

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

Факултет организационих наука

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ

Предмет: Подобност теме и кандидата Иване Кужет за израду докторске дисертације

Одлуком Наставно-научног већа Факултета организационих наука-Универзитета у Београду 05-01 бр. 3/79-9 од 11.09.2024. године именовани смо за чланове Комисије за преглед и одбрану приступног рада и оцену научне заснованости теме докторске дисертације кандидата **Иване Кужет** под насловом:

„Предиктивни модел избора наставне методе за развој менаџерских компетенција заснован на индивидуалним карактеристикама студената”

На основу материјала приложеног уз Захтев кандидата, Комисија подноси следећи

РЕФЕРАТ

1. Подаци о кандидату

1.1. Биографски подаци

Ивана Кужет (девојачко Милинковић) рођена је 05. марта 1993. године, у Крагујевцу. Основну школу “Милан Илић Чича” и гимназију “Милош Савковић” завршила је у Аранђеловцу, са одличним успехом, као носилац Вукове дипломе. У оквиру сарадње јужноморавског краја Републике Чешке и шумадијског краја Републике Србије, у средњој школи добила је стипендију за размену ученика и једно тромесечје четврте године похађала је у гимназији Виденска, у Брну.

Факултет организационих наука у Београду, смер Менаџмент и организација, уписала је 2012 године. Дипломирала је 23.09.2016., са просечном оценом 9.26 и оценом 10 на дипломском раду са темом “Стартап као облик иновационе инфраструктуре”. Током студија, била је активни члан европске студентске организације за индустријско инжењерство и менаџмент (ESTIEM) у оквиру које је учествовала у реализацији многобројних локалних и међународних пројеката. Практична знања и искуство стицала је у компанији *Opel Southeast*

Europe LLC, на позицији маркетинг асистента, где је радила 18 месеци, а затим и у оквиру компаније *Devana Technologies* и њиховог Удружења за подстицање предузетништва “Живојин Мишић”.

У октобру 2016-те године, Ивана је уписала Мастер академске студије на Факултету организационих наука, смер Менаџмент и организација, модул Управљање људским ресурсима. У септембру 2018. године завршила је мастер академске студије, са просечном оценом 9.86. Тема завршног мастер рада је била “Мотив за постигнућем као предиктор стила руковођења у средњим и великим предузећима”, а рад је од стране комисије оцењен највишом оценом. Ивана је написала монографију, која је настала на основу мастер рада, под називом “Руковођење оријентисано ка постигнућу”, у библиотеци *Educatio*, коју је објавила задужбина Андрејевић.

Након завршених мастер академских студија, Ивана је 2018. године на Факултету организационих наука уписала докторске академске студије, смер Информациони системи и квантитативни менаџмент, модул Квантитативни менаџмент. Положила је све испите са просечном оценом 10.00, што је квалификовало за пријаву и одбрану приступног рада.

1.2. Наставни рад и искуство

Ивана Кужет је од 2016. година ангажована као демонстратор, од 2018. године као сарадник у настави, а од 2020. године као асистент на Факултету организационих наука, на Катедри за менаџмент људских ресурса. На основним академским студијама, ангажована је на вежбама на предмету Психологија на првој години и на изборним предметима Група динамика и интерперсонални односи, Вођство и мотивисање и Организациона психологија на четвртој години основних академских студија. Активно је радила и са студентима који наставу прате на даљину. На основу индивидуалног статистичког извештаја о вредновању педагошког рада сарадника током 2016/17 године оцењена је укупном просечном оценом 4.94, током 2017/18. оценом 4.88, током 2018/19 оценом 4.93, током 2019/20 оценом 4.88 и током 2022/23 оценом 4.97 на предмету Психологија, а за 2017/18 оцењена је укупном просечном оценом 4.97 на предмету Група динамика и интерперсонални односи.

На мастер академским студијама, Ивана је била ангажована на предметима Стратешки менаџмент људских ресурса, Пословна психологија и међуљудски односи у организацији, Тимски рад, Планирање и развој компетенција запослених, Брендирање послодавца и управљање талентима, Људски ресурси и технолошко предузетништво и Тренинг и развој.

Ивана Кужет је поред наставе и рада са студентима, активно учествовала у пројектним активностима Катедре за менаџмент људских ресурса и Факултета:

- 2023. HR сарадник: Организација панела на корпоративном догађају Факултета *Fonboarding*
- 2023 HR сарадник: Организација летње школе HR аналитике, пројекат Центра за менаџмент људских ресурса
- 2022. HR сарадник: Организација и вођење панела на корпоративном догађају Факултета *Fonboarding*
- 2022. HR сарадник: Селекција кандидата и тренинг „меких вештина“ на пројекту: *IT Council of the Republic of Serbia, UNDP RFP 745 - “Provision of online IT training courses, New Skills for Emerging Industries - National IT Retraining Programme”*. *Providing training in software development skills leading to employment in the IT sector.*
- 2021 HR сарадник: Организација летње школе HR аналитике, пројекат Центра за менаџмент људских ресурса
- 2019-2020. HR сарадник: Селекција кандидата и тренинг „меких вештина“ на пројекту: *IT Council of the Republic of Serbia, UNDP “Srbija na dohvata ruke – Digitalna transformacija za*

razvoj”. *Providing training in software development skills leading to employment in the IT sector*.

- 2019. Истраживач на пројекту: Digital Skills Study in Serbia – part of the USAID Cooperation for Growth Project: Recognizing the Needs for the Digital Competencies of Employees from the Perspective of the Labor Market
- 2019. Učesnik HR letnje škole: UVT FEAA INTERNATIONAL HRM Spring School Timisoara, Romania
- 2018-2019. HR сарадник: Селекција кандидата и тренинг „меких вештина“ на пројекту: *IT Council of the Republic of Serbia, UNDP, RFP 510 – Provision of IT training courses, Serbia at your fingertips – Digital transformation for development. Providing training in software development skills leading to employment in the IT sector.*
- 2017. HR сарадник: RISE програм мотивације запослених у FCA Serbia (друга фаза): анализа и обука за процену нивоа мотивисаности запослених од стране супервизора

Од фебруара 2017. до септембра 2018. године, Ивана је била ангажована и као сарадник у оквиру Истраживачко-развојног центра Факултета организационих наука, где је имала прилику да учествује у планирању и реализацији преко 20 пројеката, како интерних за потребе факултета, тако и екстерних у сарадњи са партнерима приватног и јавног сектора. Поред тога, учествовала је и у организовању преко 25 радионица и гостујућих предавања које су за циљ имале додатно усавршавање знања и вештина студената.

Посебно треба истаћи:

- Организација пројекта ФОН Хакатон 2017, у сарадњи са компанијом SBB
- Организација пројекта ФОН Хакатон 2018, у сарадњи са компанијом Telekom
- Организација пројекта SymOrg Case Study Hackathon 2018, у оквиру интернационалног симпозијума SymOrg 2018
- Организација пројекта ФОН Хакатон 2019, у сарадњи са компанијом SAGA

1.3. Сечено научноистраживачко искуство

Током досадашњег рада Ивана Куџет је објавила више радова у земљи и иностранству и учествовала на више међународних и домаћих скупова и конференција.

РАДОВИ У МЕЂУНАРОДНИМ ЧАСОПИСИМА (са SCI листе) M21 – M23:

- 1 Obradović, V., Kovačević, I., **Kužet, I.**, Manojlović, M. (2024). The Sustainability of reskilling projects based on employee's readiness for a career shift: Pursuing sustainable careers by transitioning into IR professions. *Sustainability*, 16(2), DOI: [10.3390/su16020709](https://doi.org/10.3390/su16020709) (impact factor SCI: 3.9) M22
- 2 **Milinković, I.**, Kovačević, I. (2020). Predicting leadership styles based on achievement motivation. *Humanities & Social Sciences Reviews* 8(4), 1158-1167 DOI: [10.18510/hssr.2020.84110](https://doi.org/10.18510/hssr.2020.84110) (без импакт фактора) M23

РАДОВИ У МЕЂУНАРОДНИМ ЧАСОПИСИМА M24:

- 1 Kovačević, I., Anđelković Labrović, J., Petrović, N., **Kužet, I.** (2021). Recognizing predictors of students' emergency remote online learning satisfaction during COVID-19. *Education Sciences*, 11(11), 693. <https://doi.org/10.3390/educsci11110693> (Q3) M24
- 2 Anđelković Labrović, J., **Milinković, I.**, Petrović, N., Kovačević, I. (2021). Expected Competencies from University Graduates for Employment in Serbia, *Management – Journal of Sustainable Business and Management Solution in Emerging Economies*, 45-54, <https://doi.org/10.7595/management.fon.2021.0006> M24

- 3 **Milinković, I.**, Kovačević, I., & Mihailović, D. (2017). What Do Freshmen Want? Career Path Preferences Among Students. *Management: Journal Of Sustainable Business And Management Solutions In Emerging Economies*, 22(1), 37-45. doi:10.7595/management.fon.2017.0006 M24

САОПШТЕЊА СА МЕЂУНАРОДНИХ СКУПОВА ШТАМПАНА У ЦЕЛИНИ M33:

- 1 **Kužet, I.**, Kovačević, I., Savić, G., Manojlović, M., & Živković, I. (2023, April). Assessment of Candidate Efficiency Based on Personality Traits on Reskilling Programs in the IT Sector. In *Proceedings of the InPACT 2023 Conference, Lisbon, Portugal* (pp. 22-24). doi.org/10.36315/2023inpact056 M33
- 2 **Milinković, I.**, Anđelković-Labrović, J., Petrović, N. (2020). Demand for competencies in 21st century workplace: Companies expectations from graduates. XVII International Symposium SymOrg 2020 M33
- 3 Živković I., **Milinković, I.**, Miladinović, S. (2020). Are the freshmen digitalized? Digital readiness among generation Z. XVII International Symposium SymOrg 2020. M33
- 4 **Milinković, I.**, Kovačević, I. (2018). Virtual versus traditional teams: team dynamics and team members need satisfaction in a learning environment. Ed. (ŽarkićJoksimović, N., Marinković, S.). XVI international symposium: Symorg 2018., Doing Business in the digital age: challenges, approaches, and solutions. 7-10. Jun, Zlatibor. M33
- 5 **Milinković, I.**, Kovačević, I., Mihailović, D. (2016). The main motivating factors for someone to take up entrepreneurship, Symposium proceedings of XV International symposium Symorg 2016, Reshaping the Future through Sustainable Business Development and Entrepreneurship, Zlatibor, June 10-13, University of Belgrade, FON. ISBN 978-86-7680-326-2 M33
- 6 Mišković Z., **Milinković I.**, (2016). Development of a new project. Symposium proceedings of XV International symposium Symorg 2016, Reshaping the Future through Sustainable Business Development and Entrepreneurship, Zlatibor, June 10-13, University of Belgrade, FON. ISBN 978-86-7680-326-2 M33

САОПШТЕЊА СА МЕЂУНАРОДНИХ СКУПОВА ШТАМПАНА У ИЗВОДУ M34:

- 1 Jovanović, M., Anđelković-Labrović, J., **Kužet, I.**, (2023). Roadmap for competency development in entrepreneurship education. 2nd International Danube Cup Conference on Entrepreneurship Education, University of Belgrade – Faculty of Organizational Sciences, Belgrade, Serbia M34
- 2 Živković, I., **Kužet, I.**, Nikolić, A., (2023). Developing entrepreneurial AI competences framework to promote entrepreneurial education. 2nd International Danube Cup Conference on Entrepreneurship Education, University of Belgrade – Faculty of Organizational Sciences, Belgrade, Serbia M34
- 3 Manojlović, M., Kovačević, I., **Kužet, I.**, Petrović, N. (2023, March 26-29). Does the Form Matter? Effects of Visual Presentation of Base Rates on the Base Rate Neglect in Future HR Managers (Conference presentation Abstracts). TeaP 2023, Trier, Germany. In: Merz, S., at all., (eds). Abstracts of the 65thTeaP: Conference of Experimental Psychologists. 230 M34
- 4 Kovačević, I., **Kužet, I.**, Manojlović, M. (June, 2022). Developing framework for measuring career transition readiness. U: Starčević, D., Marinković, S. (ured) XVIII International Symposium SymOrg 2022: Business and artificial intelligence. Belgrade: University of Belgrade, Faculty of Organizational Sciences M34
- 5 Živković, I., **Kužet, I.**, Petrović, N. (2022). Students digital competencies during online learning: Are they ready for the post-covid era? U: Starčević, D., Marinković, S. (ured) XVIII International Symposium SymOrg 2022: Business M34

and artificial intelligence. Belgrade: University of Belgrade, Faculty of Organizational Sciences

- 6 **Milinković, I.**, Kovačević, I. Kužet, F. (February, 2020). Predicting leadership styles based on achievement motivation. Proceedings of 3rd International Conference on Human Resource, Business Innovation, Social sciences, Humanities & Technopreneurship (HBIT), Bali Indonesia M34
- 7 Kovačević, I., **Milinković, I.** (2017). Need for autonomy and relatedness in virtual and traditional teams. *Current Trends in Psychology, Novi Sad 2017, (STuP 2017)*, 79-80 M34
- 8 Kovačević, I., Anđelković Labrović, J., **Milinković, I.** (2017). Can we measure employees' passivity? Developing an instrument for assessing amotivation.13. Days of Applied Psychology, Faculty of Philosophy, University of Niš 2017, 72 M34

МОНОГРАФИЈЕ ОД НАЦИОНАЛНОГ ЗНАЧАЈА M42:

- 1 **Milinković, I.** (2019). *Rukovođenje orijentisano ka postignuću*. Zadužbina Andrejević, Beograd ISBN 978-56-525-0383-4 M42

САОПШТЕЊА СА НАЦИОНАЛНИХ СКУПОВА ШТАМПАНА У ЦЕЛИНИ M63:

- 1 Petrović, N., Anđelković, Labrović, J., **Kužet, I.**, Kovačević, I. (2021). Automatizacija procesa selekcije kadrova. U: Lečić-Cvetković, D., Rakićević, Z. (ur). Zbornik radova XIII Skup privrednika i naučnika Spin 2021: Industrija 4.0 – mogućnosti, izazovi, irešenja za digitalnu transformaciju privrede, Beograd. 449-456, ISBN 978-86-7680-396-5 M63
- 2 Kovačević, I., **Kužet, I.**, Anđelković Labrović, J., Petrović, N. (2021). Digital competencies of HR professionals. У: Лечић-Цветковић, Д., Ракићевић, З. (ур). Зборник радова XIII Скуп привредника и научника Спин 2021: Индустрија 4.0 – могућности, изазови, и решења за дигиталну трансформацију привреде, Београд. 425-432. ISBN 978-86-7680-396-5 M63
- 3 Kovačević, I., Anđelković-Labrović, J., **Milinković, I.**, Petrović, N. (Novembar, 2019). Digitalna spremnost kompanija: HR perspektiva. U: Slović, D., Stojanović, D. (ur.). SPIN'19 HII Skup privrednika i naučnika: LIN transformacija i digitalizacija privrede Srbije, Beograd, 575-582 ISBN: 978-86-7680-365-1 M63
- 4 Petrović, N., Anđelković-Labrović, J., **Milinković, I.**, Kovačević, I. (Novembar, 2019). Analitika podataka o angažovanosti u e-učenju. U: Slović, D., Stojanović, D. (ur.). SPIN'19. HII Skup privrednika i naučnika: LIN transformacija i digitalizacija privrede Srbije, Beograd, 583-590 ISBN: 978-86-7680-365-1 M63
- 5 **Milinković, I.**, Montenegro M.A., Kovačević, I. (2017). Importance of emotional intelligence for project team performance. *Zbornik radova XXI Internacionalni simpozijum iz projektnog menadžmenta, YUPMA*. M63

САОПШТЕЊА СА НАЦИОНАЛНИХ СКУПОВА ШТАМПАНА У ИЗВОДУ M64:

- 1 Kovačević, I., Manojlović, M., **Kužet, I.**, (24-27 maj, 2023). Crte ličnosti kao prediktori uspešne prekvalifikacije u informatička zanimanja. U: Đigić, G., Stojadinović, M. (ur). Knjiga rezimea 71. Kongres psihologa Srbije: Novi horizonti (sajber) psihologije, Palić 24-27, maj, 2023. Društvo psihologa Srbije, Centar za primenjenu psihologiju, str. 41, ISBN 978-86-8937-756-9 M64
- 2 Manojlović, M., Kovačević, I., **Kužet, I.**, Petrović, N. (2023a, March 31- April 2). Numeracy as a Covariate of the Base rate neglect in Future HR Managers (Conference presentation abstract). 29. EIP: Empirical Studies in Psychology, Faculty of Philosophy, University of Belgrade, Serbia., p. 121, ISBN-978-86-6427-247-6 M64

- 3 Manojlović, M., Kovačević, I., **Kužet, I.** (Maj 2022). *Zahtevane kompetencije za rad na prvom poslu – razlike između privatnog i javnog sektora*. U: Jerković, I. (ur). *Knjiga rezimea 70. Kongres psihologa Srbije: Psihologija između profesije i nauke*, Društvo psihologa Srbije, str. 78. ISBN 978-86-89377-51-4 M64

1.4. Списак положених предмета

У наставку је списак положених предмета на докторским студијама са оценама и ЕСПБ бодовима:

Називи предмета	Оцена	ЕСПБ
Наука о менаџменту	10 (десет)	10
Одлучивање-одабрана поглавља	10 (десет)	10
Статистика у менаџменту	10 (десет)	10
Менаџерски стрес	10 (десет)	10
Менаџмент људских ресурса – одабрана поглавља	10 (десет)	10
Организационо понашање и култура	10 (десет)	10
Методологија научно – истраживачког рада	10 (десет)	10
Квантитативни модели и методе у менаџменту	10 (десет)	10
Резилијентноуправљањепројектима	10 (десет)	10

Кандидаткиња је дана 11.02.2025.године успешно одбранила приступни рад за израду докторске дисертације под називом „Предиктивни модел избора наставне методе за развој менаџерских компетенција заснован на индивидуалним карактеристикама студената”.

1.5. Оцена подобности кандидата за рад на предложеној теми

Имајући у виду:

- резултате остварене током досадашњег академског образовања
- резултате остварене у домену писања научних радова
- радно искуство у образовном процесу, са посебним фокусом на теме у области менаџмента и менаџмента људских ресурса
- вештост у академском изражавању
- као и усмено образложење предложене теме на одбрани приступног рада пред комисијом

закључује се да је Ивана Кужет у потпуности квалификована и припремљена да тему докторске дисертације самостално истражује и пружи научно-стручне доприносе у тој области.

2. Предмет и циљ истраживања

Тема рада је развој компетенција студената током формалног, високошколског образовања, са посебним фокусом на истраживањеефеката интеракције индивидуалних карактеристика студената и наставних метода на развој менаџерских компетенција. У раду је представљен преглед литературе на тему компетенција, примене и значаја модела компетенција у пословном и образовном контексту, а емпиријски део рада односи се на експерименталну студију ефеката различитих наставних приступа развијању менаџерских компетенција, а у зависности од индивидуалних карактеристика студената.

