice nudi porodici deteta sa posebnim potrebama razgovor, podršku i informacije o programima podrške porodici.

Primeri projekata u Sloveniji čiji je fokus podsticanje različitosti:

PROJEKAT ŠIPK: Izrada Programa podrške deci izbeglicama u inkluziji u socijalno okruženje (STIK), koji je uključivao rad sa imigrantima

Osnovni cilj projekta bio je da se popuni praznina u strukturiranim, smišljenim i profesionalno zasnovanim aktivnostima koje bi pomogle deci izbeglicama i imigrantima uključenoj u programe poslovne jedinice Slovenske filantropije u Mariboru da se priključe novom društvenom okruženju, posebno u kontekstu škole. Indirektno, kroz vođenje i planiranje rada studenata, profesor je radio u ovoj oblasti u okviru gore opisanog projekta ŠIPK STIK. Većina od dvadesetak učenika koji su bili uključeni u projekat bili su uključeni u obrazovanje slovenačkog jezika tokom školske godine, kada je projekat bio u toku, tako da su pre otprilike pola godine već bili uključeni u obrazovanje pre samog učešća u projektu.

Tokom projekta, studenti su intenzivno radili sa 20 učenika izbeglica i imigranata. Učenici su dobijali pomoć za obuku i psihosocijalnu podršku u vidu redovnih susreta sa studentima dva puta nedeljno, u vidu redovnih mesečnih sastanaka svih učenika i studenata, a u poslednjih mesec dana i u vidu povremenih susreta sa tutorima – njihovim vršnjacima, koji su tokom projekta obučeni za tutorski rad. Učenici i savetnik u školi su izneli pozitivne efekte ovih sastanaka kako na aktivnosti učenja tako i na socijalnu inkluziju dece izbeglica i imigranata. Profesor se redovno (svake druge nedelje) sastajao sa studentima i zajedno su reflektovali svoj rad i planirane buduće aktivnosti. U slučaju dilema učenici su se i individualno konsultovali sa nastavnikom. Učiteljica je zajedno sa učenicima planirala i prisustvovala zajedničkim mesečnim sastancima sa decom, gde su učenici izvodili grupne aktivnosti za svu decu uključenu u projekat.

Projekat je uglavnom pružao individualnu podršku u procesu učenja, dok su učenici bili veoma inovativni u izboru aktivnosti i resursa učenja. Brzo su shvatili da je potrebna dobra priprema, ali da na sastancima rad treba prilagoditi sposobnostima, trenutnom raspoloženju i trenutnim obavezama učenika.

Profesor je naglasio da je za svaku efikasnu pomoć učeniku – kako za učenje jezika, tako i za sticanje šireg kulturnog aspekta – ključno da učenik može da ostvari što veći kontakt sa svojim vršnjacima i da teži ka odnosu podrške sa njim/njom,

ponekad na račun postizanja ciljeva učenja. Odnos podrške između nastavnika i učenika ima ogroman potencijal da stimulira učenje. Problem je, međutim, što se kod preterane produktivne orijentacije često dešava da učenje postane otuđujući faktor između nastavnika i učenika. Prilikom izbora kanala komunikacije, profesor Košir objašnjava da bi bilo teško izdvojiti najbolji kanal komunikacije, jer svako dete ima drugačiji. Smatra da je važno da dete pokaže da nam je stalo do njega i da smo istinski zainteresovani za njega, postepeno mu dajući osećaj sigurnosti, što ponekad traje nekoliko nedelja, ili meseci. Odličan medij za prevazilaženje jezičkih barijera mogu biti igre, likovne aktivnosti, sport i, naravno, različita didaktička sredstva za usvajanje jezika.

Za uspešnu socijalizaciju deteta neophodan je i rad sa grupom. Dosledna poruka je da smo odgovorni za dobrobit svih u grupi. U projektu se sistem vršnjačkog podučavanja pokazao kao primer dobre prakse. Aktivnosti koje su bile najefikasnije i u kojima su se jačala osećanja privrženosti i naklonosti su zajednički susreti svih učenika i studenata, na kojima se ne samo učilo, već se i uglavnom bavljalo.

