

ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ У БЕОГРАДУ

Број захтева: _____

Датум: 30.04.2020. године

СЕНАТУ УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ
ПОСРЕДСТВОМ ВЕЋА НАУЧНИХ ОБЛАСТИ ДРУШТВЕНО-ХУМАНИСТИЧКИХ НАУКА

ПРЕДЛОГ ЗА ИЗБОР РЕДОВНОГ ПРОФЕСОРА
(члан 65. Закона о високом образовању)

I – ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ ПРЕДЛОЖЕНОМ ЗА ИЗБОР У ЗВАЊЕ РЕДОВНОГ ПРОФЕСОРА

- Име, средње име и презиме кандидата: КРИСТИНКА (ЧАСЛАВ) ОВЕСНИ
- Ужа научна, односно уметничка област за коју се наставник бира: АНДРАГОГИЈА
- Радни однос са пуним или непуним радним временом: ПУНО РАДНО ВРЕМЕ
- До овог избора кандидат је био у звању: ВАНРЕДНИ ПРОФЕСОР
у које је први пут изабран: 28.04.2015.
за ужу научну, односно уметничку област /наставни предмет: АНДРАГОГИЈА

II - ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ТОКУ ПОСТУПКА ИЗБОРА У ЗВАЊЕ

- Датум истека изборног периода за који је кандидат изабран у звање: 28.04.2020.
- Датум и место објављивања конкурса: 15.01.2020. године, «Послови», сајт Филозофског факултета, сајт Универзитета у Београду
- Звање за које је расписан конкурс: РЕДОВНИ ПРОФЕСОР

III – ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ ЗА ПРИПРЕМУ ИЗВЕШТАЈА И О ИЗВЕШТАЈУ

- Назив органа и датум именовања Комисије: ИЗБОРНО ВЕЋЕ ФИЛОЗОФСКОГ ФАКУЛТЕТА У БЕОГРАДУ, 26.12.2019. године
- Састав Комисије за припрему реферата:

Име и презиме	Звање	Ужа научна односно уметничка област	Организација у којој је запослен
1) <u>др Миомир Деспотовић</u>	<u>Редовни професор</u>	<u>Андрагогија</u>	<u>Филозофски факултет у Београду</u>
2) <u>др Александра Пејатовић</u>	<u>Редовни професор</u>	<u>Андрагогија</u>	<u>Филозофски факултет у Београду</u>

Име и презиме	Звање	Ужа научна односно уметничка област	Организација у којој је запослен
3) <u>др Радивоје Кулић</u>	<u>Редовни професор</u>	<u>Андрагогија</u>	<u>Учитељски факултет у Призрену, Лепосавић</u>

3. Број кандидата пријављених на конкурс: ЈЕДАН КАНДИДАТ

4. Да ли је било издвојених мишљења чланова комисије: НЕ

5. Датум стављања извештаја на увид јавности: 10.03.2020. године

6. Начин (место) објављивања извештаја: ОГЛАСНА ТАБЛА ФИЛОЗОФСКОГ ФАКУЛТЕТА У БЕОГРАДУ и сајт Филозофског факултета

7. Приговори: /

IV – ДАТУМ УТВРЂИВАЊА ПРЕДЛОГА ОД СТРАНЕ ИЗБОРНОГ ВЕЋА ФАКУЛТЕТА: 30.04.2020. године

Потврђујем да је поступак утврђивања предлога за избор кандидата др Кристинке Овесни у звање редовног професора вођен у свему у складу са одредбама Закона, Статута Универзитета, Статута факултета и Правилника о начину и поступку стицања звања и заснивање радног односа наставника Универзитета у Београду.

ПОТПИС ДЕКАНА ФАКУЛТЕТА

Проф.др Миомир Деспотовић

Прилози:

1. Одлука изборног већа факултета о утврђивању предлога за избор у звање;
2. Реферат комисије о пријављеним кандидатима за избор у звање;
3. Сажетак реферата комисије о пријављеним кандидатима за избор у звање;
4. Доказ о непостојању правоснажне пресуде о околностима из чл. 62. ст. 4. Закона;
5. Други прилози релевантни за одлучивање (мишљење матичног факултета, приговори и слично).

Напомена: сви прилози, осим под бр. 4., се достављају и у електронској форми.

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ
ДС/ПС 05/4-02 бр. 530/1-III/1
30.04.2020. године

На основу члана 75. став 2. Закона о високом образовању («Сл. гласник РС», бр. 88/17, 27/18, 73/18 и 67/19) и члана 227. став 2. алинеја 3. Статута, Изборно веће Филозофског факултета, на својој XII редовној седници, одржаној дана 30.04.2020. године, на предлог Комисије, донело је следећу

ОДЛУКУ

Утврђује се предлог одлуке да се др Кристинка Овесни изабере у звање РЕДОВНИ ПРОФЕСОР за ужу научну област АНДРАГОГИЈА, са пуним радним временом, на Одељењу за педагогију и андрагогију, на неодређено време.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Филозофски факултет у Београду је на основу предлога декана Факултета и Одлуке Изборног већа Факултета о расписивању конкурса, објавио конкурс за избор и звање редовног професора, за ужу научну област АНДРАГОГИЈА, због потребе Факултета, Одељења за педагогију и андрагогију.

Изборно веће Филозофског факултета, на седници одржаној дана 30.04.2020. године, разматрало је Извештај Комисије за припрему извештаја о пријављеним кандидатима, и утврдило да предложени кандидат др Кристинка Овесни испуњава све услове прописане чланом 74. и 75. Закона о високом образовању ("Сл. гласник РС", број 88/17, 27/18, 73/18 и 67/19), чланом 135. Статута Универзитета ("Гласник Универзитета у Београду", број 201/18, 207/19 и 213/20), као и услове прописане Правилником о минималним условима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду, па је донета одлука као у изреци.

Доставити:

1х Универзитету у Београду
1х Др Кристинки Овесни
1х Одељењу за педагогију и андрагогију
1х Стручном сараднику за радне односе
1х Шефу Одсека за правне послове
1х Архиви

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА

Проф. др Миомир Деспотовић

ИЗБОРНОМ ВЕЋУ

УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ ФИЛОЗОФСКОГ ФАКУЛТЕТА

БЕОГРАД

Одлуком Изборног већа Филозофског факултета у Београду изабрани смо у Комисију за припрему извештаја о кандидатима који се пријаве на конкурс за избор редовног професора за ужу научну област Андрагогија на Одељењу за педагогију и андрагогију. На конкурс, објављен у листу „Послови“ од 15.01.2020. године се један кандидат – др Кристинка Овесни. Пошто смо се упознали са поднетом документацијом и радовима кандидата, част нам је да Изборном већу Филозофског факултета поднесемо следећи

ИЗВЕШТАЈ

Кристинка Овесни је рођена 21.01.1963. године у Крагујевцу где је завршила основну и средњу школу. Студије андрагогије на Филозофском факултету Универзитета у Београду уписала је 1986/87 школске године и завршила их 1992. године са просечном оценом 8. На филозофском факултету је магистрала 2000. године и докторирала 2007. године.

