

# ZUHDIJA HASANOVIĆ ADNAN SREBRENICA

## Demotiviranost prosvjetnog radnika i načini njenog prevazilaženja

---

123

**Zuhdija Hasanović**  
*redovni profesor na Katedri za  
hadis (poslaničku tradiciju)*  
zuhdija.hasanovic@fin.unsa.ba

**Adnan Srebrenica**  
*glavni imam Međzliisa Islamske  
zajednice Busovača*  
adnan.srebrenica@hotmail.com

**Pregledni članak**  
Primljeno: 30. 9. 2025.  
Prihvaćeno: 28. 11. 2025.

**Ključne riječi:**  
Motivacija, sunnet,  
Muhammed, s.a.v.s., ashabi,  
obrazovni proces, prosvjetni  
radnik, učitelj, učenik,  
odgovornost, uspjeh

### Sažetak:

Nakon temeljne analize uzroka, manifestacija i potencijalnih strategija za prevazilaženje demotiviranosti među učenicima u Bosni i Hercegovini, neophodno je usmjeriti pažnju ka prosvjetnim radnicima, kao drugom ključnom subjektu obrazovnog procesa. Potrebno je detaljno razmotriti uzroke njihove demotiviranosti, identificirati dominantne faktore koji doprinose ovom fenomenu te prepoznati forme kroz koje se demotiviranost najčešće ispoljava. Istovremeno, važno je istražiti efikasne pristupe i metode koje mogu doprinijeti ublažavanju i prevazilaženju ovog nepovoljnog stanja. Primarni cilj ovog rada jeste da ukaže na presudne faktore koji su doveli do gubitka profesionalne motivacije kod prosvjetnih radnika, ali i da identificira ključne motivacijske mehanizme koji imaju potencijal da revitaliziraju njihov pedagoški entuzijazam i angažman unutar obrazovnog sistema. Poseban akcent stavlja se na motivacijske metode koje je primjenjivao Božiji Poslanik, s.a.v.s., u procesu poučavanja svojih sljedbenika. Njegov pristup učenju, širenju spoznaje, usvajanju vještina i formiranju vrijednosnih stavova bio je toliko snažan da su njegovi sljedbenici nerijetko zane-marivali osnovne egzistencijalne potrebe kako bi što duže boravili u njegovom prisustvu i učili od njega. Ove metode predstavljaju vrijedan izvor inspiracije za savremene obrazovne prakse, posebno u kontekstu motiviranja prosvjetnih radnika.

## Demotivation Among Educators and Strategies for its Overcoming

## انعدام دافعية المعلم وطرق تجاوزه

### Keywords:

Motivation, Sunnah, Prophet Muhammad (peace be upon him), Companions, educational process, educator, teacher, student, responsibility, success

### الكلمات المفتاحية:

الدافعية، السنة، محمد (ص)، الأصحاب، العملية التعليمية، المعلم، المتعلم، المسؤولية، النجاح

### الملخص:

### Abstract:

Following a foundational analysis of the causes, manifestations, and potential strategies for addressing demotivation among students in Bosnia and Herzegovina, it is necessary to shift focus to educators as the second key stakeholder in the educational process. This study examines in detail the causes of teacher demotivation, identifies the dominant factors contributing to this phenomenon, and highlights the most frequent forms in which it is expressed. At the same time, it explores effective approaches and methods that may alleviate or overcome this adverse condition. The primary aim of this paper is to illuminate the crucial factors that have led to the loss of professional motivation among educators and to identify key motivational mechanisms with the potential to restore their pedagogical enthusiasm and engagement within the education system. Special emphasis is on the motivational methods employed by the Prophet Muhammad (peace be upon him) in teaching his followers. His approach to learning, disseminating knowledge, cultivating skills, and shaping value-based attitudes was so compelling that his companions would often overlook basic existential needs in order to remain in his presence and learn from him for as long as possible. These methods represent a valuable source of inspiration for contemporary educational practice, particularly in the context of motivating educators.