Projekat USTuj, DIMEP u ŠIPK-STIK

U sklopu ovog projekta, izbor aktivnosti za pomoć u učenju uvek je bio prilagođen potrebama dece. Dve devojke kojima je student pomagao često su same govorile o oblastima o kojima smatraju da nemaju dovoljno znanja. Uvod u aktivnost trajao je nekoliko minuta i sadržao je opušten razgovor, na primer, kako su proveli dan, kako su se osećali, da li su želeli da razgovaraju o nečem posebnom ili su obavljali opuštajuće aktivnosti kao što su igre loptom, pamćenje itd. Iako su to bile igre, ove aktivnosti su pomogle devojčicama da kontinuirano obogaćuju svoj rečnik. Maternji jezik devojaka je bio albanski, a sam tutor/diplomirani student je takođe imao izbegličko iskustvo (izbeglica sa Kosova). Pokušavala je da razgovara sa devojka na slovenačkom jeziku, dok je za duže prevode koristila albanski jezik. Apsolvent veruje da su crteži definitivno najbolji komunikacijski kanal kojim se može doći do deteta; kroz crteže, slike i ilustracije deca mogu mnogo i uspešno da komuniciraju.

U prevazilaženju jezičkih barijera i za uspešnu socijalizaciju deteta, anketarka Rezarta Zumeri, iz sopstvenog iskustva, kao dete koje dolazi iz drugačije kulturne sredine, ističe da je uvek želela da je sami učitelji svrstavaju u grupe, kako se ne bi osećala isključeno. Svesna je da je imala problema sa drugovima iz razreda oko izrugivanja i neprihvatanja nacionalne i verske pripadnosti. Ona smatra da bi nastavnici trebalo da budu svesniji odnosa druge dece prema deci u nepovoljnom jezičkom položaju i da budu budniji prema činjenici da se ova deca osećaju prijatno u učionici, a ne samo da se fokusiraju na postignuća u učenju deteta imigranta. Kao najefikasnije aktivnosti ona ističe spontane razgovore, jer kroz iskren i opušten razgovor detetu dajemo do znanja da nam je stalo do njega i da želimo da mu pomognemo.

Primer aktivnosti u kojoj su deca rado učestvovala su zajednički mesečni sastanci projekta ŠIPK-STIK usmereni uglavnom na relaksaciju. Na jednom od zajedničkih sastanaka planirali su da naprave kartice sa njihovim imenima, a na poleđini su deca crtala šta vole da rade u slobodno vreme. Ovakve aktivnosti su se pokazale

kao dobre jer su učenicima olakšale planiranje aktivnosti vezanih za dečje hobije (npr. na prvom zajedničkom sastanku jedna od devojčica je nacrtala knjigu, čime je pokazala da voli da čita knjige u slobodno vreme; i pa joj je svršeni student doneo razne knjige i oni su ih zajedno čitali, raspravljali o njima, objašnjavali reči koje nije razumela na slovenačkom, a devojka je istovremeno obogatila svoj rečnik).

Još jedan primer aktivnosti: na jednom od susreta, tutor je planirao jednostavnu aktivnost, odnosno pronalaženje skrivenog predmeta u prostoriji. Ova igra je zahtevala upotrebu reči toplo, mlako, hladno, ledeno. U početku, tutor je bio u izvesnoj meri zabrinut da će igrice biti dosadna devojčici, ali je tokom prvog pokretanja ove aktivnosti student naučio da ponekad čak i najjednostavnije aktivnosti mogu biti teške za decu koja ne govore slovenački Jezik; Naime, devojke duže vreme nisu uspevale da pravilno koriste reči vruće, mlako, hladno itd., delovale su veoma nezainteresovano; a posle još igranja tutor je shvatio da devojke nisu razumele uputstva. Kada je devojčicama objasnila pravila igre na albanskom, igra je postala zanimljiva i devojčice su čak više puta tražile od učenika da je ponovo zaigra.