После дипломирања Кристинка Овесни је радила као демонстратор на предметима Андрагогија слободног времена и Методика основног образовања одраслих. У току 1998 године изабрана је у звање асистента приправника, а по одбрани магистарске тезе 2002. године у звање асистента на предмету Планирање кадрова и образовања на Одељењу за педагогију и андрагогију Филозофског факултета у Београду. У току 2008. године је изабрана, а 2012. године реизабрана у звање доцента, а 2015. године у звање ванредног професорау за ужу научну област Андрагогија.

На филозофском факултету др Кристинка Овесни држи већи број курсеве на основним, мастер и докторским студијама (Концепт организације која учи и менаџмент знањем, организација која учи, Организационо учење, Планирање образовања одраслих, Развој људских ресурса, Регрутовање и селекција људских ресурса, Управљање знањем, Управљање људским ресурсима, Андрагошки аспекти управљања знањем, Развој људских ресурса и управљање знањем, Развој људских ресурса и менаџмент знањем).

Др Кристинка Овесни је учествовала као сарадник на четири пројекта у Институту за педагогију и андрагогију филозофског факултета. Захваљујући свом истраживачким радом и стручним ангажовањем постала је члан неколико значајних домаћих и међународних стручних организација као што су Међународно друштво за компаративно образовање одраслих (ISCEA), Балканско друштво за педагогију и образовање (BASOPED), Европска мреже за е–учење и образовање на даљину, Међународна мреже за образовање одраслих и развој људских ресурса, Међународна група за обучавање и развој, Европског друштва за истраживања у образовању одраслих, Академија за развој људских ресурса, AHRD.

Од 1995 до 2002 радила је као секретар часописа Андрагошке студије, а од 2002 године обавља послове уредника за инострану периоду у истом часопису.

Кристинка Овесни има запажену улогу у настави о чему говори и чињеница да је била ментор за већи број дипломских и завршних радова и ментор за једну мастер тезу. Од избора у звање доцента активно је ангажована на напређењу програма наставе на студијској групи за андрагогију. Она је у оквиру претходног акредитационог циклуса развила и осмислила 5 потпуно нових програма на основним, три на мастер студијама и два на докторским студијама. У периоду од 2009 до 2019. године за курсеве које предаје на студентској евалуацији добијала је оцене од 3,20, до 4,80.

Др Кристинка Овесни је активно учествовала у различитим стручним телима Филозофског факултета. Од 2012. године до данас активан је члан савета Филозофског факултета.

Др Кристинка Овесни је до сад објавила четири монографије и 62 рад који су релевантни за уже студијско подручје којим се бави (планирање образовања и развој људских ресурса), већи број апстраката са научних скупова и неколико превода. Предмет анализе у овом извештају биће одабрани радови кандидата објављени од 2015. године, односно од избора у звање ванредног професора.

1. Овесни, К. (2019) **Андрагошки аспекти организационе климе и организационо учење**. Београд: Институт за педагогију и андрагогију Филозофског факултета Универзитета у Београду. ISBN 978-86-80712-25-3 (штампано издање књиге) и ISBN 978-86-80712-26-0 (електронско издање књиге), 238 страна.

Најновија монографија Кристинке Овесни Андрагошки аспекти организационе климе и организационо учење је подељена у поглавља Предговор, Теоријски део, Методолошки оквир истраживања, Резултати и дискусија и Закључна разматрања. Поред тога, на крају књиге наводе се резиме на енглеском језику, индекс имена, индекс појмова и списак коришћене литературе. Књига представља покушај интегралног разумевања међусобне повезаности аспеката организационе климе релевантних са андрагошког становишта и организационог учења.

Теоријски део подељен је у две засебне целине. У првом делу са више становишта критички се разматрају различита схватања феномена организационе климе. Полази се од анализе односа организационе климе и организационе културе - сродних, но различитих феномена, а потом се представљају и анализирају два приступа дефинисању организационе климе (објективистички/реалистички и субјективистички/феноменолошки), издвајају и дискутују детерминанте организационе климе. Посебан значај ауторка је дала сагледавању аспеката организационе климе који су релевантни са андрагошког становишта, који се схватају као рефлексивна андрагошког деловања у организационом контексту, као атмосфера у организацији која може да поспешу или успори учење запослених, које је нераскидиво повезано са растом и развојем организације, као и са способношћу организације да се адаптира на унутрашње промене, као и на промене које су инициране разноврсним спољашњим утицајима. Аспекте организационе климе релевантне са андрагошког становишта ауторка аргументовано елаборира као динамичке карактеристике организације релевантне за учење запослених иницирано деловањем унутрашњих и/или спољашњих чинилаца. Друга целина посвећена је организационом учењу које се сагледава из различитих перспектива - когнитивистичке, културолошке, функционалне и интерпретативне, као и из перспективе организационог развоја, организационе адаптације, организационе трансформације итд. Сучељавајући различите типологије одређења организационог учења и његових модела Кристинка Овесни посебан акценат ставља на дискусију модела организационог учења Аргириса и Шуна, Шванда и Маркуарда, и на рефлексивни модел организационог учења Вашдијеве и сарадника. Ауторка потом излагање усмерава и на анализу организационог учења и сродних појмова, учење у

организацији и учење везано за рад, као и кроз увид у емпиријска истраживања у тој области, док поебну пажњу придаје међусобним релацијама организационе климе и организационог учења

У наредном делу монографије, Методолошком оквиру истраживања, детаљно је представљен садржај и методологија емпиријског дела истраживања. Предмет истраживања је повезаност андрагошких аспеката организационе климе (однос организације према учењу запослених) и организационог учења запослених (деловање организације на појаву грешке у раду), при чему се у обзир узимају карактеристике запослених (пол, старосна доб, ниво образовања, област базичног образовања, дужина радног стажа, начин радног ангажовања, радна позиција) и организације у којој они раде (величина организације, основне активности пословања организације, област и сектор деловања организације). Истраживање је реализовано као микс-методско (комбиновано) истраживање у коме се комбинују квантитативна и квалитативна методологија. С обзиром на намеру да се сазнања добијена применом квантитативне методологије продубе применом квалитативне методологије и омогући потпуније разумевање односа који је предмет истраживања примењен је експликативно-сукцесивни модел. Стратегија избора узорка запослених из више организација у Републици Србији је паралелна-уметнута (узорак у квалитативној компоненти представљао део узорка на коме је рализована квантитативна компонента ($N_{kn}=687$, $N_{kl}=85$)). Подаци су прикупљани применом различитих техника у квантитативној и квалитативној компоненти истраживања, док је обрада података подразумевала засебну анализу квантитативних (више статистичких поступака за опис варијабли и сложенијих параметријских и непараметријских поступака) и квалитативних података (тематска анализа).

У трећем делу монографије, Резултати и дискусија, презентују се, анализирају, компарирају и интерпретирају резултати истраживања. Одвојено се приказују сазнања добијена у квантитативној и квалитативној компоненти истраживања, детерминисани појединим карактеристикама запослених, али и организације. Издвојена су три основна типа организационог учења којима одговарају различите врсте организационе климе: 1) почетна или протоформа организационог учења; 2) организационо учење „кроз једноструку петљу“ (у оквиру кога је регистровано постојање три варијанте организационог учења и њима одговарајуће организационе климе); 3) организационо учење „кроз двоструку петљу“ (у оквиру кога су, такође, идентификоване три варијанте организационог учења и њима одговарајуће организационе климе). Представљање резултата и дискусије квалитативне компоненте подељено је у три одељка: Организованост активности учења, Општи однос организације према појави грешке у раду и Стратегије суочавања са грешком у раду. Налази добијени у тој компоненти истраживања употпунили су сазнања регистрована у квантитативној компоненти истраживања и допринела дубљем разумевању реалације између односа организације према учењу запослених и деловања организације на појаву грешке у раду.