بعد التحليل المفصل لأسباب وتجليات وطرق تجاوز انعدام الدافعية الممكنة عند الطلاب في البوسنة والهرسك من الضروري توجيه الاهتمام إلى المعلمين بوصفهم عاملاً رئيسياً ثانياً في العملية التعليمية. فيجب الدراسة المفصلة لأسباب انعدام دافعيتهم وتشخيص العوامل السائدة التي تساهم في هذه الظاهرة ومعرفة الأشكال التي يظهر من خلالها انعدام الدافعية غالباً. وفي نفس الوقت، من المهمّ دراسة الأساليب والمناهج الفعّالة التي بإمكانها المساهمة في تخفيف وتجاوز هذا الوضع غير المرضي. ويقصد هذا البحث أساساً الإشارة إلى العوامل المهمّة التي أدت إلى غياب الدافعية المهنيّة عند المعلمين وكذلك تشخيص الآليات الدافعية الرئيسيّة القادرة على إعادة إحياء حماسهم التعليمية ونشاطهم داخل النظام التعليمي. ويُؤكّد في البحث بصفة خاصة على الأساليب الدافعية التي كان يقوم بتطبيقها رسول الله (ص) في تعليم أصحابه. وكان منهجه في التعلّم ونشر الوعي واستيعاب المهارات وتشكيل المواقف التقييميّة قوياً إلى درجة كان أصحابه كثيراً ما يهملون حاجاتهم الوجوديّة الأساسية حتى يكون بإمكانهم ملازمته والتعلّم منه. وتمثّل هذه المناهج مصدر الإلهام القيم للتطبيقات التعليمية الحديثة وخاصّة في سياق دفع المعلمين.

## Uvod

Prosvjetni radnici: učitelji, nastavnici i profesori, predstavljaju temeljni oslonac obrazovnog sistema. Njihova uloga nadilazi puko prenošenje znanja; oni aktivno učestvuju u oblikovanju karaktera, vrijednosnih stavova i kompetencija budućih generacija. Kroz individualizirani pristup, poticanje kritičkog mišljenja, razvoj socijalnih i emocionalnih vještina te kontinuiranu podršku učenicima, prosvjetni radnici doprinose formiranju obrazovanih, odgovornih i etički osviještenih pojedinaca, sposobnih da pozitivno djeluju unutar svojih porodica, lokalnih zajednica i šireg društvenog konteksta.

Njihova profesionalna energija, entuzijazam i strast prema nastavnim sadržajima imaju snažan motivacijski učinak na učenike, potičući ih na istraživanje i učenje koje nadilazi granice formalnog kurikuluma.

Rad pod naslovom "Demotiviranost prosvjetnog radnika i način njenog prevazilaženja" nastoji osvijetliti problem nedostatka adekvatne motivacije<sup>1</sup> u obrazovnom procesu, s posebnim fokusom na učitelje i nastavnike. Primarni cilj jeste identifikacija ključnih faktora koji dovode do stanja profesionalne apatije, demotiviranosti i demoralizacije te koji rezultiraju smanjenim angažmanom u nastavnom procesu.

U svrhu razumijevanja uzroka ovakvog stanja, kao i formuliranja konkretnih smjernica za njegovo prevazilaženje, rad se oslanja na analizu uzornog života Božijeg Poslanika, s.a.v.s., s posebnim naglaskom na njegove metode motiviranja ashaba ka sticanju znanja, uprkos brojnim izazovima i egzistencijalnim odricanjima.

Struktura rada, pored uvodnog i zaključnog dijela, obuhvata dva temeljna poglavlja. Prvo poglavlje posvećeno je analizi uzroka demotiviranosti prosvjetnih radnika, dok se drugo fokusira

1 O ličnosti čovjeka, njegovoj motivaciji i njenim teorijama i načelima te načinima i vrstama motiviranja više v.: Robert C. Beck, *Motivacija: teorija i načela*, prijevod: Dinka Čorkalo i dr., "Naklada Slap", Jastrebarsko, 2003.

na iznalaženje konkretnih rješenja i strategija za revitalizaciju njihove profesionalne motivacije.

Metodološki okvir rada obuhvata kombinaciju različitih istraživačkih pristupa, uključujući deskriptivnu metodu i metodu analize i sinteze, čime se osigurava višedimenzionalna obrada istraživačkog problema.

## Razlozi i faktori demotiviranosti prosvjetnih radnika

O stanju u bosanskohercegovačkom društvu koje je već decenijama opterećeno brojnim političkim, ekonomskim, socijalnim, obrazovnim i sigurnosnim problemima, a koje se negativno odražava i na prosvjetne radnike i kvalitet njihovog života i djelovanja govorili smo opširnije u tekstu: “Motiviranje učenika na učenje iz perspektive savremene pedagogije i uzornog poučavanja Muhammeda, s.a.v.s. – komparativna analiza”<sup>2</sup> te budući da značajnije nije promijenjeno smatramo suvišnim ponavljati navedene činjenice.