Као предмет истраживања овог рада издвајају се индивидуалне карактеристике студената (мотив за постигнућем, резоновање, став према формалном процесу образовања, пажња и

способност концентрације и ангажовање), наставни метод и мерење менаџерских компетенција.

Наставни метод представља скуп стратегија и приступа које наставник користи током предавања, у складу са дефинисаним циљевима учења, како би омогућио студентима да разумеју основна правила и принципе предмета, добију и користе потребне информације, успоставе навике и формирају ставове, односно развију своје компетенције (Ebiere Dorgu, 2015). Различите наставне методе развијају психолози у складу са когнитивним доменом ученика и ситуацијама у којима се учење реализује (Mahasneh, 2020). Ландој у свом делу описује наставне методе у формалном образовању (Landøyet al., 2020). Неки од њих су методе базиране на решавању проблема као што су браинсторминг, панел дискусије, студије случаја. Ове методе развијају способност креативног размишљања, пружају могућност да се студентима представе проблемске ситуације и да се организују когнитивни процеси за решавање истих. Зайтсева и колеге у свом истраживању представљају методологију развоја менаџерских компетенција применом кејс-технојологија (Zaitseva et al., 2017). Поред тога, веома значајне су и активационе методе које захтевају тимски рад и активно учешће ученика што чини учење динамичнијим, док предавач у овом случају има улогу модератора, консултанта, рецензента и критичара. За развој компетенција неопходна је употреба активационих наставних метода и поступака који захтевају емоционално и интелектуално укључивање ученика у процес учења. Постоје и експозицијске методе које се примењују у формалном образовању, а укључују демонстрацију, психодраму и симулације. Ове методе омогућавају да се представе стварни проблеми из пословне праксе и да се учи кроз симулацију утврђених вредности и понашања. На пример, методе симулације омогућавају ученицима да се укључе у активности које представљају аутентичне сценарије, подстицајући их да експериментишу без страха од неуспеха, чиме се олакшава дубље разумевање и развој компетенција (Shin et al., 2015). Морено-Гуереро и колеге (Moreno-Guerrero et al., 2020) истичу додатне предности коришћења симулација као што су унапређење вештина и неговање позитивних ставова као што су одговорност, саморегулација и самоефикасност. Штавише, студија наглашавају ефикасност техника симулације у побољшању знања, мотивације и компетенција ученика (Cantrell et al., 2017). Черникова и колеге (Chernikova et al., 2020) проширују ове налазе показујући да учење засновано на симулацији доприноси развоју сложених вештина у различитим доменима. Осим симулација, тимски рад и учење учешћем на пројектима значајно доприносе развоју компетенција кроз размену знања међу члановима тима (Seidel & Tanner, 2013).

У пракси високошколског образовања најчешће се користе предавања, дискусије и демонстрације које могу да се реализују у учионици (лабораторији, сали...). У овом раду, циљ је да се изврши анализа метода које су погодне за примену у формалном високошколском образовању када је циљ учења заправо развој компетенција, као и како те методе организовати и користити у настави. Иако се образовање засновано на компетенцијама примењује широм света, још увек постоји лош učinak међу ученицима и наставницима, опадајући резултати учења, немогућност да се промовишу компетенције двадесет првог века и неуспех да се ученици припреме за будућност (Mulenga & Luangala, 2015). Сеидел и Танер (Seidel & Tanner, 2013) као један од разлога за неуспех у развоју компетенција наводе отпор ученика према новим облицима учења која током претходног школовања нису користили. Слично и у другим студијама описују отпор ученика према преласку са традиционалних (усредсређених на наставника) на нетрадиционалне (усредсређене на ученика) приступе учењу (Johnson & Johnson, 2009).

Два приступа која ће се посматрати у истраживању су традиционални и развојни метод. Традиционални метод наставе фокусиран је на презентацију теоријског концепта везаног за компетенцију која треба да се развије код студената и примену и оцењивање усвојеног знања. Развојни метод је више фокусиран на развој и праћење компетенције, тако што се врши процена почетног нивоа са циљем припреме појединца на промену, затим се презентују

утемељена знања и принципи понашања, анализира се компетенција и понашања везана за исту на одређеним примерима, вежбају се пожељна понашања и подстиче се примена компетенције на проблеме из окружења(Whetten & Cameron, 2015).

Претпоставка истраживања је да личне карактеристике студената имају ефекат на избор метода и успех у развоју менаџерских компетенција. Многа истраживања баве се темом индивидуалних карактеристика студената које имају значај за успех у процесу учења и развоја током високошколског образовања (Abrami et al., 1982; Gamage et al., 2021; Nakayama et al., 2021; Sorić et al., 2017; M. M. Wong & Csikszentmihalyi, 1991). Често се као веома значајна карактеристика наводи мотивација студената, а са академским успехом најчешће повезивана управо јесте мотивација за постигнућем(Alderman, 2013; Wang & Eccles, 2013; Yusuf, 2011). Мотив за постигнућем дефинисао је у својој теорији потреба Меклиланд(McClelland, 1985)и проучавао какав утицај тај мотив има на понашање појединаца. Он објашњава да човек развија релативно стабилну личност у раном периоду живота, под утицајем социјалне средине и искустава. Једном научене, односно стечене потребе, могу се посматрати као део личности и представљају предиспозиције особе за академски успех, пословни успех, али и успех у свим другим аспектима живота. Када је реч о особама код којих је изражена потреба за постигнућем, у досадашњим студијама доказано је да ти појединци имају снажну жељу и личну одговорност да добро обаве изазовне задатке (McClelland, 1985)често траже повратне информације о свом раду како би унапредиле учинак и доказана је јака корелација између овог мотива и постизања циљева (Hollenbeck et al., 1989). Праћено је и какве резултате имају студенти са израженим мотивом за постигнућем у процесу учења и академском успеху(Amini et al., 2018; Anderman, 2020; Erlinda, 2016).

Поред мотива за постигнућем, један од важних предуслова за успех у развоју компетенција може бити и ангажовање студената. Научници који проучавају процесе учења на факултетима дефинишу ангажовање као „ментално стање у којем се студенти налазе док уче, што представља пресек осећања и размишљања“ (Barkley&Major, 2020). Студенти који су ангажовани током учења активно слушају и улажу интелектуални напор да разумеју садржај, мотивисани су и узбуђени током процеса учења и преузимају одговорност за исходе тог процеса. Могу се пратити три димензије ангажовања, когнитивна, афективна и бихевиорална(Ben-Eliyahu et al., 2018). Когнитивна димензија се односи на степен у ком ученици похађају наставу и троше ментални напор на задатке учења са којим се сусрећу, понашајна димензија описује степен до ког ученици активно реагују на представљене задатке учења, а афективна димензија представља ниво улагања напора ученика у извршавање задатка учења и њихове емоционалне реакције на задатке, али и на професоре, колеге студенте и учioniцу где се настава обавља (Chonget al., 2018; Gutman&Schoon, 2018). Узимајући даље ове концепте, Барклеи и Мајор (2020) су предложили да је ангажовање ученика производ мотивације (покретачке снаге понашања појединца) и активног учења (шта ученици раде да би изградили своје компетенције). Активно учење се односи на широк спектар наставних стратегија које ангажују ученике као активне учеснике у њиховом учењу током наставе. Активно учење помаже студентима током наставе развијају вештине размишљања вишег реда (нпр. анализа, синтеза, евалуација), као и знања о садржају. Активно учење често укључује интеракцију међу ученицима и едукаторима. Идеја истраживања је да се провери да ли су студенти који су показали виши степен ангажовања били успешнији у развоју менаџерских компетенција, али и да се провери да ли је метод наставе имао утицај на ниво ангажовања код студената.

Коначни циљ овог рада је да се испита могућност развоја предиктивног модела за избор наставне методе за развој менаџерских компетенција који је заснован на индивидуалним карактеристикама студената. Овакав предиктивни модел може имати значајне теоријске и практичне користи. Посматрано у теоријском контексту, модел може допринети персонализацији образовања кроз анализу улоге индивидуалних карактеристика за избор

наставних метода и развој компетенција, као и унапређењу теоријских приступа методама наставе, кроз повезивање теорија из различитих области попут психологије, менаџмента и педагогије. Примена оваквог модела у пракси може допринети оптимизацији образовног процеса пружањем могућности наставницима и едукаторима да боље изаберу методе наставе које су у складу са индивидуалним карактеристикама студената. Модел би пружио подршку у доношењу одлука о настави, планирању курсева, развоју курикулума и обезбеђивању потребних ресурса, што може довести до боље организације образовног процеса. Омогућио би и континуирано прилагођавање методологије наставе током времена. Ако се утврди да одређени приступи не функционишу добро за одређене студенте, модел мож еуказивати на промене у методама, што би омогућило континуирано унапређење образовног процеса. Уколико се покаже да модел даје добре резултате у образовном процесу, његовим прилагођавањем може се креирати и модел за избор метода наставе у процесима развоја људских ресурса, у пословном окружењу, а који су засновани на компетенцијама.