Студија **Андрагошки аспекти организационе климе и организационо учење** представља свеобухватно, темељно, научно аргументовано и исцрпно разматрање проблема односа аспеката организационе климе релевантних са андрагошког становишта и организационог учења. Проблем се анализира на теоријском нивоу и истражује на емпиријском; отворена питања, у оба дела рада, разматрају се са различитих становишта, проблематизују се, критички сагледавају. Посебан квалитет рада представља и његова солидна структура и то, монографије у целини и појединих делова, систематично и прегледно излагање, функционално коришћење табела,

графика итд. Укратко, рад представља значајан научни прилог за даљи развој сазнања и будућа истраживања у области учења у организационом контексту, док одређење аутора да у емпијском делу истраживања користи комбиновану квантитативну и квалитативну методологију представља посебну вредност овог рада.

2. Ovesni, K. (2018). **Professionalisation in the Field of Adult Education and Learning in the Territory of Former Yugoslavia.** *Andragoška spoznanja*, 24(4), 19–36. ISSN 1318-5160 (štampano izdanje), ISSN 2350-4188 (Online) <https://doi.org/10.4312/as.24.4.19-36> UDK 374.7

Ауторка у раду критички сагледава процес професионализације образовања и учења одраслих на територији некадашње СФРЈ полазећи од схватања да он представља рефлексију друштвених услова, традиције, културе, развоја институција за високо образовање и научно заснованог знања из релевантне области као кључних чинилаца професије. Кристинка Овесни процес професионализације аргументовано дискутује и представља из три перспективе: из перспективе професије, као социолошке димензије, из перспективе професионализма, као етичке/филозофске димензије и из перспективе професионализације, као андрагошке димензије. У теоријском делу рада ауторка указује како су истраживања о професији андрагога релативно честа и обично заснована на идејама традиционалних приступа – структурализма, есенцијализма, функционализма, процесуалног и таксономског приступа, те посебно издваја и критички промишља значај когнитивне компоненте професије, док су веома ретка истраживања која у први план истичу функционалне одреднице професионализма, те она која се фокусирају на усвајање кодекса професионалне етике. Недостатак кодекса професионалне етике не води професију у непрофесионализам или аматеризам, али његово увођење води професију ка вишим стадијумима процеса професионализације и интензивнијој повезаности концептуалних оквира и професионалне праксе, сматра ауторка.

Кристинка Овесни у раду излаже и критички анализира резултате спроведеног компаративног истраживања процеса професионализације у државама насталим на простору некадашње СФРЈ. У истраживању ауторка полази од процесуалног приступа користећи *point-by-point* организациону схему ослоњену на више истраживаних елемената из домена: професионалне праксе, професионалног припремања андрагога на универзитетима укључујући и процес континуираног усавршавања, професионалних асоцијација, лиценцирања и развоја кодекса професионалног понашања андрагога. Ауторка сматра да је професионализација образовања и учења одраслих континуиран, али хетероген процес, усмерен на обликовање подручја андрагошког деловања, професионално припремање андрагога на универзитетима и њихово континуирано усавршавање, деловање професионалних асоцијација, лиценцирање, те усвајање и примену кодекса професионалне етике. Кристинка Овесни закључује да су неопходни стандардизација обављања професије и континуирани професионални развој андрагога кроз механизме које детерминишу професионалне асоцијације, конзистентан систем развоја каријере, као и интензивније залагање за ширу препознатљивост професије андрагога. Ауторка констатује да је истраживање отворило значајна андрагошка питања и указује на неопходност детаљнијег научног сагледавања проучаваног проблема.

3. Ovesni, K., Matović, N. (2016). **Empirical Researches in the Human Resource Development – Quality Improvement of the Field.** In: A. Pejatović, R. Egetenmeyer, M. Slowey (Eds.): *Contribution of Research to Improvement of Adult Education Quality* (pp. 235–248). Belgrade, RS, Wurzburg, DE, Dublin, IE: Institute for Pedagogy and Andragogy, Faculty of Philosophy, University of Belgrade, University of Wurzburg, Dublin City University. ISBN 978-86-82019-95-4 (print), ISBN 978-86-6427-039-7 (online) COBISS.SR-ID 225776908

У раду су представљени налази анализе садржаја емпиријских истраживања публикованих у три рецензирана часописа у области развоја људских ресурса, са међународне *SCI* листе. Основни истраживачки фокус стављен је на три одлике емпиријских истраживања спроведених у области развоја људских ресурса: фреквенција и врсте, основни проблеми и методолошке карактеристике анализом обухваћених емпиријских истраживања. Спроведена анализа садржаја обухватила је 175 текстова публикованих у периоду 2002/2003 и 2012/2013 године у три одабрана часописа: *Management Learning*, *Advances in Developing Human Resources* и *Human Resource Development Quarterly*. За прикупљање података развијена су три различита протокола – за квантитативна, квалитативна и микс-методска истраживања. Резултати истраживања су критички анализирани, сагледавани и дискутовани у контексту постојећих истраживачких трендова са тенденцијом да укажу на могућности даљег развоја области развоја људских ресурса.

Налази су показали снажну тенденцију спровођења емпиријских истраживања у области развоја људских ресурса, са изразитим истраживачким интересовањем за андрагошке проблеме. Установљена је изразита дискрепанција између различитих врста емпиријских истраживања – квалитативна истраживања доминирају подручјем развоја људских ресурса, квантитативних емпиријских истраживања је мање за око 10.0%, док су микс-методска истраживања изразито ретка (3.4%). Ауторке текста констатују да међу квалитативним емпиријским истраживањима у области развоја људских ресурса доминантну групу чине различито методолошки дизајниране студије случаја, док су међу квантитативним емпиријским истраживањима најзаступљенија неекспериментална (85.0%), те папир-оловка истраживања. У групи микс-методских доминантна су истраживања дизајнирана као експланаторно секвенцијална, што, како ауторке објашњавају не изненађује с обзиром на то да она имају за циљ давање додатног објашњења квантитативних налаза добијених у првом делу студије. Ауторке текста указују и на снажне заокрете у погледу методологије која се користи у истраживањима на подручју развоја људских ресурса што отвара могућност даљег, продубљенијег и обухватнијег истраживања проучаваног проблема.