Važno je ipak istaći da faktore koji negativno utječu na motivaciju učitelja u Bosni i Hercegovini možemo podijeliti na one koji su općeg karaktera i odnose se na sve građane naše domovine, među kojima su: politička nesigurnost, ekonomska neisplativost<sup>3</sup>, socijalno raslojavanje, demografska kretanja, odnosno depopulacija stanovništva, dominiranje mita, korupcije, društvene nepravde i nepotizma<sup>4</sup> te drugi koji su posebnog karaktera i odnose se samo na učitelje:

- **duogodišnje zanemarivanje obrazovnog sektora.** Obrazovanje često nije među glavnim prioritetima vladajućih

2 *Zbornik radova FIN-a*, Sarajevo, 2024, br. 29, str. 37–67.

3 Itekako na motiviranost učitelja utječe saznanje da za isti posao, u daleko boljim i lakšim uvjetima, u zapadnoevropskim zemljama mogu dobiti čak i deset puta veće plaće (npr. u Luksemburgu, Švicarskoj, Njemačkoj i Norveškoj), što njihov posao čini manje vrijednim, a trud besmislenim.

4 Ovakve negativne pojave ne daju jednake šanse, nego preferiraju negativnu selekciju. Još uvijek je prisutna pojava da se posao dobiva mimo odgovarajućih kriterija i zakonskih procedura, na osnovu političke podobnosti ili rodbinskih veza, a ne na osnovu kompetencija i pokazanog uspjeha, što demotivira kvalitetne kadrove.

struktura, što dovodi do manjka ulaganja i loših reformi. Obrazovne ustanove ne dobijaju dovoljno sredstava za usavršavanje i moderniziranje nastavnog procesa i to otežava rad prosvjetnih radnika;

- **nedostatak sistemskog djelovanja**, koji se, s jedne strane, ogleda u čestim promjenama kurikuluma, obrazovnih politika i pravnih regulativa koje stvaraju nesigurnost kod prosvjetnih radnika, a, s druge strane, u zastarjelim obrazovnim programima, koji su ostali izvan navedenih reformi. Nastavni planovi i udžbenici su u velikom broju slučajeva zastarjeli i ne odgovaraju izazovima i potrebama savremenog društva. Ovo prosvjetnim radnicima otežava da pruže relevantno, kvalitetno i primamljivo obrazovanje;
- **politizacija obrazovanja**. Primjetan je utjecaj vladajućih političkih struktura na dezintegriranje sistema obrazovanja, na sadržaje nastavnih planova i programa, prilikom postavljanja ministara obrazovanja, dekana i direktora, kao i kod upošljavanja prosvjetnih radnika na račun kompetentnosti što negativno utječe na kvalitet obrazovnog sistema;
- **devalvacija nastavničke profesije**. Nastavnička profesija u Bosni i Hercegovini se sve manje cijeni, zbog percepcije da je ona slabo plaćena i stresna, što dovodi do manjeg interesa za nastavničke studije među mladima;
- **stres i emocionalni pritisak**. Nastavnička profesija spada među najstresnija zanimanja općenito, jer uključuje rad s djecom, mladima, njihovim porodicama i administracijom;
- **nedostatak profesionalnog razvoja**. Mogućnosti za učestvovanje u programima za cjeloživotnu edukaciju i usavršavanje nastavnika su ograničene, a često ovise o osobnim ulaganjima;
- **nedostatak resursa i infrastrukture**. Nastavnici se suočavaju s brzim tehnološkim promjenama, a podrška za prilagođavanje njima nije uvijek pravovremena i primjerena. Mnoge škole još uvijek nemaju osnovne resurse

za održavanje kvalitetne nastave, poput fiskulturnih sala ili modernih tehnologija, što dodatno otežava rad nastavnika;

- **niske plaće, nesigurni i loši uvjeti rada.** Mnogi prosvjetni radnici rade, često i više godina, na osnovu ugovora na određeno vrijeme. Ovo stvara osjećaj nesigurnosti i otežava planiranje budućnosti. Oni koji rade često su opterećeni administrativnim obavezama koje im umanjuju vrijeme za kvalitetnu nastavu.

Svi ovi faktori izazivaju frustracije, nesigurnost, iščezavanje entuzijazma i osjećaj demotiviranosti među nastavnicima, što neposredno utječe na njihovu sposobnost da pružaju kvalitetno obrazovanje.