Osnovna škola Tabor 1, Maribor

Rad sa decom kombinuje prijatne i opuštajuće aktivnosti; ako deca ne razumeju nijedan drugi jezik, nastavnik komunicira gestovima, oponašanjem i slikama. Ako deca dolaze sa slovenskog područja, nastavnik koristi njihov jezik ili jednostavan slovenački, koji učenici razumeju uz pomoć izraza lica i gestova. Nastavnik koristi frontalni, individualni oblik učenja, rad u parovima i grupama, sve u zavisnosti od uzrasta i znanja učenika. Pri prvom kontaktu sa detetom koje ne razume slovenački, učiteljica se predstavlja gestom sebe, izgovara svoje ime, a zatim gestikulira učeniku da uradi isto. Uvek je važno da prvi pristup bude opušten, osmeh i ohrabrujuća reč, iako se verbalno ne razumeju. Ton glasa je takođe veoma važan.

Nastavnici koriste različite aktivnosti, npr. crtanje, slikanje, igranje (posebno sa mlađom decom), kroz slike, opise slika i razgovore. Ako postoji mogućnost upotrebe maternjeg jezika, nastavnik ga svakako koristi, jer olakšava komunikaciju; na primer, sa engleskim, srpskim, hrvatskim, osnovama albanskog, ruskog... Ako ne postoji mogućnost upotrebe maternjeg jezika, obično se koriste gestovi i mimika uz pomoć slika.

Dete se najlakše može otvoriti kroz razgovor ili gestove, uz osmeh, a svakako uz ljubaznost i razumevanje. Jezičke barijere se mogu prevazići izrazima lica, gestovima, čak i uz pomoć rečnika, ali je to definitivno najlakši način za korišćenje slikovnog materijala. Drugeve iz razreda treba podsticati da razgovaraju sa detetom iz inostranstva, da zajedno rade razne aktivnosti... Deca odlično prihvataju igre kao što su Aktivnost ili Memorija. Mnoge materijale (posebno vizuelne i tekstualne) priprema i prilagođava nastavnica sama. Ideje nastavnika nastaju odmah, iz iskustva. Igra se može uključiti u aktivnost na osnovnom nivou.

Učiteljica je naučila mnogo od dece i odraslih kojima je predavala, uključujući osnove njihovih jezika kao što su albanski ili ruski, i shvatila je da su neki od nas

kulturološki veoma različiti, i da je isti gest ili izraz lica koji uzimamo zdravo za gotovo, može biti veoma različitog značenja od našeg. Na primer, predavala je visokoobrazovanoj Albanci iz Tirane, a jezik komunikacije je bio engleski. Na kraju učiteljinog objašnjenja, učiteljica ju je pitala da li razume. Klimnula je s leva na desno. Učiteljica joj je ponovo objasnila i još jednom je pitala da li razume. Ponovo je klimnula s leva na desno, ovoga puta jače. Učiteljica je još jednom ponovila objašnjenje, polako i precizno, ali je reakcija žene bila ista. Tada je učiteljica pitala ženu šta je to što ona nije razumela. Žena ju je začuđeno pogledala i rekla učiteljici da je sve razumela i da je sve razumela prvi put. Saznali su da na albanskom klimanje s leva na desno znači DA, a klimanje nagore nadole znači NE, za razliku od slovenačkog.

Za učenje i proces učenja, interkulturalne razlike su veoma važne. Kao primer, učiteljica kaže da Rusi veoma poštuju učitelja i da će učiniti sve što učiteljica uputi. Za Arape zavisi od toga da li se žena (takođe devojka) uči u grupi muškaraca (dečaka). Ako jeste, neće progovoriti ni jednu jedinu reč, iako zna mnogo, jer ne želi da pokaže svoje znanje muškarcima i tako ih zaseni.

Postoje i neke tematske oblasti koje je teže prihvatiti nekim kulturama, npr. golo ljudsko telo. Ovakve kulturološke razlike ponekad je veoma teško prevazići, na primer, učiteljica je podučavala žene iz Arabije. Učiteljica je radila sa ženama u pauzama kada su muškarci išli na piće. Žene su tada otvoreno i bez stida govorile na slovenačkom, a mnoge su pokazivale veće znanje slovenačkog u odnosu na svoje muževe.