4. Ovesni, K. (2018). **Strategies to Improve Quality of Adult Learning in an Organizational Context**. In B. Kӓpplinger, K. Ovesni, J. Vranješević (Eds.): *Strategies to Improve the Quality of Education* (pp. 125–140). Belgrade and Gießen: Institute for pedagogy and andragogy, Faculty of Philosophy, University of Belgrade, and Institut für Erziehungswissenschaft, Justus-Liebig-Universität Gießen, Germany. ISBN 978-86-80712-05-5 COBISS.SR-ID

Кристинка Овесни у раду полази од схватања да учење запослених представља интегрални део стратегија промене у организацији. Критичком анализом релевантне литературе ауторка указује на недостатак концептуалних радова о стратегијама усмереним на побољшање квалитета учења одраслих у организационом контексту. У тексту су представљене и упоређене четири различите перспективе из којих се сагледавају стратегије учења запослених: индивидуална, организациона, супортивна и холистичка. Компарација је извршена с обзиром на потенцијални допринос издвојених стратегија побољшању квалитета учења запослених у организационом контексту. Учење у организацији је, према мишљењу Кристинке Овесни, деривирано из „креативних тензија“; ако се њима андрагошки управља оне могу да позитивно утичу на читаву организацију. Стратешко деловање андрагога, објашњава ауторка, на тај начин може да утиче на остваривање стратешких задатака организације, дисеминацију знања у организационом контексту, изазивање промена у понашању запослених и обogaћивање и на развој радних потенцијала запослених. Критичким увидом и продубљеном анализом литературе ауторка ствара основу за објашњавање четири перспективе из којих се посматрају стратегије учења запослених. Ауторка констатује да је индивидуална перспектива фокусирана на стратегије унапређивања учења и деловања запослених, организациона перспективи на стратешку фацилитацију побољшања квалитета деловања организације и њену трансформацију у „организацију која учи“, супортивна перспектива на пружање помоћи у учењу у организационом контексту, док је холистичка перспектива фокусирана на примену концепта „организације које учи“ и учење подржано савременим технологијама. Стратегије учења које плански спроводе андрагошки кадрови на индивидуалном нивоу помажу запосленима да се трансформишу у аутономне, самоусмерене појединце, на организационом нивоу могу да воде променама политике и процеса, те побољшању перформансе организације.

Ауторка закључује да применом различитих стратегија и тактика учења организација преноси знање, развија процедуре, управља динамичним тангибилним и интангибилним структурама у организацији. Но, како Кристинка Овесни наглашава, стратегије учења не зависе само од организационог контекста; оне зависе и од развоја и дисеминације знања, као и од политичких, економских, легислативних, демографских и др. промена. Ауторка посебно отвара питање неопходности даљег проучавања стратегија учења, њихове генерализације, те проучавања повезаности стратегија учења са релевантним андрагошким проблемима који се јављају у организационом контексту.

5. Ovesni, K. (2015). **Treatment of Adult Victims of Violence in Serbia.** In: K. Jagielska, J. M., Łukasik, N. G. Piłkuła (Eds.), *Violence against the elderly. Challenges – Research – Action* (pp. 117–141). Toronto, Canada: Nova Printing Inc. ISBN 978-0-9950471-0-5 COBISS.SR-ID 527400855

У раду ауторка расправља о одраслим корисницима, понуђеним услугама, активностима и програмима сервиса за заштиту од насиља, као и пружању услуга заштите одраслих жртава насиља у Србији. Полазећи од елабориране литературе ауторка аргументовано указује да је третман одраслих жртава насиља у литератури проучаван из легислативне, развојне и историјске перспективе, док андрагошки поглед на тај проблем изостаје. Текст је фокусиран на андрагошке аспекте праксе третирања одраслих жртава насиља у Србији представљене кроз мултиплу студију случаја у којој су обухваћени региони Централне Србије, Војводине и Београда. У истраживању су коришћени подаци из 108 организација које дају подршку различитим групама одраслих жртава насиља у Србији. Постављено је више истраживачких питања која се односе на кадровску структуру запослених у организацијама које дају подршку различитим групама одраслих жртава насиља, кориснике, доступност и врсте услуга, активности и програма, те на начине дистрибуције подршке. Налази показују да су ефикасност и ефективност деловања обухваћених организација у пружању услуга заштите одраслих жртава насиља повезане са професионалном припремљеношћу запослених, организационом структуром, финансирањем и релевантним социјалним трендовима. Већина програма намењена је женама жртвама насиља у породици, док су старије особе, као и одрасли – жртве сајбер криминала готово потпуно запостављени. Ауторка указује на неопходност професионалног припремања запосленог особља и потребе за стицањем релевантних андрагошких знања, како би се обогатили процеси информисања, планирања и дистрибуције диференцираних програма заштите одраслих жртава насиља.

6. Овесни, К., Станојевић, Ј., Радовић, В. (2019). **Информационо–комуникационе технологије у усавршавању наставника средњих стручних школа, Иновације у настави, XXXII(2), 61–73.** ISSN 0352-2334 (štampano izdanje), ISSN 2335-0806 doi 10.5937/inovacije1903061O

У раду се критички анализира, испитује и сагледава проблем професионалног развоја наставника у средњим школама подржаног информационо-комуникационим технологијама. Ауторке сматрају да тај процес представља промену праксе посредовану индивидуалним учењем кроз различите активности, учењем кроз сарадњу и стварањем значења наученог. Могућности за активно, партиципативно професионално усавршавање наставника у средњим школама подржано информационо-комуникационим технологијама, посебно су изражене кроз прилике за вођење колегијалног дијалога у интернет заједницама и размену образовних ресурса за образовање, учење и обучавање. У таквим заједницама, размена знања се одвија на три нивоа – разменом ресурса, активним учешћем и доприносом заједници или пасивним учешћем у размени практичних искустава. Налази спроведеног квалитативног истраживања дикутовани су из перспективе образовне припремљености и односа наставника за коришћење информационо-комуникационих технологија у сопственом усавршавању, те преферираних информационо-комуникационих технологија у сопственом усавршавању. Ауторке су установиле како наставници имају позитиван став према употреби информационо-комуникационих технологија у свом професионалном развоју, да су обучени за употребу информационо-комуникационих технологија, али и да се обим и интензитет, као и преферирани облици употребе разликују. Кристинка Овесни и коауторке (Ј. Станојевић и В. Радовић) скрећу пажњу да добијени налази варирају с обзиром на сложене комбинације психолошких, социјално-економских, педагошких и андрагошких чинилаца. Међу доминантним андрагошким чиниоцима који одређују ове разлике су доступност и флексибилност активности професионалног развоја, давање благовремених повратних информација и схватање значаја и критичко промишљање нових знања везаних за професију коју обављају.

7. Овесни, К., Хебиб, Е., Радовић, В. (2019). **Continuing Professional Development of Teachers: Interplay of the School Management, School Climate, Motivation and**

У раду су приказани и дискутовани налази истраживања са циљем испитивања узајамних веза ин센тива и мотивације који подстичу наставнике и утичу на њихово учешће у програмима за професионално усавршавање са карактеристикама организације (ефективни школски менаџмент и подстицајна школска клима), те учешћем и задовољством наставника у програмима за професионално усавршавање. Узорак су чинили наставници из 92 основне школе из Србије (N=1162). Подаци су прикупљени помоћу три инструмента, који се састоје од укупно 93 ставке. Прикупљени подаци подвргнути су неколицини уобичајених статистичких поступака (фреквенције, стандардна девијација, аритметичка средина и сл.), те сложенијим статистичким поступцима (експланаторна факторска анализа, конфирматорна факторска анализа, моделовање структуралних једначина). Добијени резултати потврдили су претпоставку да је међусобна повезаност ин센тива, мотива, карактеристика организације, учешћа у активностима континуираног професионалног развоја и задовољства тим учешћем врло сложена; они утичу једни на друге на више начина и упућују на сложену међусобну “игру” мотивације и ин센тива са перцепцијом школског менаџмента и школске климе. Ауторке наглашавају да налази показују значајну и врло сложену повезаност између перцепције школског менаџмента као ефективног и школске климе као подржавајуће са задовољством и учешћем у програмима за професионално усавршавање. Из андрагошке перспективе посматрано, закључује Кристинка Овесни са коауторкама (Е. Хебиб и В. Радовић) резултати истраживања указују на потребу за детаљним планирањем, развојем и реализацијом програма за професионално усавршавање који би били корисни за свакодневи посао наставника, њихову самореализацију и побољшање перформансе, док би у том процесу посебну пажњу ваљало поклонити развоју школског менаџмента и креирању и очувању кохерентне, подстицајне школске климе.