Zbog toga je važno da se ovi problemi dijagnosticiraju, otkriju njihovi uzroci i da se sistemski i sistematično radi na njihovom rješavanju i prevazilaženju kako bi se poboljšali uvjeti rada prosvjetnim radnicima, a učenicima podigao kvalitet obrazovanja na višu razinu.

Postoji niz strategija koje bi mogle poboljšati motivaciju nastavnika u Bosni i Hercegovini. U nastavku navodimo nekoliko ključnih pristupa:

- **Suštinska reforma obrazovnog sistema.** Ne mislimo na reforme koje su same sebi cilj, ni površne reforme kojima se mijenjaju pojedine nastavne jedinice ili preporučena literatura, nego uvođenje savremenijih, kreativnijih i fleksibilnijih nastavnih planova, koji će pomoći učenicima i studentima da razumiju svijet u kojem žive, da kritički sagledavaju procese i trendove u kojima se nalaze i da iznalaze načine kako postojeće krize i izazove prevazilaziti. Nedostaju reforme koje će ponuditi nastavne planove fokusirane na inovacije i praktične vještine koje će povećati entuzijazam za poučavanje;
- **profesionalni razvoj i edukacija.** Osiguravanje kontinuirane edukacije, kurseva, radionica, seminara, treninga i konferencija kako bi prosvjetni radnici unaprijedili svoja

- znanja i kompetencije što bi im omogućilo da osjete napredak u karijeri;
- **emocionalna i psihološka podrška.** Neophodno je razvijati ambijent uvažavanja i saradnje među prosvjetnim radnicima, a po potrebi pokretati i uključivati se u programe za upravljanje stresom i mentalno zdravlje koji bi itekako bili korisni u smanjenju pritiska na nastavnike;
  - **osnaživanje prosvjetnih radnika u donošenju odluka.** Rijetki su ljudi koji ne osjećaju motiviranost ako ih se konsultira o zbivanjima koja na njih utječu. Participacija je istovremeno sredstvo priznanja. Ona utječe na potrebu za povezivanjem i prihvaćanjem. Iznad svega, daje ljudima osjećaj postignuća.<sup>5</sup> Davanjem većih ovlasti i značajnijeg utjecaja učiteljima i nastavnicima u donošenju odluka unutar obrazovnih institucija, posebno u vezi s nastavnim planom i programom, oni bi se osjećali više uključenima i odgovornima;
  - **prepoznavanje i nagrađivanje uspjeha.** Uvođenje sistema priznanja i nagrađivanja za prosvjetne radnike koji ostvaruju najbolje rezultate povećalo bi osjećaj postignuća i zadovoljstva. Uvođenje godišnjih nagrada za najbolje nastavnike, poput “Nastavnik godine”, može povećati motivaciju i prepoznati njihov trud. Nastavnici mogu dobiti dodatne bonuse za postizanje izvanrednih rezultata, poput visokih ocjena učenika na standardiziranim testovima ili inovativnih metoda poučavanja;
  - **unapređenje.** Nastavnici koji su izvrsni u svome radu mogu dobiti priliku za unapređenje na više pozicije, poput mentora, koordinatora ili evaluatora koji prate i ocjenjuju nastavni proces;
  - **povećanje plaća i beneficija.** Priznavanjem važnosti njihove uloge kroz adekvatne finansijske nadoknade ili poklone poput knjiga, tehnoloških uređaja ili vaučera za putovanja nastavnici bi se osjećali cjenjenijima i sigurnijima;

5 Tonći Lazibat i Ksenija Dumičić, “Upravljanje ljudskim resursima i permanentna izobrazba – temeljni čimbenici kvalitete”, str. 10. ([https://issuu.com/kvaliteta.net/docs/lazibat\\_tonci](https://issuu.com/kvaliteta.net/docs/lazibat_tonci), 11. 8. 2025).

- **fleksibilni radni uvjeti.** Pružanje mogućnosti za rad od kuće ili fleksibilno radno vrijeme može povećati zadovoljstvo nastavnika;
- **poboljšanje radnih uvjeta.** Osiguranje boljih resursa poput tehnologije, opreme i moderne infrastrukture smanjilo bi frustraciju i omogućilo djelotvorniji rad;
- **smanjenje administrativnog opterećenja.** Oslobođanje nastavnika od nepotrebnih administrativnih zadataka ili njihovo maksimalno smanjenje omogućilo bi im da se fokusiraju na poučavanje.

Navedene mjere mogu značajno doprinijeti povećanju motivacije i zadovoljstva nastavnika i one podrazumijevaju i zahtijevaju systemske promjene i saradnju između vlasti različitih razina, rukovodstva škole i prosvjetnih radnika.