Почетна листа библиографских извора који ће се користити приликом израде докторске дисертације:

1. Abdul Hamid, A., & Sentosa, Iham. (2012). Human Resource Competency Models: Changing Evolutionary Trends. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(11), 11–25.
2. Abrami, P. C., Perry, R. P., & Leventhal, L. (1982). The relationship between student personality characteristics, teacher ratings, and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 74(1), 111–125. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.74.1.111>
3. Açıkgoz, T., & Babadoğan, M. C. (2021). Competency-based education: theory and practice. *Psycho-Educational Research Reviews*. https://doi.org/10.52963/PERR_Biruni_V10.N3.06
4. Agnihotri, S., Sareen, P., & Sivakumar, P. (2018). A Comprehensive Model for Competency Mapping: Connecting Organizational Goals with Employee Competencies and Strategy Driven HR Functions. *Asian Journal of Management*, 9(1), 697. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2018.00108.7>
5. Akatay, A., Eroğlu, U., & Özdemir, S. (2015). Competencies of hr professionals: a study on the hr competencies of university students. *Journal of Life Economics*, 2(4), 47–60. <https://doi.org/10.15637/jlecon.104>
6. Alderman, M. K. (2013). *Motivation for Achievement: Possibilities for Teaching and Learning* (0 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203823132>

7. Almulla, M. A. (2020). The Effectiveness of the Project-Based Learning (PBL) Approach as a Way to Engage Students in Learning. *Sage Open*, 10(3), 2158244020938702. <https://doi.org/10.1177/2158244020938702>
8. Amini, Z., Arasti, Z., & Bagheri, A. (2018). Identifying social entrepreneurship competencies of managers in social entrepreneurship organizations in healthcare sector. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(1), 19. <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0102-x>
9. Anderman, E. M. (2020). Achievement motivation theory: Balancing precision and utility. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101864. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101864>
10. Appleton, J. J., Christenson, S. L., & Furlong, M. J. (2008). Student engagement with school: Critical conceptual and methodological issues of the construct. *Psychology in the Schools*, 45(5), 369–386. <https://doi.org/10.1002/pits.20303>
11. Arribas-Aguila, D., Castaño, G., & Martínez-Arias, R. (2024). A Systematic Review of Evidence-based General Competency Models: Development of a General Competencies Taxonomy. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 40(2), 61–76. <https://doi.org/10.5093/jwop2024a6>
12. Asumeng, M. A. (2014). Managerial Competency Models: A Critical Review and Proposed Holistic-Domain Model. *Journal of Management Research*, 6(4), 1. <https://doi.org/10.5296/jmr.v6i4.5596>
13. Baartman, L. K. J., Bastiaens, T. J., Kirschner, P. A., & Van Der Vleuten, C. P. M. (2006). The wheel of competency assessment: Presenting quality criteria for competency assessment programs. *Studies in Educational Evaluation*, 32(2), 153–170. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2006.04.006>
14. Baker, R., & Bloemhof, B. (2010). Investigating Student Engagement in Introductory Accounting: The Classroom Survey of Student Engagement and Approaches to Studying Questionnaire. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1534151>

15. Barkley, E. F., & Major, C. H. (2020). *Student engagement techniques: A handbook for college faculty* (Second edition). Jossey-Bass.
16. Batt, A., Williams, B., Rich, J., & Tavares, W. (2021). A Six-Step Model for Developing Competency Frameworks in the Healthcare Professions. *Frontiers in Medicine*, 8, 789828. <https://doi.org/10.3389/fmed.2021.789828>
17. Ben-Eliyahu, A., Moore, D., Dorph, R., & Schunn, C. D. (2018). Investigating the multidimensionality of engagement: Affective, behavioral, and cognitive engagement across science activities and contexts. *Contemporary Educational Psychology*, 53, 87–105. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2018.01.002>
18. Bennett, C. J., & Walston, S. L. (2015). Improving the Use of Competencies in Public Health Education. *American Journal of Public Health*, 105(S1), S65–S67. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.302329>
19. Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. Wiley.
20. Brightwell, A., & Grant, J. (2013). Competency-based training: Who benefits? *Postgraduate Medical Journal*, 89(1048), 107–110. <https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2012-130881>
21. Brottman, M. R., Char, D. M., Hattori, R. A., Heeb, R., & Taff, S. D. (2020). Toward Cultural Competency in Health Care: A Scoping Review of the Diversity and Inclusion Education Literature. *Academic Medicine*, 95(5), 803–813. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000002995>
22. Burnette, D. M. (2016). The Renewal of Competency-Based Education: A Review of the Literature. *The Journal of Continuing Higher Education*, 64(2), 84–93. <https://doi.org/10.1080/07377363.2016.1177704>
23. Bushuyev, S., Bushuyeva, N., Bushuiev, D., Babayev, I., & Babayev, J. (2021). Modeling Leadership for developing information technologies based on Agile methodology. *2021 IEEE International Conference on Smart Information Systems and Technologies (SIST)*, 1–5. <https://doi.org/10.1109/SIST50301.2021.9465910>

24. Bushuyeva, N., Bushuiev, D., & Bushuieva, V. (2019). AGILE LEADERSHIP OF MANAGING INNOVATION PROJECTS. *Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries*, 0(4 (10)), 77–84. <https://doi.org/10.30837/2522-9818.2019.10.077>
25. Camacho, D. J., & Legare, J. M. (2016). Shifting gears in the classroom—Movement toward personalized learning and competency-based education. *The Journal of Competency-Based Education*, 1(4), 151–156. <https://doi.org/10.1002/cbe2.1032>
26. Campion, M. C., Campion, E. D., & Campion, M. A. (2019). Using practice employment tests to improve recruitment and personnel selection outcomes for organizations and job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 104(9), 1089–1102. <https://doi.org/10.1037/apl0000401>
27. Cantrell, M. A., Franklin, A., Leighton, K., & Carlson, A. (2017). The Evidence in Simulation-Based Learning Experiences in Nursing Education and Practice: An Umbrella Review. *Clinical Simulation in Nursing*, 13(12), 634–667. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2017.08.004>
28. Carroll, A., & McCrackin, J. (2008). The Competent Use of Competency-Based Strategies for Selection and Development. *Performance Improvement Quarterly*, 11(3), 45–63. <https://doi.org/10.1111/j.1937-8327.1998.tb00099.x>
29. Chacko, T. (2014). Moving toward competency-based education: Challenges and the way forward. *Archives of Medicine and Health Sciences*, 2(2), 247. <https://doi.org/10.4103/2321-4848.144365>
30. Chang, Z. (2019). Exploration on the Performance Evaluation Reform of Private University Teachers Based on the “KPI Plus Competency” Dual-Track System*. *Proceedings of the 5th International Conference on Economics, Management, Law and Education (EMLE 2019)*. Proceedings of the 5th International Conference on Economics, Management, Law and Education (EMLE 2019), Voronezh, Russia. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.191225.116>
31. Cheng, J., Li, K., & Cao, T. (2023). How Transformational Leaders Promote Employees’ Feedback-Seeking Behaviors: The Role of Intrinsic Motivation and Its Boundary Conditions. *Sustainability*, 15(22), 15713. <https://doi.org/10.3390/su152215713>

32. Chernikova, O., Heitzmann, N., Stadler, M., Holzberger, D., Seidel, T., & Fischer, F. (2020). Simulation-Based Learning in Higher Education: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research*, 90(4), 499–541. <https://doi.org/10.3102/0034654320933544>
33. Chong, W. H., Liem, G. A. D., Huan, V. S., Kit, P. L., & Ang, R. P. (2018). Student perceptions of self-efficacy and teacher support for learning in fostering youth competencies: Roles of affective and cognitive engagement. *Journal of Adolescence*, 68(1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2018.07.002>
34. Chouhan, V. S., & Srivastava, S. (2014). Understanding Competencies and Competency Modeling — A Literature Survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(1), 14–22. <https://doi.org/10.9790/487X-16111422>
35. Colom, R., Escorial, S., Shih, P. C., & Privado, J. (2007). Fluid intelligence, memory span, and temperament difficulties predict academic performance of young adolescents. *Personality and Individual Differences*, 42(8), 1503–1514. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.10.023>
36. Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2022). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (Eighth Edition). McGraw Hill LLC.
37. Cooper, K. (2000). *Effective competency modeling & reporting: A step-by-step guide for improving individual & organizational performance*. AMACOM.
38. Cunningham, J., Key, E., & Capron, R. (2016). An evaluation of competency-based education programs: A study of the development process of competency-Based programs. *The Journal of Competency-Based Education*, 1(3), 130–139. <https://doi.org/10.1002/cbe2.1025>
39. Curry, L., & Docherty, M. (2017). Implementing Competency-Based Education. *Collected Essays on Learning and Teaching*, 10, 61–74. <https://doi.org/10.22329/celt.v10i0.4716>
40. Debrah, D. (2021). The Development of Competency Models for Sales Manager Based on the Grounded Approach in the Retail Entities in Zimbabwe. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 291–303. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92018>

41. Draganidis, F., & Mentzas, G. (2006). Competency based management: A review of systems and approaches. *Information Management & Computer Security*, 14(1), 51–64. <https://doi.org/10.1108/09685220610648373>
42. Dubois, D. D., & Rothwell, W. J. (2004). *Competency-based human resource management* (1. ed). Davies-Black.
43. Ebiere Dorgu, T. (2015). Different Teaching Methods: A Panacea for Effective Curriculum Implementation in the Classroom. *International Journal of Secondary Education*, 3(6), 77. <https://doi.org/10.11648/j.ijssedu.s.2015030601.13>
44. Erbas, I. (2016). Using Case Study Method in Project Management Education as a Tool for Improvement of Project Manager's Skills. *European Journal of Social Sciences Education and Research*, 6(1), 121. <https://doi.org/10.26417/ejser.v6i1.p121-127>
45. Erceg, V., & Zoranović, T. (2020). Required competencies for successful digital transformation. *Ekonomika*, 66(3), 47–54. <https://doi.org/10.5937/ekonomika2003047E>
46. Erlinda, R. (2016). Achievement motivation and academic achievement differences of english students. *Ta'dib*, 18(1), 57. <https://doi.org/10.31958/jt.v18i1.278>
47. Farmanesh, P., Mostepaniuk, A., Khoshkar, P. G., & Alhamdan, R. (2023). Fostering Employees' Job Performance through Sustainable Human Resources Management and Trust in Leaders—A Mediation Analysis. *Sustainability*, 15(19), 14223. <https://doi.org/10.3390/su151914223>
48. Ford, R., & Meyer, R. (2015). Competency-based Education 101. *Procedia Manufacturing*, 3, 1473–1480. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.325>
49. Fumero, A., Santamaría, C., & Johnson-Laird, P. (2008). The effect of personality on reasoning. *Nature Precedings*. <https://doi.org/10.1038/npre.2008.2099.1>
50. Gamage, K. A. A., Dehideniya, D. M. S. C. P. K., & Ekanayake, S. Y. (2021). The Role of Personal Values in Learning Approaches and Student Achievements. *Behavioral Sciences*, 11(7), 102. <https://doi.org/10.3390/bs11070102>