Закључак и предлог

Сагледавајући целокупан научни и стручни опус др Кристинке Овесни, може се рећи да она испуњава критеријуме за избор у звање редовног професора дефинисане *Законом о високом образовању, Статутом Универзитета у Београду, Критеријумима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду, Статутом Факултета и Правилником, односно Правилима о ближим условима за избор наставника и сарадника на Факултету*. У периоду од избора у звање ванредног професора до данас објавила је једну научну монографију и довољан број радова у свим категоријама које дефинишу Критеријуми за стицање наставника на универзитету у Београду.

На основу увида у целокупну научну и наставну активност др Кристинке Овесни предлажемо Кадровској комисији Филозофског факултета Универзитета у Београду да покрене поступак за њен избор у звање редовног професора.

У Београду, 06.03.2020.

КОМИСИЈА

Др Миомир Деспотовић, редовни професор. Филозофски
факултет Универзитета у Београду

Др Александра Пејатовић, редовни професор
Филозофски факултет Универзитета у Београду

Др Радивоје Кулић, редовни професор у пензији
Учитељски факултет Универзитета у Косовској Митровици

Г) ГРУПАЦИЈА ДРУШТВЕНО-ХУМАНИСТИЧКИХ НАУКА

I - О КОНКУРСУ

Назив факултета: Филозофски факултет, Универзитет у Београду
 Ужа научна, односно уметничка област: Андрагогија
 Број кандидата који се бирају: 1 (један)
 Број пријављених кандидата: 1 (један)
 Имена пријављених кандидата:
 1. Проф. др Кристинка Овесни
 2. _____

II - О КАНДИДАТИМА

1) - Основни биографски подаци

- Име, средње име и презиме: Кристинка (Часлав) Овесни
 - Датум и место рођења: 21. јануар, 1963.г., Крагујевац
 - Установа где је запослен: Филозофски факултет, Универзитет у Београду
 - Звање/радно место: ванредни професор
 - Научна, односно уметничка област Андрагогија

2) - Стручна биографија, дипломе и звања

Основне студије:
 - Назив установе: Филозофски факултет, Универзитет у Београду
 - Место и година завршетка: Београд, 1992. год.
Мастер:
 - Назив установе:
 - Место и година завршетка:
 - Ужа научна, односно уметничка област:
Магистеријум:
 - Назив установе: Филозофски факултет, Универзитет у Београду
 - Место и година завршетка: Београд, 2000. г.
 - Ужа научна, односно уметничка област: Андрагогија
Докторат:
 - Назив установе: Филозофски факултет, Универзитет у Београду
 - Место и година одбране: Београд, 2007. год.
 - Наслов дисертације: Професионализација подручја образовања одраслих
 - Ужа научна, односно уметничка област: Андрагогија
Досадашњи избори у наставна и научна звања:
 - 1998.г. асистент-приправник
 - 2002.г. асистент (два пута бирана за асистента – 2002. и 2006. године)
 - 2008.г. доцент (два пута бирана за доцента – 2008. и 2013. године)
 - 2015.г. ванредни професор

3) Испуњени услови за избор у звање РЕДОВНИ ПРОФЕСОР

ОБАВЕЗНИ УСЛОВИ:

	(заокружити испуњен услов за звање у које се бира)	оцена / број година радног искуства
1	Приступно предавање из области за коју се бира, позитивно оцењено од стране високошколске установе	
2	Позитивна оцена педагошког рада у студентским анкетама током целокупног претходног изборног периода	од 2014. до 2019. године развој људских ресурса

		– 3,75 планирање образовања одраслих – 3,02 регрутовање и селекција људских ресурса – 4,59 организација која учи – 5,00 организационо учење – 5,00 управљање знањем – 5,00 управљање људским ресурсима – 5,00
3	Искуство у педагошком раду са студентима	22 године (од 1998. године)

	<i>(заокружити испуњен услов за звање у које се бира)</i>	Број менторства / учешћа у комисији и др.
4	Резултати у развоју научнонаставног подмлатка	ментор за 9 одбрањених завршних радова на академским мастер студијама, ментор за 6 дипломских и 1 завршни рад на основним академским студијама, чланица 5 комисија за одбрану дипломских радова и чланица 2 комисије за одбрану завршних радова на основним академским студијама
5	Учешће у комисији за одбрану три завршна рада на академским специјалистичким, односно мастер студијама	чланица 11 комисија за одбрану завршног рада на академским мастер студијама
6	Менторство или чланство у две комисије за израду докторске дисертације	чланица у 2 комисије за израду докторске дисертације, чланица у 1 комисији за одбрану докторске дисертације

	<i>(заокружити испуњен услов за звање у које се бира)</i>	Број радова, сапштења, цитата и др	Навести часописе, скупове, књиге и друго
7	Објављен један рад из категорије М20 или три рада из категорије М51 из научне области за коју се бира.		

8	Саопштен један рад на научном скупу, објављен у целини (M31, M33, M61, M63)		
9	Објављена два рада из категорије M20 или пет радова из категорије M51 у периоду од последњег избора у звање из научне области за коју се бира.		
10	Оригинално стручно остварење или руковођење или учешће у пројекту		
11	Одобрен и објављен универзитетски уџбеник за предмет из студијског програма факултета, односно универзитета или научна монографија (са ISBN бројем) из научне области за коју се бира, у периоду од избора у претходно звање		
12	Један рад са међународног научног скупа објављен у целини категорије M31 или M33		
13	Један рад са научног скупа националног значаја објављен у целини категорије M61 или M63.		
14	Објављена један рад из категорије M20 или четири рада из категорије M51 у периоду од последњег избора из научне области за коју се бира. <i>(за поновни избор ванр. проф)</i>		
15	Један рад са међународног научног скупа објављен у целини категорије M31 или M33. <i>(за поновни избор ванр. проф)</i>		
16	Један рад са научног скупа националног значаја објављен у целини категорије M61 или M63. <i>(за поновни избор ванр. проф)</i>		
17	Објављен један рад из категорије M21, M22 или M23 од првог избора у звање ванредног професора из научне области за коју се бира	4	<p>Ovesni, K. (2018). Professionalisation in the Field of Adult Education and Learning in the Territory of Former Yugoslavia. <i>Andragoška spoznanja</i>, 24(4), str. 19–36. ISSN 1318-5160 (štampano izdanje), ISSN 2350-4188 (Online) https://doi.org/10.4312/as.24.4.19-36 UDK 374.7 (M 23)</p> <p>Ovesni, K., Matović, N. (2016). Empirical Researches in the Human Resource Development – Quality Improvement of the Field. In: A. Pejatović, R. Egetenmeyer, M. Slowey (Eds.): <i>Contribution of Research to Improvement of Adult Education Quality</i> (pp. 235–248). Belgrade, RS, Wurzburg, DE, Dublin, IE: Institute for Pedagogy and Andragogy, Faculty of Philosophy, University of Belgrade,</p>