U nastavku želimo posebnu pažnju posvetiti i detaljnije istražiti na koji način sami prosvjetni radnici mogu poboljšati svoju motivaciju, s obzirom na svoj odnos prema znanju, poučavanju, školi, učenicima i kolegama.

### **Motiviranje prosvjetnih radnika**

Poučavanje je jedno od najplemenitijih zanimanja, bolje reći poslanje, misija, koje zahtijeva stalnu kreativnost i samomotivaciju. To je zbog svoje prirode, koja zahtijeva svakodnevnu interakciju s učenicima, posmatranje njihovog stanja i ponašanja i njihovo usmjeravanje na primjeren način i odgovarajućim metodama ka onome što je bolje i kvalitetnije. Iako je poučavanje samo po sebi nagrađujuće, svakodnevni izazovi s kojima se nastavnici suočavaju mogu negativno utjecati na njihovu motivaciju i strast prema radu. Stoga je bitno da nastavnici traže strategije za poboljšanje samomotivacije kako bi održali visoku razinu učinka i osobnog zadovoljstva.

Provedene studije su pokazale da učenici očekuju veću motivaciju od svojih nastavnika, što ukazuje na potrebu za

podrškom i resursima koji bi pomogli nastavnicima da se prilagode i odgovore na potrebe učenika.

Kako bi uspješno obavljali složene i mnogostruke uloge i pri tome pozitivno utjecali na učenike, nastavnici moraju ne samo zadržati visoku razinu vlastite motivacije nego konstantno nastojati da je razvijaju i jačaju. U savremenoj pedagoškoj literaturi nude se sljedeći načini pomoću kojih se nastavnici mogu motivirati:

- **Pronalaženje izvora inspiracije.** Učitelji bi trebali pronaći osobnu motivaciju unutar svoje strasti za poučavanjem i utjecajem koji imaju na živote učenika. Samomotivacija je osnovni stub u životu učitelja, omogućavajući mu da svaki dan daje najbolje rezultate. Samomotivacija se uveliko oslanja na crpljenje inspiracije od drugih. Nastavnici mogu tražiti inspiraciju prateći uspjeh svojih kolega ili čitajući iskustva drugih nastavnika. Ova iskustva inspiriraju nastavnike i motiviraju ih da se razvijaju, nastave pozitivno raditi i nastoje ostvariti ciljeve koji su im zadati, ali i one koje su sami sebi zadali. Kada učitelj ne samo održava nego razvija svoju strast i želju za učenjem i razvojem, to pozitivno utječe na njegove učenike i kvalitet obrazovanja koje pruža. Stoga je važno da učitelji budu svjesni važnosti samomotivacije i da kontinuirano teže obnavljanju svoje strasti za poučavanjem;<sup>6</sup>
- **postavljanje profesionalnih i osobnih ciljeva.** Postavljanje ciljeva je jedan od najmoćnijih alata za samomotivaciju. Važno je da učitelji postave jasne profesionalne i osobne ciljeve koji će im pomoći da se nastave razvijati. Ovi ciljevi mogu biti povezani s razvojem novih vještina, poboljšanjem nastavnih strategija ili čak postizanjem ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Kada nastavnici imaju cilj kojem teže, imaju veću motivaciju da naporno rade i nastave poboljšavati svoje performanse. Preporučuje se postavljanje SMART ciljeva (engl. *Specific*,

6 <https://pce.sandiego.edu/smart-goals-teachers-examples/> (18. 9. 2025).

*Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) koji pomažu nastavnicima u održavanju dosljednosti, fokusa i motivacije.<sup>7</sup> SMART ciljevi omogućuju jasno definiranje željenih postignuća, praćenje napretka i postizanje konkretnih rezultata. U jasnijem definiranju ciljeva mogu pomoći inspirativni materijali, kao što su TED razgovori<sup>8</sup>, koji pružaju nove perspektive i strategije;