51. Gandrita, D. M. (2023). Improving Strategic Planning: The Crucial Role of Enhancing Relationships between Management Levels. *Administrative Sciences*, 13(10), 211. <https://doi.org/10.3390/admsci13100211>
52. Gervais, J. (2016). The operational definition of competency-based education. *The Journal of Competency-Based Education*, 1(2), 98–106. <https://doi.org/10.1002/cbe2.1011>
53. Ghazali, M. T., Abdul Rahman, S. A., & Abd. Ghani, M. (2021). A Review on Competency-Based Succession Planning at Higher Education Institution in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(9), Pages 1634-1651. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v11-i9/11120>
54. Gilli, K., Nippa, M., & Knappstein, M. (2023). Leadership competencies for digital transformation: An exploratory content analysis of job advertisements. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 37(1), 50–75. <https://doi.org/10.1177/23970022221087252>
55. Gómez-Veiga, I., Vila Chaves, J. O., Duque, G., & García Madruga, J. A. (2018). A New Look to a Classic Issue: Reasoning and Academic Achievement at Secondary School. *Frontiers in Psychology*, 9, 400. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00400>
56. Grossman, P., Compton, C., Igra, D., Ronfeldt, M., Shahan, E., & Williamson, P. W. (2009). Teaching Practice: A Cross-Professional Perspective. *Teachers College Record: The Voice of Scholarship in Education*, 111(9), 2055–2100. <https://doi.org/10.1177/016146810911100905>
57. Gutman, L. M., & Schoon, I. (2018). Emotional engagement, educational aspirations, and their association during secondary school. *Journal of Adolescence*, 67(1), 109–119. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2018.05.014>
58. Habbal, F., Kolmos, A., Hadgraft, R. G., Holgaard, J. E., & Reda, K. (2024). Generic Competencies. In F. Habbal, A. Kolmos, R. G. Hadgraft, J. E. Holgaard, & K. Reda, *Reshaping Engineering Education* (pp. 139–160). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-99-5873-3_7

59. Haider, & Kaukab. (2022). English 1 historical evolution, definition, and meaning of competence: : a review of related literature. *HabibiaIslamicus*, 6(1), 01–16.
<https://doi.org/10.47720/hi.2022.0601e01>
60. Hargett, C., Doty, J., Hauck, J., Webb, A., Cook, S., Tsipis, N., Neumann, J., Andolsek, K., & Taylor, D. (2017). Developing a model for effective leadership in healthcare: A concept mapping approach. *Journal of Healthcare Leadership*, Volume 9, 69–78.
<https://doi.org/10.2147/JHL.S141664>
61. Harkins-Brown, A. R., Gillon, N., & Schanbacher, A. (2024). Results of a Competency-Based Approach to Prepare General Educators to Effectively Include Students with Disabilities. *Education Sciences*, 14(5), 475. <https://doi.org/10.3390/educsci14050475>
62. Harper, D. S. (2021). Popularity of Competency Models: In *Advances in Human Resources Management and Organizational Development* (pp. 1–17). IGI Global.
<https://doi.org/10.4018/978-1-7998-6516-2.ch001>
63. Hart, S. R., Stewart, K., & Jimerson, S. R. (2011). The Student Engagement in Schools Questionnaire (SESQ) and the Teacher Engagement Report Form-New (TERF-N): Examining the Preliminary Evidence. *Contemporary School Psychology*, 15(1), 67–79.
<https://doi.org/10.1007/BF03340964>
64. Hasim, D. (2020). Practical Model of Organizational Personnel Competence Initiation Via Competency Based Interview. *JurnalIlmiahIlmuAdministrasi Publik*, 9(2), 287.
<https://doi.org/10.26858/jiap.v9i2.12309>
65. Hassan, A. (2020). Managerial Competencies Required to Achieve Sustainable Development Projects: A Proposed Model for Managers. *Environmental Management and Sustainable Development*, 9(3), 68. <https://doi.org/10.5296/emsd.v9i3.17603>
66. Heffernan, M. M., & Flood, P. C. (2000). An exploration of the relationships between the adoption of managerial competencies, organisational characteristics, human resource

- sophistication and performance in Irish organisations. *Journal of European Industrial Training*, 24(2/3/4), 128–136. <https://doi.org/10.1108/03090590010321098>
67. Henrich, J. (2016). Competency-based education: The employers' perspective of higher education. *The Journal of Competency-Based Education*, 1(3), 122–129. <https://doi.org/10.1002/cbe2.1023>
68. Hollenbeck, J. R., Williams, C. R., & Klein, H. J. (1989). An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 18–23. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.18>
69. Housawi, A., Al Amoudi, A., Alsaywid, B., Lytras, M., Bin Moreba, Y. H., Abuznadah, W., & Alhaidar, S. A. (2020). Evaluation of Key Performance Indicators (KPIs) for Sustainable Postgraduate Medical Training: An Opportunity for Implementing an Innovative Approach to Advance the Quality of Training Programs at the Saudi Commission for Health Specialties (SCFHS). *Sustainability*, 12(19), 8030. <https://doi.org/10.3390/su12198030>
70. Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
71. Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). An Educational Psychology Success Story: Social Interdependence Theory and Cooperative Learning. *Educational Researcher*, 38(5), 365–379. <https://doi.org/10.3102/0013189X09339057>
72. Johnstone, S. M., & Soares, L. (2014). Principles for Developing Competency-Based Education Programs. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 46(2), 12–19. <https://doi.org/10.1080/00091383.2014.896705>
73. Kakemam, E., Liang, Z., Janati, A., Arab-Zozani, M., Mohaghegh, B., & Gholizadeh, M. (2020). Leadership and Management Competencies for Hospital Managers: A Systematic Review and Best-Fit Framework Synthesis. *Journal of Healthcare Leadership*, Volume 12, 59–68. <https://doi.org/10.2147/JHL.S265825>

74. Kokotsaki, D., Menzies, V., & Wiggins, A. (2016). Project-based learning: A review of the literature. *Improving Schools*, 19(3), 267–277. <https://doi.org/10.1177/1365480216659733>
75. Kraiger, K., & Cavanagh, T. M. (2014). Training and Personal Development. In K. Kraiger, J. Passmore, N. R. D. Santos, & S. Malvezzi (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement* (1st ed., pp. 225–246). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118736982.ch13>
76. Landøy, A., Popa, D., & Repanovici, A. (2020). Teaching Learning Methods. In A. Landøy, D. Popa, & A. Repanovici, *Collaboration in Designing a Pedagogical Approach in Information Literacy* (pp. 137–161). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-34258-6_10
77. López-Alcarria, A., Olivares-Vicente, A., & Poza-Vilches, F. (2019). A Systematic Review of the Use of Agile Methodologies in Education to Foster Sustainability Competencies. *Sustainability*, 11(10), 2915. <https://doi.org/10.3390/su11102915>
78. Lovelace, M., & Brickman, P. (2013). Best Practices for Measuring Students' Attitudes toward Learning Science. *CBE—Life Sciences Education*, 12(4), 606–617. <https://doi.org/10.1187/cbe.12-11-0197>
79. Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*. Jossey-Bass/Pfeiffer.
80. Luo, D., Thompson, L. A., & Detterman, D. K. (2006). The criterion validity of tasks of basic cognitive processes. *Intelligence*, 34(1), 79–120. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2004.12.003>
81. Lyons, P., & Bandura, R. P. (2017). Manager stimulation of employee self-regulated learning. *Industrial and Commercial Training*, 49(5), 205–212. <https://doi.org/10.1108/ICT-02-2017-0007>
82. Mahasneh, O. M. (2020). The effectiveness of flipped learning strategy in the development of scientific research skills in procedural research course among higher education diploma students. *Research in Learning Technology*, 28. <https://doi.org/10.25304/rlt.v28.2327>

83. Marrelli, A. F., Tondora, J., & Hoge, M. A. (2005). Strategies for Developing Competency Models. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 32(5–6), 533–561. <https://doi.org/10.1007/s10488-005-3264-0>
84. Martin, B. O., Kolomitro, K., & Lam, T. C. M. (2014). Training Methods: A Review and Analysis. *Human Resource Development Review*, 13(1), 11–35. <https://doi.org/10.1177/1534484313497947>
85. McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence.” *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
86. McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist*, 40(7), 812–825. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.40.7.812>
87. McCoach, D. B. (2002). A Validation Study of the School Attitude Assessment Survey. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 35(2), 66–77. <https://doi.org/10.1080/07481756.2002.12069050>
88. McCoach, D. B., & Siegle, D. (2003). The School Attitude Assessment Survey-Revised: A New Instrument to Identify Academically Able Students Who Underachieve. *Educational and Psychological Measurement*, 63(3), 414–429. <https://doi.org/10.1177/0013164403063003005>
89. Megahed, N. (2018). A Critical Review of the Literature and Practice of Competency Modelling. *KnE Social Sciences*, 3(10), 104. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3106>
90. Minniti, L. F. S., Melo, J. S. M., Oliveira, R. D., & Salles, J. A. A. (2017). The Use of Case Studies as a Teaching Method in Brazil. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237, 373–377. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.024>
91. Mohapatra, A. K., Palia, A. S., & Hiremath, N. V. (2022). Dynamics of Competency Roadmap for Agile Leaders in Industry 5.0 Era. *Orissa Journal of Commerce*, 43(3), 1–8. <https://doi.org/10.54063/ojc.2022.v43i03.01>