Osnovna škola Olga Meglič, Ptuj, Slovenija

Način rada zavisi od više faktora: ako je učenik iz srpskog ili hrvatskog govornog okruženja, lakše mu je da priča, razume slovenački, brže se prilagođava i lakše uspostavlja kontakte sa drugim učenicima. Stoga je potrebno prvo razgovarati sa učenikom. OŠ Olga Meglič, Ptuj, Slovenija kako bi se utvrdilo njegovo/njeno razumijevanje slovenačkog i na osnovu ovih preliminarnih nalaza nastavnik priprema plan rada. Oblici rada koje nastavnica koristi slični su onima koje koristi za rad sa drugim učenicima, ali njihovo izvođenje oduzima više vremena, jer nastavnica koristi i metod vizualizacije, uključujući crtanje ili igru. Efikasnost zavisi od stepena razumevanja, izraženog interesovanja i domaće podrške. Takav učenik sedi u prvom redu, tako da nastavnik lako prati njegov napredak, pomaže mu, prevodi. Tokom časa, koji se održava odvojeno, nastavnik i učenik zajedno čitaju priču, nastavnik skicira tok priče, prevodi uputstva za jezičku vežbu, kako bi ih učenik razumeo i potom mogao da uradi vežbu (kada se bavi sa, na primer, glagolima). Nastavnik često podstiče poređenje sa maternjim jezikom deteta, što je zanimljivo i školskim drugovima učenika.

Kada se radi sa kineskim studentima, pristup je drugačiji. Nastavnik priprema učenicima osnovna pitanja slovenačkog jezika, koja oni zapisuju na računaru i prevode. Za bolje razumevanje, crtež, slikanje i fotografija su izuzetno važni u usvajanju određenih književnih tekstova, kao i gledanje filma (npr. Pastirci, Bratovščina Sinjega galeba).

Način prevazilaženja jezičkih barijera zavisi od jezika kojim učenik govori. Upotreba

određenog kompajlera je svakako od pomoći; ipak, ponekad u školi već postoji učenik koji dolazi iz istog jezičkog okruženja, a on/ona služi kao prevodilac; ovo je posebno dobro prihvaćeno među Kinezima.

Prilikom socijalizacije deteta u okruženje, prvi utisak je svakako najvažniji, posebno kada učeniku treba da stavimo do znanja da je dobrodošao i prihvaćen. Učenici su spremni da unapred prihvate svoje nove školske drugove, upoznajući se sa njihovim mogućim teškoćama, posebno u slučaju jezika, dajući im na taj način do znanja da je prihvaćen, pomažu mu u svakodnevnim i osnovnim pitanjima (raspored, menjanje učionica, užina itd.). Drugi učenici uvek pozitivno reaguju, radoznali su. Kao nastavnik (a još više kao razredni starešina), ispitanih zadaje jednog đaka nedeljno kako bi bio siguran da novi učenik ne bude isključen, pomaže mu/joj kada postoji znak koji označava kraj časa, kada menjaju učionice, uzimaju sportsku opremu i sl.

Učenici imigranti veoma vole ako mogu da predstavie svoju zemlju pred razredom, ako mogu da urade bilo šta što je vezano za njihovu kulturu. Na primer: učenica, koja je bila muslimanka, predstavila je svoju zemlju i veru; budući da je, dok je čitala Kuran na arapskom, savladala i arapsko pismo; napisala je na tabli ono što su joj drugi učenici i učiteljica rekli da napiše. Ovo je bilo izuzetno zanimljivo za sve učenike. Kada su pred drugarima iz razreda govorili o opisu procesa pravljenja nečega, učenici iz inostranstva su bili veoma zainteresovani da predstavie neka jela iz svoje kulture, svojih običaja itd. Za kućnu lektiru birali su najpopularniju omladinsku literaturu svoje nacionalne književnosti i predstavljali je drugarima iz razreda.