			<p>University of Wurzburg, Dublin City University. ISBN 978-86-82019-95-4 (print), ISBN 978-86-6427-039-7 (online) COBISS.SR-ID 225776908 (M 13)</p> <p>Ovesni, K. (2018). Strategies to Improve Quality of Adult Learning in an Organizational Context. In B. K��plinger, K. Ovesni, J. Vranje��vi�� (Eds.): <i>Strategies to Improve the Quality of Education</i> (pp. 125–140). Belgrade and Gießen: Institute for pedagogy and andragogy, Faculty of Philosophy, University of Belgrade, and Institut f��r Erziehungswissenschaft, Justus-Liebig-Universit��t Gießen, Germany. ISBN 978-86-80712-05-5, COBISS.SR-ID 264911628 (M 13)</p> <p>Ovesni, K. (2015). Treatment of Adult Victims of Violence in Serbia. In: K. Jagielska, J. M., ��ukasik, N. G. Pi����� (Eds.), <i>Violence against the elderly. Challenges – Research – Action</i> (pp. 117–141). Toronto, Canada: Nova Printing Inc. ISBN 978-0-9950471-0-5 COBISS.SR-ID 527400855 (M 14)</p>
18	Објављен један рад из категорије M24 од првог избора у звање ванредног професора из научне области за коју се бира. Додатно испуњен услов из категорије M21, M22 или M23 може, један за један, да замени услов из категорије M24 или M51	3	<p>Ovesni, K., Milojkovi��, A. (2016). Andrago��ski zna��aj identifikacije zaposlenih sa organizacijom. <i>Obrazovanje odraslih</i>, 16(1), str. 13–34. ISSN 1512–8784 UDK 331.1:37.013.83 COBISS.SR – ID: 527689111 (M 23)</p> <p>Hebib, E., Ovesni, K. (2019). Reformski procesi u oblasti ��kolskog obrazovanja u Srbiji – pogled ��kolskih pedagoga. <i>Vaspitanje i obrazovanje</i>, XLIV(3), str. 85–100. ISSN 0350 – 1094 UDK 37.014.3(497.11) (M 23)</p> <p>Hod��i��, S., Ovesni, K. (2015). Andrago��ski aspekti menad��menta ljudskih resursa. <i>Obrazovanje odraslih</i>, XV(1), 11–36. ISSN 1512–8784. COBISS.SR–ID 526130839 (M 23)</p>
19	Објављених пет радова из категорије M51 у периоду од последњег избора из научне области за коју се бира. Додатно испуњен услов из категорије M24 може, један за један, да замени	5	<p>Хебиб, Е., Овесни, К. (2019). Допринос студија педагогије развоју професионалних компетенција</p>

	услов из категорије М51		<p>педагога – процене практичара. <i>Андрагошке студије</i>, 2, стр. 47–67. ISSN 0354-5415 (штампано издање), ISSN 2466-4537 (Online) doi 10.5937/AndStud1902047H (М 24)</p> <p>Овесни, К., Станојевић, Ј., Радовић, В. (2019). Информационо–комуникационе технологије у усавршавању наставника средњих стручних школа, <i>Иновације у настави</i>, XXXII(2), 61–73. ISSN 0352-2334 (štampano izdanje), ISSN 2335-0806 doi 10.5937/inovacije1903061O (М 51)</p> <p>Овесни, К., Хебиб, Е., Радовић, В. (2019). Continuing Professional Development of Teachers: Interplay of the School Management, School Climate, Motivation and Incentives, <i>Настава и васпитање</i>, LXVIII(2), 159–177. ISSN 0457-3330 [COBISS.SR-ID 280649484] (М 51)</p> <p>Радовић, В., Овесни, К., Михајловић, Д. (2018). Детерминанте неразумевања између ученика и наставника. <i>Настава и васпитање</i>, LXVII(1), 23–38. ISSN 0457-3330 UDK 37.064.1/.3316.472.42 (М 51)</p> <p>Радовић, В., Овесни, К., Михајловић, Д. (2017). Однос са наставником из угла ученика – андрагошке и дидактичке дилеме о комуникативним компетенцијама учитеља. <i>Иновације у настави</i>, XXX(4), 72–83. ISSN 0352-2334 (štampano izdanje), ISSN 2335-0806 UDK 371.213.1 37.064.2 37.011.3-051 (М 51)</p>
20	Цитираност од 10 хетеро цитата.	20	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bralić, Ž. (2016). Društvo znanja i moderni menadžment. <i>Andragoške studije</i>, (1), 29-44. ▪ Čepić, R., & Mašić, M. (2016, January). Initial and Continuing Professional Development of Adult Educators from an Educational-Policy Perspective: Rethinking from Croatia. In <i>Education Provision to Every One: Comparing Perspectives from Around the World</i> (150-156).

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jamil, S., Majoka, M. I., & Sahibzada, H. E. (2018). Investigation of Information and Communication Technology (ICTs) related resources and Prospective Teachers' Competencies in ICTs at University Level. <i>FWU Journal of Social Sciences</i>, 12(2). ▪ Knowles, M. S., Holton III E. F., & Swanson, R. A. (2015). <i>The Adult Learner: The definitive classic in adult education and human resource development</i>, VIII ed. Abingdon, GB: Routledge. ▪ Knežić, B. (2017). Andragoški kadrovi u kazneno-popravnim zavodima: između potreba i realnosti. <i>Andragoške studije</i>, 1, 25-43. ▪ Kušić, S., Zovko, A., & Vrcelj, S. (2018, January). Andragogical competencies. In <i>1st International Conference on New Approaches in Social Sciences and Humanities</i> (23-28). ▪ Lattke, S. (2016). Research on professionalisation of adult educators. In S. Sava, P. Novotný (Eds.). <i>Researches in adult learning and education: The European dimension</i> (pp. 85-102). Firenze, IT: Firenze University Press. ▪ Milošević, Z., & Medić, S. (2018). Programi za razvoj didaktičkih kompetencija univerzitetskih nastavnika i ciljevi nastave visokoškolskog obrazovanja. <i>Obrazovanje odraslih</i>, 1, 11-30. ▪ Pekeč, K., Milhajlović, D., & Castro, J. D. S. (2016). Adult Education in Serbia and Brazil–Towards Professionalization. <i>Adult Learning and Education in International Contexts: Future Challenges for its Professionalization</i>, 117-130. ▪ Al-Rsa'i, M. S. (2013). Promoting Scientific Literacy by Using ICT in Science Teaching. <i>International Education Studies</i>, 6(9), 175-186. ▪ Анђелковић Лабровић, Ј. (2014). <i>Утицај неформалног електронског учења на развој људских ресурса</i> (докторска дисертација, Универзитет у Београду, Факултет организационих наука).
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cooper, M., & Henschke, I. (2005). Additional thinking about andragogy: The international foundation for its research, theory and practice linkage in adult education and human resource development an update. In the <i>Proceedings of the Commission on International Adult Education (CIAE) Pre-Conference of the American Association for Adult and Continuing Education (MACE)</i>. St. Louis, MO: University of Missouri. ▪ Drašković, S. (2014). Službenici na poslovima upravljanja ljudskim resursima – mapiranje oblasti djelovanja za koje su potrebna znanja iz andragogije. <i>Andragoške studije</i>, (1), 65-86. ▪ Henschke, J. A. (2011). Spojrzenie na andragogikę i filozofię andragogiki: zarys Międzynarodowy (część I). <i>Edukacja Dorosłych</i>, 1(64), 159-195. ▪ Kuzmanović, B., & Petrović, N. (2013). Lični i društveni ciljevi studenata u kontekstu njihovog profesionalnog usmerenja. <i>Andragoške studije</i>, 1, 49-72. ▪ Pavličić, N., Perazić, M., Đurić-Jocić, D., & Knežević, M. (2014). Engineering education in the field of civil engineering. <i>Journal of Applied Engineering Science</i>, 12(1), 11-18. ▪ Perković, I. (2015). <i>Pretpostavke za razvoj andragoške profesije u Hrvatskoj</i> (Doctoral dissertation, University of Rijeka. Faculty of Humanities and Social Sciences. Department of Pedagogy.). ▪ Попович, К. (2014). Обучение через сети вызовы для андрагогики. <i>Человек и образование</i>, 4(41), 144-150. ▪ Рижанова, А. О. (2015). <i>Теоретичні і методичні засади соціально-педагогічної діяльності зі студентською молоддю у сфері дозвілля</i>. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук. Харків: Міністерство культури України, Харківська державна академія культури. ▪ Танасковић, З. Р. (2017).
--	--	--