92. Moreno-Guerrero, A.-J., Rodríguez-Jiménez, C., Gómez-García, G., & Ramos Navas-Parejo, M. (2020). Educational Innovation in Higher Education: Use of Role Playing and Educational Video in Future Teachers' Training. *Sustainability*, 12(6), 2558. <https://doi.org/10.3390/su12062558>
93. Nakayama, M., Mutsuura, K., & Yamamoto, H. (2021). Impact of Learner's Characteristics and Learning Behaviour on Learning Performance During a Fully Online Course. In M. Nakayama (Ed.), *Note Taking Activities in E-Learning Environments* (Vol. 11, pp. 15–36). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-6104-4_2
94. Neumeyer, X., & Liu, M. (2021). Managerial Competencies and Development in the Digital Age. *IEEE Engineering Management Review*, 49(3), 49–55. <https://doi.org/10.1109/EMR.2021.3101950>
95. Nicklen, P., Keating, J. L., & Maloney, S. (2016). Exploring Student Preconceptions of Readiness for Remote-Online Case-Based Learning: A Case Study. *JMIR Medical Education*, 2(1), e5. <https://doi.org/10.2196/mededu.5348>
96. Norris, N. (1991). The Trouble with Competence. *Cambridge Journal of Education*, 21(3), 331–341. <https://doi.org/10.1080/0305764910210307>
97. Nsyengula, S., Haule, J. E., Mhagama, W., & Wang'uba Okello, J. (2024). Enhancing Competency-Based Learning Through Flipped Classroom Approach. *Journal of Classroom Action Research*, 3(2), 36–48. <https://doi.org/10.52622/jcar.v3i2.248>
98. Obradović, V., Kovačević, I., Kužet, I., & Manojlović, M. (2024). The Sustainability of Reskilling Projects Based on Employees' Readiness for a Career Shift: Pursuing Sustainable Careers by Transitioning into IT Professions. *Sustainability*, 16(2), 709. <https://doi.org/10.3390/su16020709>
99. Olshanska*, O., Gumennykova, T., Bila, O., Orel, V., Perova, S., & Ivannikova, M. (2019). Building a Competency Model Student Training. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(6), 2689–2695. <https://doi.org/10.35940/ijeat.F8758.088619>

100. Ordonez, B. (2014). Competency-Based Education: Changing the Traditional College Degree Power, Policy, and Practice. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 26(4), 47–53. <https://doi.org/10.1002/nha3.20085>
101. Oroszi, T. (2020). Competency-Based Education. *Creative Education*, 11(11), 2467–2476. <https://doi.org/10.4236/ce.2020.1111181>
102. Özçelik, G., & Ferman, M. (2006). Competency Approach to Human Resources Management: Outcomes and Contributions in a Turkish Cultural Context. *Human Resource Development Review*, 5(1), 72–91. <https://doi.org/10.1177/1534484305284602>
103. Prabawati, I., Meirinawati, & A Oktariyanda, T. (2018). Competency-based training model for human resource management and development in public sector. *Journal of Physics: Conference Series*, 953, 012157. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/953/1/012157>
104. Prokopenko, O., Osadchenko, I., Braslavska, O., Malyshevskaya, I., & Tyshchenko, V. (2020). *Competence approach in future specialist skills development*.
105. Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29(3), 363–377. <https://doi.org/10.1287/mnsc.29.3.363>
106. Radović-Marković, M. (2024). Relationships Between Personalized Learning (CBE) and Job Success. In Y. Ouyang, R. R. Nelson, & H. Hanusch (Eds.), *Technological Revolution and New Driving Forces for Global Sustainable Development* (pp. 85–88). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-97-7332-9_12
107. Rammstedt, B., Lechner, C. M., & Danner, D. (2018). Relationships between Personality and Cognitive Ability: A Facet-Level Analysis. *Journal of Intelligence*, 6(2), 28. <https://doi.org/10.3390/jintelligence6020028>
108. Raven, J. (1984). *Competence in modern society: Its identification, development and release*. Lewis.

109. Rumore, D., Schenk, T., & Susskind, L. (2016). Role-play simulations for climate change adaptation education and engagement. *Nature Climate Change*, 6(8), 745–750. <https://doi.org/10.1038/nclimate3084>
110. Russell, M. T., Karol, D. L., & Cattell, R. B. (with Institute for Personality and Ability Testing). (1999). *The 16PF fifth edition administrator's manual* (2. ed., 3. impr). Inst. for Personality and Ability Testing.
111. Ruwanika, E. Q. F., & Massyn, L. (2024). A leadership competence framework for sustainable development in the manufacturing industry in a developing country context: The bicycle metaphor. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2364849. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2364849>
112. Sanghi, S. (2007). *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations*. SAGE Publications India Pvt Ltd. <https://doi.org/10.4135/9788132108481>
113. Savaneviciene, A., Stukaite, D., & Silingiene, V. (2008). Development of Strategic Individual Competences. *Engineering Economics*, No 3(58).
114. Seidel, S. B., & Tanner, K. D. (2013). “What if students revolt?”—Considering Student Resistance: Origins, Options, and Opportunities for Investigation. *CBE—Life Sciences Education*, 12(4), 586–595. <https://doi.org/10.1187/cbe-13-09-0190>
115. Shankararaman, V., & Ducrot, J. (2016). Leveraging competency framework to improve teaching and learning: A methodological approach. *Education and Information Technologies*, 21(5), 1299–1327. <https://doi.org/10.1007/s10639-015-9383-7>
116. Shet, S. V., Patil, S. V., & Chandawarkar, M. R. (2019). Competency based superior performance and organizational effectiveness. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(4), 753–773. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0128>

117. Shin, H., Sok, S., Hyun, K. S., & Kim, M. J. (2015). Competency and an active learning program in undergraduate nursing education. *Journal of Advanced Nursing*, 71(3), 591–598. <https://doi.org/10.1111/jan.12564>
118. Sistermans, I. J. (2020). Integrating competency-based education with a case-based or problem-based learning approach in online health sciences. *Asia Pacific Education Review*, 21(4), 683–696. <https://doi.org/10.1007/s12564-020-09658-6>
119. Škrinjaric, B. (2022). Competence-based approaches in organizational and individual context. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 28. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01047-1>
120. Skutil, M., Havlíčková, K., & Matějčková, R. (2015). Educational Process in Terms of Teaching Methods and Organizational Forms in Small Schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 2560–2565. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.932>
121. Sorić, I., Penezić, Z., & Burić, I. (2017). The Big Five personality traits, goal orientations, and academic achievement. *Learning and Individual Differences*, 54, 126–134. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.01.024>
122. Steinborn, M. B., Langner, R., Flehmig, H. C., & Huestegge, L. (2018). Methodology of performance scoring in the d2 sustained-attention test: Cumulative-reliability functions and practical guidelines. *Psychological Assessment*, 30(3), 339–357. <https://doi.org/10.1037/pas0000482>
123. Steinmayr, R., Ziegler, M., & Träuble, B. (2010). Do intelligence and sustained attention interact in predicting academic achievement? *Learning and Individual Differences*, 20(1), 14–18. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2009.10.009>
124. Sualeh Khattak, M., Wu, Q., Ahmad, M., & Ullah, R. (2024). The role of managerial competencies in managing resources for sustainable development strategy in SMEs. *Social Responsibility Journal*, 20(7), 1317–1344. <https://doi.org/10.1108/SRJ-11-2023-0634>

125. Tierney, R. J., Rizvi, F., & Ercikan, K. (Eds.). (2023). *International encyclopedia of education* (Fourth edition). Elsevier.
126. Urick, M. (2017). Adapting training to meet the preferred learning styles of different generations. *International Journal of Training and Development*, 21(1), 53–59. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12093>
127. Vainieri, M., Ferrè, F., Giacomelli, G., & Nuti, S. (2019). Explaining performance in health care: How and when top management competencies make the difference. *Health Care Management Review*, 44(4), 306–317. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000164>
128. Veresova, M., & Mala, D. (2016). *Attitude toward School and Learning and Academic Achievement of Adolescents*. 870–876. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.90>
129. Wang, M.-T., & Eccles, J. S. (2013). School context, achievement motivation, and academic engagement: A longitudinal study of school engagement using a multidimensional perspective. *Learning and Instruction*, 28, 12–23. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2013.04.002>
130. Werner, J. M. (2022). *Human resource development: Talent development* (Eighth edition). Cengage.
131. Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2015). *Developing management skills* (Ninth edition). Prentice Hall.
132. White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297–333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>
133. Wong, M. M., & Csikszentmihalyi, M. (1991). Motivation and Academic Achievement: The Effects of Personality Traits and the duality of Experience. *Journal of Personality*, 59(3), 539–574. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1991.tb00259.x>
134. Wong, S.-C. (2020). Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 9(3), Pages 95-114. <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v9-i3/8223>

135. Yang, T., Jiang, X., & Cheng, H. (2022). Employee Recognition, Task Performance, and OCB: Mediated and Moderated by Pride. *Sustainability*, 14(3), 1631. <https://doi.org/10.3390/su14031631>
136. Yusuf, M. (2011). The impact of self-efficacy, achievement motivation, and self-regulated learning strategies on students' academic achievement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 2623–2626. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.158>
137. Zaitseva, N. A., Larionova, A. A., Gornostaeva, Z. V., Malinina, O. Yu., Povalayeva, V. A., Vasenev, S. L., Skrynnikova, I. A., & Ersozlu, A. (2017). Elaboration of the Methodology for Assessing the Development of Managerial Competences in University Students Taught with the Use of Case-Technologies. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(11). <https://doi.org/10.12973/ejmste/79609>
138. Ziakkas, D., Michael, W. S., & Pechlivanis, K. (2022). The Implementation of Competency-Based Training and Assessment (CBTA) Framework in Aviation Manpower Planning. *Transportation Research Procedia*, 66, 226–239. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.12.023>

3. Полазне хипотезе

Полазне хипотезе истраживања су:

X1: Студенти који су пратили развојни метод наставе били су успешнији у развоју менаџерских компетенција, у односу на студенте који су пратили традиционални метод наставе.