Inkluzija odraslih i dece u Pegas-u

Svrha projekta, kao što i sam naziv govori, jeste uključivanje dece i odraslih. Koncept inkluzije proizilazi iz mentaliteta omogućavanja optimalnog svestranog razvoja pojedinca u skladu sa potrebama i mogućnostima svakog deteta, jer svako dete ili odrasla osoba ima pravo na ravnopravan život u društvu. UNESCO (2009) definiše inkluziju kao potpuno prihvatanje i inkluziju sve dece i mladih sa ciljem razvijanja harmonije i osećaja pripadnosti kako unutar grupe tako i u društvu. Inkluzija kao takva je stoga proces prihvatanja, traženja boljih načina, identifikovanja i uklanjanja ili prevazilaženja barijera, pružanja rane i sveobuhvatne brige i podrške detetu i okolini, proces koji omogućava prisustvo, učešće i uspeh svakog deteta i mlade osobe. Ovo podstiče sve pružaoce obrazovanja da otkriju inovativne, interaktivne metode podučavanja i učenja koje stvaraju podsticajno okruženje za učenje za decu, kao i za odrasle, koji su, iz različitih razloga, izloženi marginalizaciji, isključenosti ili neuspehu. Stoga je Turističko gazdinstvo Ževnik u saradnji sa svojim partnerima odlučilo da aplicira na projekat kako bi djeci i odraslima sa invaliditetom pružilo mogućnost besplatnog smještaja i učešća u aktivnostima koje se odvijaju na imanju.

Projekat ima za cilj izgradnju natkrivene arene za jahanje, koja će trajno omogućiti realizaciju aktivnosti tokom celegodine, a nesamo 2-3 meseca, jer izvođenje aktivnosti u velikoj meri zavisi od vremenskih uslova i samim tim je veoma ograničavajuće u obavljanju različitih aktivnosti. Ova investicija bi odmah mogla da poveća broj

uključenih osoba sa fizičkim ili mentalnim invaliditetom, jer je organizovanje ovih događaja veoma zahtevno, što je ujedno bio i glavni razlog za izgradnju natkrivene jahalice. Dodatni cilj je da se uporedo sa slobodnim aktivnostima iz projekta odvijaju redovni časovi jahanja i drugi događaji, omogućavajući spontanu interakciju, adaptaciju, pomoć u pripremi i doradi konja, a time i prihvatanje i razumevanje različitosti na ljudskom, empatičnom nivou. Već povremenim posetama gazdinstava različitih osetljivih grupa, sve je očiglednija ugroženost i stigmatizacija osoba sa invaliditetom, a pozitivni efekti života u prirodi, suživota sa životinjama, poboljšanja zdravlja i boljeg opšteg psihofizičkog blagostanja takođe su primećeni. Kroz razgovore sa različitim roditeljima i organizacijama, potekla je ideja o povezivanju redovnih poljoprivrednih aktivnosti (škola jahanja, kampova i sl.) sa aktivnostima vezanim za organizacije i udruženja koja se bave ugroženijom populacijom, u cilju međusobnog prihvatanja i razumevanja, kao i kao promovisanja korisnih efekata povezivanja sa konjima i na zdravstvenom i na socijalnom nivou. Projekat obuhvata aktivnosti koje pokrivaju svih 6 opština regije Posavje, jer je svrha projekta i podizanje svesti o važnosti uzajamnog poštovanja suživota sa ljudima, životinjama i prirodom. Zbog natkrivenog prostora za jahanje, aktivnosti se mogu odvijati tokom cele godine i u svim vremenskim uslovima, što će dovesti do veće iskorišćenosti objekta i veće dostupnosti za sve ciljne grupe, a posebno za one ugrožene. Razvojem turističkih aktivnosti prilagođenih osobama sa invaliditetom ojačao bi identitet Čateža, koji već dugi niz godina unapređuje svoju drugu lokalnu terapijsku i turističku ponudu.

Odeljenske starešine i uključivanje marginalizovanih grupa učenika u odeljenske zajednice

Odeljenjski starešina ima veoma važnu ulogu u procesu obrazovanja. Različitost učenika je jedan od izazova sa kojima se on/ona suočava na poslu. Različitost je rezultat različitih verskih, rasnih i etničkih grupa kojima učenici pripadaju, kao i statusa invaliditeta i socio-ekonomskog statusa porodica učenika. Sve gore navedene razlike mogu dovesti do marginalizacije na nivou škole, a još više na nivou razreda, gde učenici provode većinu svog vremena u kontaktu jedni sa drugima. Često se dešava da učenici koji se razlikuju od većine budu gurnuti u stranu. Ovde možemo govoriti o segregaciji. Vršnjaci različito reaguju na različitost. U većini slučajeva, biti drugačiji je nešto nepoželjno, i zato su učenici koji se vide kao „drugačiji“ stigmatizovani. Gofman (1984) opisuje društvenu stigmiju kao poseban odgovor okoline na ono što se percipira kao „drugačije“. Stereotipi i diskriminacija su termini koji su usko povezani sa stigmatizacijom. Manstead i Hevstone (1995) definišu stereotipe kao degradirajuće stavove, negativne emocije ili neprijateljsko ili diskriminatorno ponašanje osobe prema drugima koji pripadaju određenoj društvenoj grupi. Šetinc Vernik i Vernik Šetinc (n.d.) shvataju diskriminaciju kao stavljanje stereotipa u delo.