- **razvijanje vještina upravljanja vremenom.** Samomotivacija među nastavnicima nije ograničena samo na psihološke, nego uključuje i organizacijske aspekte. Upravljanje vremenom je ključni faktor u poboljšanju samomotivacije, jer omogućava nastavnicima da efikasno upravljaju svojim svakodnevnim zadacima i izbjegnu osjećaj stresa. Kada nastavnici mogu efikasno upravljati svojim vremenom, osjećaju se ugodnije i motiviranije za poučavanje;<sup>9</sup>
- **rad na poboljšanju radnog okruženja.** Radno okruženje igra važnu ulogu u poboljšanju samomotivacije nastavnika. Poboljšanjem uvjeta u učionici, kao što su organizacija učionice ili odvajanjem vremena za razmišljanje i kreativnost, nastavnici mogu poboljšati svoje svakodnevno iskustvo i povećati motivaciju. Ugodno radno okruženje potiče inovacije i povećava želju nastavnika da daju sve od sebe;
- **konstruktivna saradnja s kolegama i dijeljenje iskustava.** Konstruktivna saradnja s kolegama i dijeljenje ideja i iskustava važan je izvor motivacije. Saradnja i interakcija s drugima mogu stvoriti ohrabrujuće okruženje koje potiče prosvjetne radnike da dijele ideje i rješenja za izazove s kojima se suočavaju. Kada se učitelji osjećaju dijelom

7 Više v.: *Nastava orijentirana na učenje: vodič za nastavnike usmjerene na postignuća*, (ur.: prof. dr. sc. Lorin W. Anderson), preveo: Nedim Prelić, Centar za demokratiju i pomirenje u jugoistočnoj Europi, Solun, 2014, str. 255.

8 TED (skraćeno od *Technology, Entertainment, Design*) najpoznatija je globalna platforma usmjerena na promociju ideja vrijednih širenja. Započela je 1984. godine kao konferencija na kojoj su se spajale teme tehnologije, zabave i dizajna, a danas pokriva gotovo sve teme – od nauke do poslovanja i globalnih pitanja. Koncipirana je u obliku inspirativnih i poučnih govora u trajanju do 18 minuta što se prema organizatorima ispostavilo kao dovoljno dugo vremena da bude ozbiljno i dovoljno kratko da zadrži pažnju ljudi.

9 [https://www.evolutetosuccess.com/2024/10/blog-post\\_5.html](https://www.evolutetosuccess.com/2024/10/blog-post_5.html) (28. 9. 2025).

podržavajuće zajednice, to povećava njihovu motivaciju i stvara osjećaj osnaživanja i pripadnosti. Diskusije s kolegama vrlo često inspiriraju, bude kreativnost i obnavljaju strast za poučavanjem;

- **rad na unapređenju liderskih vještina.** Nastavnici koji teže razvoju liderskih vještina često su motiviraniji. Liderstvo u obrazovanju znači sposobnost utjecanja na druge i vođenja ka uspjehu. Stoga, nastavnici mogu poboljšati svoju samomotivaciju usvajanjem i razvijanjem efikasnih stilova vođenja, bilo s učenicima ili kolegama;<sup>10</sup>
- **profesionalni razvoj.** Ne samo učenici, nego i nastavnici trebaju redovno osvježavati svoja znanja i vještine, kroz edukativne kurseve, specijalizirane i stručne knjige ili obrazovne konferencije. Ova vrsta profesionalnog razvoja ne samo da unapređuje kompetencije učitelja, već im pruža i osjećaj postignuća<sup>11</sup> i kontinuiranu motivaciju što im pomaže da konstantno napreduju u svojoj karijeri. Taj profesionalni razvoj može se realizirati kroz najjednostavnije aktivnosti, kao što su: dizajniranje nastavnog plana i programa, metode poučavanja, uvođenje konstruktivnih anketa s učenicima, kvizovi uživo, ankete i brzi uvodni testovi, preko razvijanja komunikacijskih vještina, tehnika i povratnih informacija od učenika. Ovo drži nastavu interesantnom, uzbudljivom i svježom. To je, istovremeno, ono što motivirani nastavnici rade svakodnevno. Važno je biti informiran o društvenim promjenama i trendovima kako bi nastavnici mogli pružiti aktualno i atraktivno obrazovanje. Sve je ovo s ciljem poboljšavanja procesa učenja i poučavanja i povećanja angažmana i interesa učenika;
- **tretiranje izazova kao prilika za učenje.** Prosvjetni radnici se često suočavaju s velikim izazovima u svojoj profesiji, kao što je rad s učenicima koji imaju teškoće u učenju,

10 <https://alrai.com/article/503022/أبواب/أهمية-التحفيز-الذاتي-عند-المعلم> (pristupljeno 30. 9. 2025).