			<i>Стратешко планирање образовања људских ресурса у агросектору</i> (докторска дисертација, Универзитет у Београду, Факултет организационих наука).
21	Два рада са међународног научног скупа објављена у целини категорије М31 или М33	3	<p>Ovesni K., Matović, N., Luković, I. (2017). Interplay Between the Human Resource Development Activities and Organizational Commitment. In <i>ICSS XIII 2017 13th International Conference on Social Sciences 06-07 October 2017 Vienna Conference Proceedings, Volume III</i> (pp. 39-51). Vienna, AT: In cooperation, University of Vienna, European Center for Science Education and Research, Mediterranean Center for Social and Educational Research, ISBN 9788890916137</p> <p>Ovesni, K., Hebib, E., Radović, V. (2016). Implication of Effective School Management for the Continuing Professional Development of Teachers. In S. Petrovska (Ed.), <i>Book of Proceedings – International Scientific Conference Education in XXI century – Condition and Perspectives</i> (pp. 148–156). Shtip: Faculty of Educational Sciences University “Goce Delcev”. ISBN 978-608-244-275-4 UDK 37"20"(082)(048.3) COBISS.MK-ID 100254474</p> <p>Ovesni, K., Pejatović, A. (2014). CARDS Project's Effects on the Continuing Professional Education of Teachers in Serbia, In: V. Nicolescu, F. Stanciu, M. Drămnescu (Eds.): <i>International Conference Educational Reform in the 21st Century in Balkan Countries, 15th International BASOPED Conference Proceedings</i> (pp. 432–437). Bucharest: Lumina – The University of South–East Europe. ISBN 978-606-93743-0-6</p>
22	Два рада са научног скупа националног значаја објављена у целини категорије М61 или М63	2	<p>Ovesni, K., Radović, V. (2015). Uvođenje nastavnika–pripravnika u rad škole, U: Dubljanin, S., Mitrović, M., Orlović, V. (Ur.): <i>Pedagoški doprinos unapređivanju podučavanja i učenja, Zbornik radova</i> (pp. 23–29). Beograd:</p>

			<p>Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu, Institut za pedagogiju i andragogiju, Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu, Pedagoško društvo Srbije. ISBN 978-86-82019-87-9; COBISS.SR-ID 215603468.</p> <p>Ovesni, K., Mitrović, M. (2014). Employees' Self-Evaluation of Educational Opportunities in Organizations. U: R. Nikolić, M. Kundačina, V. Nikolić (ur.): „Nastava i učenje – savremeni pristupi i perspektive”, <i>zbornik radova</i> (pp. 28–34). Užice: Učiteljski fakultet Univerziteta u Kragujevcu. ISBN 978-86-88803-28-1; COBISS.SR. – ID: 196416012</p>
23	Одобрен и објављен универзитетски уџбеник за предмет из студијског програма факултета, односно универзитета или научна монографија (са ISBN бројем) из научне области за коју се бира, у периоду од избора у претходно звање	1	<p>Ovesni, K. (2019). <i>Andragoški aspekti organizacione klime i organizaciono učenje</i>. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu. 242 str.</p> <p>ISBN 978-86-80712-25-3 (štampano izdanje knjige) i ISBN 978-86-80712-26-0 (elektronsko izdanje knjige)</p>
24	Број радова као услов за менторство у вођењу докт. дисерт. – (стандард 9 Правилника о стандардима...)		

ИЗБОРНИ УСЛОВИ:

(изабрати 2 од 3 услова)	Заокружити ближе одреднице (најмање по једна из 2 изабрана услова)
1. Стручно-професионални допринос	<p>1. Председник или члан уређивачког одбора научних часописа или зборника радова у земљи или иностранству.</p> <p>2. Председник или члан организационог или научног одбора на научним скуповима националног или међународног нивоа.</p> <p>3. Председник или члан комисија за израду завршних радова на академским мастер или докторским студијама.</p> <p>4. Руководилац или сарадник на домаћим и међународним научним пројектима.</p>
2. Допринос академској и широј заједници	<p>1. Чланство у страним или домаћим академијама наука, чланство у стручним или научним асоцијацијама у које се члан бира.</p> <p>2. Председник или члан органа управљања, стручног органа или комисија на факултету или универзитету у земљи или иностранству.</p> <p>3. Члан националног савета, стручног, законодавног или другог органа и комисије министарстава.</p> <p>4. Учешће у наставним активностима ван студијских програма</p>

	(перманентно образовање, курсеви у организацији професионалних удружења и институција, програми едукације наставника) или у активностима популаризације науке. 5. Домаће или међународне награде и признања у развоју образовања или науке.
3. Сарадња са другим високошколским, научноистраживачким установама, односно установама културе или уметности у земљи и иностранству	1. Руковођење или учешће у међународним научним или стручним пројектима и студијама 2. Радно ангажовање у настави или комисијама на другим високошколским или научноистраживачким институцијама у земљи или иностранству, или звање гостујућег професора или истраживача. 3. Руковођење радом или чланство у органу или професионалном удружењу или организацији националног или међународног нивоа. 4. Учесће у програмима размене наставника и студената. 5. Учесће у изради и спровођењу заједничких студијских програма 6. Предавања по позиву на универзитетима у земљи или иностранству.