Anketom je obuhvaćeno 381 razredni starešina u slovenačkim školama. Utvrdili smo da ni godine radnog staža, ni veličina mesta gde nastavnici rade, ni nivo nastave nisu u korelaciji sa samoevaluacijom odeljenjskih starešina o stepenu kvalifikacije potrebnom za integraciju marginalizovanih učenika. Kada je reč o količini znanja koja je potrebna za integraciju marginalizovanih učenika u odeljenje, ustanovili smo da su oni koji predaju odeljenje od prvog do petog razreda stekli veću

kompetenciju u integraciji marginalizovanih učenika nego oni koji predaju razrede od šestog do devetog. Smatramo da je razlog veći broj pedagoških predmeta koji su obuhvaćeni nastavnim planom i programom. Analiza podataka pokazala je da nastavnici iz većih gradova imaju više iskustva u integraciji marginalizovanih učenika. Razlog za to je verovatno veći protok ljudi u velikim gradovima, a samim tim i veoma raznoliko stanovništvo. Takođe smo utvrdili da nastavnici od prvog do petog razreda provode više vremena u planiranju časova za marginalizovane učenike nego oni koji predaju u višim razredima. Ovi rezultati su očekivani, s obzirom na činjenicu da nastavnici nižih razreda imaju veću ulogu u podučavanju socijalnih veština nego nastavnici viših razreda. U anketi smo pitali odeljenske starešine o teškoćama integracije pojedinih marginalizovanih grupa. Utvrdili smo da odeljenske starešine imaju najviše problema pri integraciji učenika različitih kulturnih sredina, a najmanje pri integraciji onih koji žive u nepovoljnim društvenim uslovima. Istraživanje pokazuje da su nastavnici uglavnom ocenili predložene strategije kao veoma uspešne. Odeljenske starešine su dale prvo mesto strategiji koja motiviše učenike da u školu donesu predmet koji ih podseća na njihovu kulturu. Sledeća na redu je strategija u kojoj učenici iz drugog jezičkog okruženja uče svoje školske drugare pesmi na njihovom maternjem jeziku. Zatim postoji strategija formiranja različitih grupa koje se stalno menjaju za timski rad. Učenici tako imaju priliku da komuniciraju sa drugima. Najgora strategija je bila ona koja predlaže da se marginalizovanim studentima ponudi pomoć po sistemu nagrađivanja, što znači da svaki učenik koji pomogne marginalizovanom učeniku dobije žeton. Nakon što sakupi određeni broj žetona, učenik dobija nagradu. Pretpostavljamo da je strategija ocenjena kao nepoželjna jer uključuje pokušaj kupovine naklonosti prema marginalizovanim vršnjacima. Na osnovu rezultata istraživanja zaključujemo da bi bilo mudro da razredni starešine steknu što više strategija za integraciju marginalizovanih grupa tokom svog formalnog obrazovanja. To bi im olakšalo da izaberu odgovarajuću strategiju koja odgovara radu u odeljenskoj zajednici i posledično bi značajno olakšalo integraciju učenika.

Digitalne veštine ranjivih grupa – jačanje zapošljivosti na tržištu rada

1. Veće za učenje i veštine (Isc)

Cilj MoLeNET programa je da promoviše širu upotrebu mobilnog učenja. Projekat je fokusiran na razvoj „životnih veština“. Njegova svrha je da izgradi samopouzdanje i podstakne korisnike da unaprede svoja osnovna znanja i napreduju ka daljem usavršavanju. Motiviše korisnike da rade i individualno i u grupama. Pored toga, učenje mobilne tehnologije kao obrazovne pomoći takođe poboljšava komunikacijske veštine korisnika.