11 O motivu postignuća više v.: Nenad Havelka, *Učenik i nastavnik u obrazovnom procesu*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd, 2000, str. 79, 80.

poremećaje u ponašanju i sl. ili stalni pritisak na poslu. Umjesto da se osjećaju frustrirano, nastavnici mogu ove izazove posmatrati kao prilike za učenje i rast. Kada nastavnici svaki izazov posmatraju kao priliku za razvoj svojih vještina i poboljšanje svog učinka, motiviraniji su da se suoče s tim izazovima s pozitivnim stavom;<sup>12</sup>

- **korištenje ranijih uspjeha.** Prisjećanje prošlih postignuća i analiza njihovih uzroka jedna je od najmoćnijih strategija samomotivacije. Kada se nastavnici prisjete svojih postignuća i izazova koje su savladali, postaju spremniji da se suoče s novim izazovima s većim samopouzdanjem. Ova strategija im pomaže da održe stalnu motivaciju i savladaju svakodnevne prepreke;
- **razvijanje efikasnih komunikacijskih vještina.** Efikasna komunikacija s učenicima i kolegama jedna je od najvažnijih strategija samomotivacije za nastavnike. Razvijanjem komunikacijskih vještina, nastavnici mogu izgraditi jače i plodotvornije odnose. Kada nastavnici osjećaju da mogu efikasno komunicirati sa svojom okolinom, motiviraniji su da naporno rade i pruže izvanredno obrazovno iskustvo;
- **prekid rutine i ponovno osmišljavanje metoda poučavanja.** Rutina može biti jedan od razloga zašto nastavnici gube motivaciju. Stoga je neophodno da nastavnici prekinu rutinu i traže nove načine kako bi obrazovni proces učinili zanimljivim. Korištenje različitih metoda poučavanja stvara stimulativno okruženje za učenje, kako za nastavnike, tako i za učenike, povećavajući samomotivaciju i kreativnost;
- **korištenje savremenih obrazovnih resursa.** Tehnologija i savremeni obrazovni resursi su moćan način za poticanje samomotivacije nastavnika. Korištenje obrazovnih aplikacija i digitalnih alata može pomoći da proces učenja bude interaktivniji, povećavajući motivaciju nastavnika

12 [https://www.evolutetosuccess.com/2024/10/blog-post\\_5.html](https://www.evolutetosuccess.com/2024/10/blog-post_5.html) (pristupljeno 28. 9. 2025).

da razvijaju svoje tehnološke vještine i koriste ih na kreativne načine. Korištenjem modernih tehnoloških alata, nastavnici mogu pojednostaviti obrazovni proces i postići bolje rezultate. Nadalje, tehnologija otvara nove puteve za profesionalni razvoj i kontinuirano učenje, povećavajući strast za poučavanjem i motivaciju;

- **inovativnost i kreativnost u obrazovanju.** Samomotivacija nije ograničena samo na postizanje ciljeva, nego također uključuje traženje kreativnosti u metodama poučavanja. Nastavnici mogu imati koristi od samomotivacije razvijanjem inovativnih metoda poučavanja koje angažiraju učenike. Primjena inovativnih nastavnih metoda koje potiču učenike na aktivno sudjelovanje u procesu učenja može učiniti nastavu zanimljivijom i izazovnijom. Kada se nastavnici osjećaju slobodnima da eksperimentiraju i inoviraju, samim tim su motivirani da poboljšaju svoje metode poučavanja, što ih čini angažovanijim u njihovoj profesiji;
- **pokretanje osobne strasti u poučavanju.** Važno je da učitelji pamte zašto su odabrali ovu profesiju. U vremenima stagnacije ili umora, prvobitna strast koja ih je navela da nastave svoju učiteljsku karijeru može biti snažan motivator da ponovno probudi njihov entuzijazam. Učitelji bi se trebali redovno pitati: Zbog čega volim poučavati? Koje vrijednosti nudim svojim učenicima? Ova pitanja mogu pomoći u reaktiviranju motivacije i fokusiranju na plemenite ciljeve profesije;<sup>13</sup>
- **uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života.** Nastavnici se često osjećaju preopterećeno svakodnevnim izazovima s kojima se suočavaju na poslu. Stoga je ravnoteža između poslovnog i privatnog života ključna za održavanje samomotivacije. Nastavnici bi trebali odvojiti vrijeme za sebe i svoje porodice i izbjegavati potpuno uranjanje u posao kako bi izbjegli pretjerani

13 <https://www.skolskiportal.hr/sadrzaj/iz-stranih-medija/zelite-li-zadržati-strast-za-poučavanjem-prisjetite-se-kako-ste-se-uopće-zaljubili/> (pristupljeno 30. 9. 2025).