X2: Индивидуалне карактеристике студената (мотив за постигнућем, резонување, став према формалном процесу образовања, пажња и способност концентрације и ангажовање) модерирају однос између наставних метода и успеха у развоју менаџерских компетенција.

X3: На основу индивидуалних карактеристика (мотив за постигнућем, резонување, став према формалном процесу образовања, пажња и способност концентрације и ангажовање) може се предвиђати метод наставе који ће дати бољи резултат у развоју компетенција студената.

4. Научне методе истраживања

Приликом писања теоријског дела рада као метод истраживања користиће се прикупљање, анализа и систематизација досадашњих научних резултата на тему компетенција, примене модела компетенција у пословном и образовном контексту, са посебним акцентом на развој компетенција код студената и запослених. То подразумева преглед доступне домаће и стране

литературе из наведених области то научне радове, монографије, емпиријска квалитативна и квантитативна истраживања, али и актуелне стратегије, законе и стандарде који се тичу предмета истраживања.

У истраживачком делу рада користиће се научни метод експеримент. Експеримент представља најсложенији облик научног посматрања људи, у условима који се могу контролисати. Подаци од учесника у експерименту биће прикупљени методом посматрања и испитивања, коришћењем упитника и/или интервјуа. У првој фази истраживања биће прикупљени подаци о личним карактеристикама. У другој фази испитаници ће бити подељени у две групе, експерименталну и контролну групу. Експерименталној групи биће одржане 4 обуке за развој 4 различите менаџерске компетенције, а као метод наставе користиће се метод фокусиран на развој компетенција. Контролној групи биће одржане 4 обуке за развој исте 4 менаџерске компетенције као и експерименталној групи, али као метод наставе користиће се традиционалан метод фокусиран на теоријско предавање и вежбу наученог градива. Група која ће слушати наставу по традиционалном методу је контролна група јер је то уобичајени начин одвијања наставе, а група у којој ће се примењивати развојни метод наставе је експериментална група јер се уводи промена. Након држаних обука, у завршној фази, испитаници ће поново попуњавати упитник за процену менаџерских компетенција, како би се утврдило да ли је до развоја компетенција дошло, као и упитник за процену ангажовања како би се утврдило на ком су нивоу когнитивног, афективног и бихевиоралног ангажовања били током обука и како је то утицало на развој компетенција.

Провера методе истраживања – пилот истраживање

За потребе приступног рада експериментални метод је тестиран у једном пилот истраживању које је презентовано на одбрани пред комисијом. Пилот истраживање је испитивало ефекат методе наставе и карактеристика личности на развој менаџерских компетенција. У овом истраживању индивидуалне карактеристике које су се испитивале биле су мотивација за постигнућем и ангажовање студената. Полазило се од претпоставке да су студенти који су пратили такозвани развојни метод наставе били успешнији у развоју менаџерских компетенција (експериментална група) у односу на студенте који су били контролна група и слушали наставу на традиционални начин. Очекивало се да ће индивидуалне карактеристике такође имати позитиван ефекат на развој менаџерских компетенција.

Зависна варијабла у истраживању се односила на ниво развоја менаџерских компетенција, независна се односила на метод наставе, а индивидуалне карактеристике, мотив за постигнућем и ангажовање, били су медијаторске варијабле. За процену нивоа менаџерских компетенција коришћен је прилагођен упитник ПАМС (*Personal Assessment of Management Skills – PAMS*), а кроз наставу (експеримент) су одржане наставне јединице које покривају развој 4 компетенције од 11 колико модел покрива: самосвест, грађење ефективних тимова и тимски рад, вођење позитивних промена, подржавајућа комуникација. Он представља операционализацију модела менаџерских компетенција „*Competing Values Framework*“, који обједињује менаџерске и лидерске компетенције (Quinn & Rohrbaugh, 1983; Whetten & Cameron, 2015). За процену мотива за постигнућем коришћен је стандардизовани упитник АМИ (*AMI- Achievement motivation inventory*) (Schuler, Heinz, Thornton, George C. III, Frintrup, Andreas & Mueller-Hanson, Rose, 2002).

Пилот експеримент састојао се од три фазе, трајао пет наставних недеља током летњег семестра школске 2022./23 године, и обухватио 140 студената, од којих је у коначан узорак ушло њих 50, 6 студената и 44 студенткиње (попунило све упитнике и учествовало у свим активностима). Све упитнике студенти су попуњавали онлине путем SoSci платформе.

Резултати експерименталног пилот истраживања не доказују полазну хипотезу да метод настав еутиче на успех у развоју компетенција, али делимично доказује да индивидуалне карактеристике појединаца имају ефекат на развој менаџерских компетенција, што је позитиван знак да треба испитати још неке индивидуалне карактеристике за које се претпоставља да могу имати ефекта. Оно што је постигнуто овим експериментом, а што и јесте био примаран циљ његовог спровођења, јесте да су уочени недостаци и проблеми, пре свега оперативни, али и у погледу коришћених варијабли, уз предлоге да се они отклоне приликом планирања и извођења експерименталног нацрта у изради докторске дисертације.

На основу тога у приступном раду се даје прегледна табела недостатака уочених приликом спровођења пилот експеримента, као и предлога како се ти недостаци могу отклонити. Један од недостатака, величина коначног узорка због осипања током времена би се могао решити креирањем система за боље праћење уноса шифри. Отпор према наставној методи се може отклонити појашњењем очекивања од њих и бенефита које они могу имати од тога. Проблем начина процене компетенција, пре свега почетног нивоа, може се унапредити применом више метода процене, уз самопроцену и коначно оцењивање. Слично, временски распон између обука и процене може се скратити и периодичним проценама за сваку појединачну компетенцију. Проблем недовољног предзнања може бити третиран померањем почетка експеримента који не би био на почетку већ током друге половине одвијања курса.

5. Очекивани научни допринос

Рад ће дати систематичан преглед литературе из области компетенција, примене модела компетенција у привреди и високошколском образовању, као и емпиријске доказе какав ефекат личне карактеристике студената и наставни метод имају на развој компетенција.

Допринос овог рада треба да буде боље разумевање интеграције модела компетенција у формални процес образовања, односно како развој компетенција у високошколском образовању прилагодити личним карактеристикама студената и како наставни метод који се користи утиче на развој компетенција. Боље разумевање ових тема може допринети успешнијој примени образовања заснованог на компетенцијама.

Креирање предиктивног модела за избор наставне методе за развој менаџерских компетенција, заснованог на индивидуалним карактеристикама студената, може имати значајне теоријске и практичне користи. Посматрано у теоријском контексту, овакав модел може допринети:

- Персонализацији образовања: Разумевање како индивидуалне карактеристике студената утичу на ефикасност различитих наставних метода омогућава развој персонализованих приступа. Ово доприноси теоријским развоју образовних теорија које се односе на адаптивне, ученицима прилагођене методе наставе.
- Развоју менаџерских компетенција: Предиктивни модел може допринети теоријама везаним за развој специфичних менаџерских компетенција. Помоћу модела могу се развити нове теорије о томе како најбоље помоћи студентима у стицању ових компетенција.
- Унапређењу теоријских приступа метода наставе: Развијање модела заснованог на индивидуалним карактеристикама студената може допринети новим теоријским приступима који описују методе наставе.
- Интердисциплинарном повезивању: Модел може допринети повезивању теорија из различитих области попут психологије, менаџмента и педагогије, јер ће узети у обзир како различите црте личности, мотивација, понашање могу утицати на одабир најбољих наставних метода за развој компетенција.

Уколико се анализира практичан допринос примене овако дефинисаног модела у просецима образовања и развоја компетенција, могу се издвојити:

- Оптимизација образовног процеса: У пракси, предиктивни модел би омогућио наставницима и едукаторима да боље изаберу методе наставе које су у складу са индивидуалним карактеристикама студената. На пример, неки студенти можда боље реагују на интерактивне методе као што су групне дискусије, док други боље усвајају информације кроз структуриране, теоријске приступе.
- Повећање ефикасности учења: Коришћењем предиктивног модела за избор методологије наставе, могуће је унапредити ефикасност образовања. Студенти би могли лакше усвојити менаџерске компетенције и брже напредовати ако се користи метод који је у складу с њиховим преференцијама и карактеристикама личности.
- Уштеда ресурса: Коришћење модела може довести до рационализације ресурса. На пример, ако се предиктивно зна који ће метод најбоље одговарати одређеној групи студената, може се избећи улагање у ресурсе који нису потребни или ефикасни за одређену групу, чиме се оптимизује процес наставе.
- Подршка у доношењу одлука: У контексту образовних институција, менаџери и наставници могу користити овај модел за доношење информисаних одлука о настави, планирању курсева, развоју курикулума и обезбеђивању потребних ресурса, што може довести до боље организације образовног процеса.
- Континуирано прилагођавање: Предиктивни модел може омогућити континуирано прилагођавање методологије наставе током времена. Ако се утврди да одређени приступи не функционишу добро за одређене студенте, модел може указивати на промене у методама, што би омогућило стално побољшање образовног процеса.
- Унапређење менаџерских вештина у стварном свету: Практична корист овог модела би била у томе што би студенти развијали менаџерске компетенције које су релевантне и применљиве у стварном пословном окружењу. Предиктивни модел би омогућио већи фокус на стварне вештине, повећавајући конкурентност студената на тржишту рада.
- Примена модела у пословном контексту: Уколико се покаже да модел даје добре резултате у образовном процесу, његовим прилагођавањем може се креирати и модел за избор метода наставе и у компанијама, како би се унапредили процеси развоја људских ресурса заснованих на компетенцијама у пословном окружењу.