2. Priprema mladih za buduće tržište rada: inovativni pristup

Cilj projekta je transformacija karijernog vođenja mlađe generacije uvođenjem inovativnog pristupa za pripremu za buduće poslove. Specifični ciljevi projekta su sledeći: Promovisanje inovativnog razmišljanja i razmišljanja orijentisanog na budućnost: Angažovanje mladih pojedinaca u inovativnim 3D virtuelnim okruženjima za učenje, uključujući igre, kako bi im se pomoglo da se bolje pripreme za buduće poslove. Pored toga, partneri su pokrenuli takmičenje „Poslovi budućnosti“, gde mladi ljudi mogu da pokažu svoju kreativnost, kritičko razmišljanje i razmišljanje orijentisano na budućnost.

Unapređenje inovativnih sposobnosti karijernih savetnika i profesionalaca: razvoj scenarija, kreativne radionice, evropsko takmičenje za inovativne usluge karijernog savetovanja i e-knjiga najboljih praksi u karijernom savetovanju zasnovanom na igricama za poboljšanje inovativnih sposobnosti pružalaca karijernog vođenja. Ovi pristupi imaju za cilj da osnaže mlade odrasle sa veštinama i načinom razmišljanja neophodnim da se prilagode svetu koji se razvija.

Projektni partneri su razvili igru koja pomaže učenicima u kritičkom razmišljanju, donošenju odluka i drugim bitnim veštinama. Na osnovu istraživanja, ustanovljeno je da je za mlade ljude ključno da budu informisani o budućim poslovima i promenama u svetu rada. Međutim, polovina ispitanika trenutno ne uči o ovim temama u školi. Pored kreativnosti, inovativnosti i preduzetničkog duha, ispitanici su kao najvažnije karijerne veštine za budućnost ocenili poznavanje trendova na tržištu rada, samosvest, fleksibilnost i otvorenost za promene. Istraživanje je takođe otkrilo da je pružaocima karijernog vođenja potrebna bolja priprema za buduće trendove zapošljavanja. Konkretno, trebalo bi da unaprede svoje znanje o trendovima na tržištu rada i potrebama mladih, kao i svoju sposobnost da kreiraju nove alate dizajnirane za novu digitalnu generaciju. Većina ispitanika ne može da identifikuje konkretan izvor informacija na mreži i da prizna nedostatak „sve u jednom“ platformi koja na adekvatan način pruža informacije o tome kako raditi sa mladima na ovoj temi.

Na osnovu ovih nalaza, partnerstvo je razvilo plan budućeg karijernog vođenja, kreiralo scenario učenja zasnovano na igricama i uvelo platformu 3D virtuelnog sveta koja ima za cilj da pomogne mladim ljudima da se bolje pripreme za svoje buduće poslove. Glavni ishod projekta je karijerna igra „Future Time Traveler“, koja inovativno kombinuje nove digitalne tehnologije (3D virtuelna okruženja za učenje) sa obrazovnim metodologijama igara kako bi se stvorila jedinstvena simulacija sveta budućnosti.

Karijerna igra se zasniva na izazovnim misijama u kojima mladi ljudi istražuju svet budućnosti, razumeju trendove koji oblikuju buduće tržište rada, nove uloge u poslu i veštine koje će im biti potrebne. To podstiče njihovo razmišljanje o karijeri u donošenju odluka i orijentaciji na budućnost. Ozbiljni scenariji igara uključuju elemente soba za bekstvo, onlajn potrage, potrage za blagom, strategija i avanturističkih igara koje mogu olakšati proces donošenja odluka o karijeri i pomoći korisnicima da koriste informacije o tržištu rada. Vizuelni podsticaji i pristup usmeren na korisnika promovišu angažovanje i stvaraju zaista jedinstveno iskustvo učenja. Okruženje virtuelne realnosti je dizajnirano oko priče koja uključuje korisnike u putovanje učenja, uključujući različite virtuelne prostore.

3. Aktiviranje tržišta rada ranjivih grupa

Cilj projekta je smanjenje dugoročne nezaposlenosti i zavisnosti od garantovane minimalne pomoći efektivnom integracijom ugroženih grupa, posebno primalaca garantovane minimalne pomoći, na tržište rada kroz njihovo učešće u specifičnim programima razvoja veština i usluga.