***Напомена:** На крају табеле кратко описати заокружену одредницу

• **1.1. Чланица уредништва научних часописа или зборника радова:**

- Андрагошке студије (чланица уредништва)
- K pplinger, B., Ovesni, K., Vranje evic, J. (Eds.), (2018). *Strategies to Improve Quality of Education*. Belgrade and Gießen: Institute for pedagogy and andragogy, Faculty of Philosophy, University of Belgrade, and Institut für Erziehungswissenschaft, Justus-Liebig-Universität Gießen, Germany. ISBN 978-86-80712-05-5 COBISS.SR-ID)

• **1.2. Чланица организационог или научног одбора на научним скуповима националног или међународног нивоа:**

- 2017 – чланица програмског одбора међународне научне конференције “*Problems and Dilemmas of Teaching and Learning Theory and Practice in Formal Education*”, мај 26–27, 2017, Аранђеловац, Србија.
- 2019 – чланица програмског одбора националног научног скупа „*Партиципација у образовању – педагошки (п)огледи*“, 24–25 јануар, 2020, Београд, Србија.

• **1.3. Председник или члан комисија за израду завршних радова на академским мастер или докторским студијама:**

- председница 1 комисије за израду и одбрану мастер рада, чланица 11 комисија за одбрану завршног рада на академским мастер студијама (пored тога, ментор за 9 одбрањених завршних радова на академским мастер студијама), чланица у 2 комисије за израду докторске дисертације, чланица у 1 комисији за одбрану докторске дисертације

• **1.4. Сарадница на домаћим и међународним научним пројектима:**

- Сарадница на пројекту: „**Модели процењивања и стратегије унапређивања квалитета образовања у Србији**“, број 179060, реализује се од 2011. године и даље је у току, реализатор је Филозофски факултет Универзитета у Београду, Институт за педагогију и андрагогију, финансијер: Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

2.1.

- Чланица Друштва андрагога Србије;
- Чланица Balkan Society for Pedagogy and Education (Балканског друштва за педагогију и образовање), Солун, Грчка;
- Чланица European Society for Research on the Education of Adults - ESREA (Европско друштво за истраживање образовања одраслих);
- Чланица Qualitative Inquiry Special Interest Groups, Academy of Human Resource Development (AHRD);
- Чланица Scholar Practitioner Special Interest Groups, Academy of Human Resource Development (AHRD);
- Чланица Virtual HRD Interest Groups, Academy of Human Resource Development (AHRD);
- Чланица HRD Theory Special Interest Groups, Academy of Human Resource Development (AHRD)
- Чланица Academy of Human Resource Development (AHRD)
- Чланица European network for E-learning and distance education
- Чланица International Society for Comparative Adult Education (ISCAE)
- Чланица уредничког и научног савета и тима рецензената (Editorial & Scientific Advisory Board; Reviewer Team member) European Center for Science Education and Research за период од 2019 – 2024. године

2.2.

- Чланица рецензентског тима ENIC/NARIC Центра Србија, Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије Друштва андрагога Србије;

3.1.

- сарадница на Темпус пројекту INCOMING (Interdisciplinary Curricula in Computing to Meet Labor Market Needs број пројекта 530155-TEMPUS-1-2012-1-EE-TEMPUS-JPCR)

3.2.

- сарадница у настави на студијском програму мастер академских студија Рачунарство у друштвеним наукама на мастер студијама на Универзитету у Београду, које се реализују на српском и енглеском језику, а развијене су као резултат Темпус пројекта INCOMING (Interdisciplinary Curricula in Computing to Meet Labor Market Needs, број пројекта 530155-TEMPUS-1-2012-1-EE-TEMPUS-JPCR) на реализацији предмета *Развој људских ресурса и информационо комуникационе технологије [Human resource development and ICT]* и предмета *Менаџмент знањем и информационо комуникационе технологије [Knowledge management and ICT]*
- сарадница у настави на студијском програму мастер академских студија „Образовање наставника предметне наставе“ развијеном као резултат Темпус пројекта TEMPUS MASTS 511170 (MASTS 511170-TEMPUS-1-2010-1-RS-TEMPUS-JPCR) на реализацији предмета *Методика образовања одраслих*

3.3.

- Чланица уредничког и научног савета и тима рецензената (Editorial & Scientific Advisory Board; Reviewer Team member) European Center for Science Education and Research за период од 2019 – 2024. године

3.5.

- сарадница у настави на студијском програму мастер академских студија Рачунарство у друштвеним наукама на мастер студијама на Универзитету у Београду, које се реализују на српском и енглеском језику, а развијене су као

резултат Темпус пројекта INCOMING (Interdisciplinary Curricula in Computing to Meet Labor Market Needs, број пројекта 530155-TEMPUS-1-2012-1-EE-TEMPUS-JPCR) на реализацији предмета *Развој људских ресурса и информационо комуникационе технологије [Human resource development and ICT]* и предмета *Менаџмент знањем и информационо комуникационе технологије [Knowledge management and ICT]*
- сарадница у настави на студијском програму мастер академских студија „Образовање наставника предметне наставе“ развијеном као резултат Темпус пројекта TEMPUS MASTS 511170 (MASTS 511170-TEMPUS-1-2010-1-RS-TEMPUS-JPCR) на реализацији предмета *Методика образовања одраслих*

III - ЗАКЉУЧНО МИШЉЕЊЕ И ПРЕДЛОГ КОМИСИЈЕ

Сагледавајући целокупан научни и стручни опус др Кристинке Овесни комисија је јединствена у мишљењу да она испуњава све критеријуме за избор у звање редовног професора дефинисане Законом о високом образовању, Статутом Универзитета у Београду, Критеријумима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду, Статутом Факултета и Правилником, односно Правилима о ближим условима за избор наставника и сарадника на Факултету.

На основу увида у целокупну научну и наставну активност др Кристинке Овесни предлажемо Изборном већу Филозофског факултета у Београду да је изабере у звање редовног професора за ужу научну област Андрагогија.

Место и датум: _____

ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

др Миомир Деспотовић, редовни професор

Филозофски факултет Универзитета у Београду

др Александра Пејатовић, редовни професор

Филозофски факултет Универзитета у Београду

др Радивоје Кулић, редовни професор

Учитељског факултета у Призрену, Лепосавић (у пензији)

Изјава о изворности

Име и презиме кандидата Кристинка Овесни

Сагласно члану 26. став 3. Кодекса професионалне етике Универзитета у Београду,

ИЗЈАВЉУЈЕМ

- да је сваки мој рад и достигнуће, изворни резултат мог интелектуалног рада и да тај рад не садржи никакве изворе, осим оних који су наведени у раду,
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио/ла интелектуалну својину других лица.

Потпис аутора

У Београду, 10.03.2020.

Кристинка Овесни

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Број: _____

Београд, 30.04.2020.

На основу члана 21. став 1. тачка 8. Правилника о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника Универзитета у Београду („Гласник Универзитета у Београду“ бр. 200/2017) и члана 215. Статута Филозофског факултета Универзитета у Београду (Број: 738/1), издајем следећу:

ПОТВРДУ

др Кристинки Овесни, кандидату предложеном одлуком Изборног већа Факултета бр. 530/1-III/1 од 30.04.2020. године за избор у звање редовног професора за ужу научну област *Андрагогија*, **није изречена мера Јавне осуде за повреду Кодекса професионалне етике** на Филозофском факултету Универзитета у Београду.

1. Ову потврду доставити надлежном већу Универзитета.
2. О спровођењу ове Потврде стараће се Одсек за правне и кадровске послове.

Доставити:
-Именованом
-Досије
-Архива

ДЕКАНА ФИЛОЗОФСКОГ ФАКУЛТЕТА

Проф. др Миомир Деспотовић