Креирање предиктивног модела за избор наставне методе за развој менаџерских компетенција, заснованог на индивидуалним карактеристикама студената, може унапредити и теоријски и практични приступ образовању. Овај модел би омогућио персонализацију наставе, оптимизацију образовних метода, побољшање ефикасности учења и повећање релевантности менаџерских компетенција у пословном окружењу.

6. План истраживања и структура рада

У наставку је представљен план истраживања:

	Фаза	Задатак	Методе и технике
1.	Анализа литературе на тему компетенција и примене модела компетенција у пословном контексту и образовању	Прикупљање радова, истраживања и додатних материјала која обрађују тему планирања и развоја компетенција у пословном контексту и образовању. Анализа и систематизација досадашњих резултата. Уочавање недостатака и дефинисање предмета и циља истраживања.	Претраживање научне и стручне литературе кроз индексне базе података и интернет садржај. Преглед и анализа доступних материјала као што су студије случаја, приручници, законски оквири.
2.	Креирање нацрта истраживања и план спровођења истраживања	Избор методе истраживања. Постављање хипотеза, дефинисање и операционализација варијабли. Дефинисање услова у којим ће се спроводити експеримент. Дефинисање свих фаза спровођења експеримента. Припрема материјала.	Претраживање и/или развој одговарајућих мерних инструмената за испитивање индивидуалних карактеристика студената. Организација материјала према фазама спровођења експеримента.
3.	Спровођење експеримента	Одабир испитаника. Дефинисање експерименталне и контролне групе. Припрема испитаника за учешће у експерименту. Испитивање субјеката пре почетка експеримента. Спровођење експерименталног дела у више фаза. Испитивање субјеката након експеримента.	Усмено и писмено обавештење о условима учешћа у експерименту. Прикупљање сагласности за учешће у експерименту и обраду података. Посматрањем испитаника током експеримента. Испитивање субјеката анкетирањем, упитницима и структурираним интервјуом.
4.	Обрада и анализа резултата	Обрада података прикупљених истраживањем. Анализа резултата експеримента.	Сумирање, систематизовање и приказивање података до којих се дошло

			истраживањем. Статистичке методе.
5.	Креирање предиктивног модела	Анализа различитих метода и техника које омогућавају анализу података, идентификацију образаца и изградњу модела који може предвидети будуће резултате.	Статистичке методе, оптимизационе методе, машинско учење и други аналитички приступи.
6.	Закључак	Анализа резултата и веза са претходним истраживањима у области. Предлог будућих истраживања.	Анализа. Синтеза.

Временски оквир истраживања:

ФАЗА	МЕСЕЦ											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1												
2												
3												
4												
5												
6												

Предлог структуре рада:

1. Увод
 - Дефинисање предмета истраживања
 - Циљеви истраживања
 - Полазне хипотезе
 - Методологија истраживања
 - Структура и организација рада
2. Образовни процес и наставне методе
 - Фазе образовног процеса
 - Врсте наставних метода
3. Компетенције и модели компетенција
 - Дефиниција компетенција
 - Историјски развој
 - Класификација компетенција

- Модели компетенција
- Лидерске компетенције
- Менаџерске компетенције

4. Примена модела компетенција

- Планирање запослених засновано на компетенцијама
- Селекција кандидата заснована на компетенцијама
- Развој компетенција запослених
- Усавршавање и преквалификација заснована на компетенцијама
- Вредновање рада засновано на компетенцијама

5. Формално образовање засновано на компетенцијама

- Дефинисање образовног циља заснованог на компетенцијама
- Дефинисање исхода образовања заснованог на компетенцијама
- Интеграција модела компетенција у садржај и структуру предмета
- Методе извођења наставе и развој компетенција
- Праћење и оцењивање засновано на компетенцијама
- Значај образовања заснованог на компетенцијама

6. Емпиријско истраживање: Предиктивни модел избора наставне методе за развој менаџерских компетенција заснован на индивидуалним карактеристикама студената

- Проблем истраживања
- Предмет и циљ истраживања
- Хипотезе
- Метод
- Прикупљање и обрада података
- Резултати истраживања

7. Научни и стручни допринос

8. Будућа истраживања

9. Закључак

10. Литература

Након сагледавања оперативних недостатака уочених током пилот експеримента и након коментара комисије приликом одбране приступног рада, предложене су неке измене нацрта које ће ући у предлог пријаве теме докторске дисертације.

Предлози комисије

- У првој фази експеримента унапредити процену нивоа менаџерских компетенција код студената задавањем упитника са ситуационим питањима како би студенти боље разумели шта менаџерске компетенције подразумевају и на тај начин смањити могућност грешке код самопроцене.
- Значајан предиктор успешног прихватања нових метода наставе и успеха у развоју компетенција може бити лична карактеристика отвореност за промене, те ју треба укључити у скуп персоналних варијабли.

- Потребно је јасније описати разлике између два наведена метода наставе и изменити називе да не имплицирају супериорност једне од њих, већ их посматрати као равноправне наставне приступе.
- Процена нивоа компетенција након завршених обука треба да обухвати оцену предавача и оцену колега „процена од стране вршњака“ (*“peer to peer assesment”*) како би се умањила грешка самопроцене.
- Предлог је да се модел креира применом Анализе обавијања података (Data Envelopment Analyses – DEA: Charnes, Cooper & Rhodes, 1978). Овом методом би се проверило како улазни параметри (индивидуалне карактеристике) утичу на напредак у развоју менаџерских компетенција (излазни параметри), као и ефикасност наставних метода у односу на индивидуалне карактеристике и резултате обуке. То би омогућило идентификацију супериорности наставног метода с обзиром на различите профиле студената, као и предвиђање успешности методе за развој менаџерских компетенција у зависности од профила.
- Комисија се сложила и око потребе измене наслова јер он имплицира креирање једног квантитативног модела који за излаз има један нумерички износ, а заправо се очекује да се добије модел који би на основу квантитативно одређеног значаја сваке појединачне предикторске варијабле (индивидуалне карактеристике) добио модел на основу кога би могао да се направи избор између две равноправне наставне методе за развој менаџерских компетенција, а које би као исход имале усклађеност са афинитетима студената, односно релативну персонализацију наставног процеса.
- Предлог наслова: Модел избора наставне методе за развој менаџерских компетенција заснован на индивидуалним карактеристикама студената

7. Закључак и предлог

Из свега до сада реченог закључујемо да кандидаткиња Ивана Кужет, мастер организационих наука, испуњава све услове предвиђене Законом о високом образовању за одобрење израде докторске дисертације.

Кандидаткиња поседује неопходна знања у области квантитативног менаџмента и менаџмента људских ресурса, упозната је са специфичностима образовног процеса, теоријски и кроз практичну примену, влада истраживачким методама и техникама, као и алатима за обраду података, што је квалификује за успешан рад на изради ове докторске дисертације. Такође, током спровођења пилот истраживања, показала је спремност и вештину коришћења експерименталне процедуре, уз поштовање и заштиту етичких принципа научног истраживања.

Тема дисертације припада ужој научној области Менаџмент људских ресурса, фокусирајући се на обуку и развој менаџерских компетенција, уз примену квантитативних метода у менаџменту. Актуелност теме се огледа у значају који савремени менаџмент придаје концепту образовања заснованог на компетенцијама, а чија се ефикасност овде експериментално проверава. Могућност персонализације, односно прилагођавања наставног процеса различитим профилима, с обзиром на индивидуалне карактеристике, као и креирање квантитативног модела за предикцију успешности, чине тему мултидисциплинарном и практично применљивом. Развој модела избора методе усвајања менаџерских компетенција квантификовањем релативног значаја који имају индивидуалне карактеристике студената у предвиђању успешности наставних резултата превазилази оквире конкретне примене и доприноси развоју теоријских модела у области, што повратно може дати допринос и у ширем научном и друштвеном контексту и образовању уопште.

На основу свега наведеног, комисија предлаже Наставно-научном већу да прихвати предложену тему и одобри израду пријављене докторске дисертације кандидаткиње Иване Кужет под називом „**Модел избора наставне методе за развој менаџерских компетенција заснован на индивидуалним карактеристикама студената**”. За ментора докторске дисертације предлаже се др Ивана Ковачевић, редовни професор Факултета организационих наука, Универзитета у Београду.

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ:

др Ивана Ковачевић, редовни професор
Факултет организационих наука
Универзитет у Београду

др Гордана Савић, редовни професор
Факултет организационих наука
Универзитет у Београду

др Зорица Богдановић, редовни професор
Факултет организационих наука
Универзитет у Београду

др Владимир Обрадовић, редовни професор
Факултет организационих наука
Универзитет у Београду

др Ивана Петровић, ванредни професор
Филозофски факултет
Универзитет у Београду

Београд, 18.02.2025.