Program se sastoji od dve vrste podrške: savetodavna podrška (pre nego što se pojedinci aktivno uključe u zapošljavanje): Ova podrška je osmišljena da pomogne

primaocima garantovane minimalne pomoći u njihovoj aktivaciji i integraciji na tržište rada. Očekivani ishod je angažovanje 1.200 pojedinaca. Mentorska podrška (dok korisnik učestvuje u obuci ili drugim aktivnim merama zapošljavanja): Ova podrška je usmerena na identifikaciju ličnih i profesionalnih prepreka i izazova sa kojima se korisnici suočavaju u procesu obuke ili zapošljavanja. Takođe nastoji da utvrdi faktore i razloge koji ometaju integraciju korisnika u obrazovno ili radno okruženje. Očekivani ishod je angažovanje 1.200 pojedinaca.

Projekat ima za cilj da pruži ove oblike podrške kako bi se pomoglo ugroženim pojedincima da prevaziđu barijere i uspešno pređu na tržište rada, smanjujući na kraju njihovo oslanjanje na garantovanu minimalnu pomoć.

Program obuhvata kombinaciju mera usmerenih na aktiviranje dugotrajno nezaposlenih lica na tržištu rada, uključujući finansijske i motivacione podsticaje. Jedna od mera je i savetodavno-motivacioni program osmišljen da podstakne i pomogne primaocima garantovane minimalne pomoći da učestvuju u obuci i drugim merama aktivnog zapošljavanja, čime se olakšava njihova integracija na tržište rada.

Različitost naše kompanije je savršena osnova za bolje razumevanje sveta oko nas

Program CARE se zasniva na tri stuba, definisana na sledeći način: ZA TELO, ZA DUŠU, ZA RAVNOTEŽU RAD-ŽIVOT. Aktivnosti koje se nalaze u okviru svakog od stubova odnose se na sve zaposlene bez obzira na njihov pol, godine, obrazovanje, rasu, nacionalno poreklo, verska ubeđenja, seksualnu orijentaciju ili političku pripadnost. Cilj projekta: Želeli smo da zaposleni znaju koliko su važni za poslovanje kompanije i da poruku dobiju na drugačiji način, odnosno ne samo rečima. Znamo da su zadovoljni zaposleni takođe posvećeniji poslu, osećaju pripadnost kompaniji, inovativniji i produktivniji.

Pojedinačne aktivnosti smo pokrenuli u kratkom vremenskom periodu, ali ipak postepeno. Želeli smo da zaposleni postignu dublje razumevanje prednosti, da razmisle o mogućnostima koje se nude, da ih izaberu i uključe. Aktivnosti programa CARE za telo su: osnivanje kadrovskih sportskih klubova (trčanje, odbojka, fudbal, fitnes i aerobik, badminton i biciklizam); sportski fokusirani vikendi (takmičenja u kojima učestvuju svi takvi klubovi iz različitih zemalja); redovne sistematske zdravstvene kontrole svake dve godine za sve zaposlene; i preglede dojke i prostate za zaposlene starije od 40 godina. Aktivnosti programa CARE za dušu su: „dan vrednosti“ (dobrotvorne aktivnosti u kompaniji i društvu u celini); dodatne donacije kompanije i dodatni dani odsustva za dobrotvorne aktivnosti (kompanija uporedi donaciju koju je dao dobrotvornoj organizaciji zaposleni, zaposleni dobija dodatni dan odsustva za svoju dobrotvornu aktivnost). Kreativni impuls (podrška kreativnosti organizovanjem internacionalnih konkursa za književno stvaralaštvo, vizuelne umetnosti, scenske i druge umetnosti); mogućnosti za obrazovanje i obuku unutar kompanije (radionice na kojima stručnjaci kompanije prenose svoja znanja zaposlenima); solidarnost i podrška zaposlenima koji prolaze kroz teškoće (pomoću precizno definisanog skupa pravila o načinu i visini podrške i slučajevima u kojima se ona može dati). Aktivnosti programa CARE za ravnotežu

između posla i privatnog života su: fleksibilno radno vreme; mogućnost rada od kuće; dan odsustva za roditelje na prvi dan školovanja deteta; posete preduzeća dece zaposlenih; Novogodišnji pokloni za malu decu zaposlenih; ulaznice za događaje sponzora; popusti na usluge koje pružaju poslovni partneri kompanije.