- pritisak, što može dovesti do gubitka motivacije i profesionalnog sagorijevanja. Kada postoji zdrava ravnoteža između poslovnog i privatnog života, nastavnici mogu povratiti svoju svježinu i elan i nastaviti davati sve od sebe;
- **odvajanje vremena za samorefleksiju i razmišljanje o osobnom razvoju.** Samorefleksija i razmišljanje o iskustvu učenja doprinose povećanju osobne motivacije. Nastavnici mogu s vremena na vrijeme odvojiti vrijeme da razmisle o svom napretku, postignućima i onome što mogu poboljšati u budućnosti. Ova vrsta refleksije pomaže nastavnicima da identificiraju svoje snage i slabosti, omogućavajući im da efikasnije rade na prevazilaženju slabosti i unapređenju sposobnosti;
  - **poštovanje, priznanje i nagrade:** izrazi zahvalnosti i priznanja od učenika i kolega mogu biti izuzetno motivirajući. Mali gestovi poput poruka zahvale ili komplimenata mogu imati veliki utjecaj. Nagrade za nastavnike su važan dio strategija motivacije nastavnika, pomažući u održavanju osjećaja postignuća i inspiracije na poslu. Prepoznavanje individualnih napora i postignuća može motivirati nastavnike i potaknuti ih da poboljšaju svoj učinak i postignu svoje ciljeve. Proširenje obima ponuđenih nagrada također poboljšava osjećaj finansijske sigurnosti nastavnika. Nadalje, primanje osobne nagrade pruža značajno ohrabrenje nastavnicima, što se odražava na zadovoljstvu učenika i roditelja pruženim uslugama. Shodno tome, nagrade za nastavnike su jedan od najvažnijih alata za motiviranje nastavnika da poboljšaju svoju efikasnost i podignu kvalitet obrazovnog rada;
  - **iskazivanje zahvalnosti i priznanja učenicima.** Kada nastavnik cijeni svoje učenike i priznaje njihov trud i postignuća, oni razvijaju osjećaj samozadovoljstva. Ova vrsta pozitivne komunikacije jača međuljudske odnose unutar učionice, čineći nastavnike motiviranijima. Osjećaj da mogu pozitivno utjecati na druge snažan je motivator za kontinuirano poboljšanje;

- **briga o mentalnom i tjelesnom zdravlju.** Mentalno i tjelesno zdravlje nastavnika igra značajnu ulogu u održavanju samomotivacije. Nastavnici bi trebali voditi računa o svom zdravlju zdravom ishranom, vježbanjem i odvajanjem vremena za meditaciju i mentalno opuštanje. Kada su nastavnici dobrog zdravlja, mogu efikasnije raditi i održati svoj entuzijazam za nastavu;<sup>14</sup>
- **odvojiti vrijeme za odmor i opuštanje.** Iako je naporan rad važan, odmor i opuštanje su sastavni dio samomotivacije. Stoga bi nastavnici trebali odvojiti vrijeme za sebe, daleko od pritiska na poslu, kako bi sebi omogućili da povrte energiju i motivaciju. Kratka pauza između časova ili tokom školskog dana može biti dovoljna da se povrati energija i nastavi raditi s entuzijazmom, a kamoli kvalitetno iskorišten kraj sedmice.<sup>15</sup>

Ovi načini, mogu pomoći u buđenju prosvjetnih radnika iz letargije i monotonog svakodnevnog izvršavanja poslovnih obaveza, opterećenim brojnim problemima i izazovima i vratiti im samopouzdanje i motiviranost koji su neophodni za pružanje kvalitetnog obrazovanja.

Prosvjetni radnici koji nastoje živjeti po islamskim principima dodatnu motivaciju nalaze u izvorima islama, Božijoj Riječi, kao i u uzornom životu Muhammeda, s.a.v.s. Postoji više faktora koji mogu značajnije utjecati na motiviranje prosvjetnih radnika, od kojih izdvajamo sljedeće:

- **razvijanje svijesti o odgovornosti.** Učitelji trebaju konstantno osvještavati važnost svoje misije i uloge u prenošenju znanja. Znanje je temelj vjere u islamu koji njegove pripadnike čini budnim, vitalnim, kreativnim i snažnim.

Ono nam pomaže na putu spoznaje našeg Gospodara, Njegovih osobina i djelovanja, omogućava nam da se

14 Više v.: <https://alrai.com/article/503022/أبواب-أهمية-التحفيز-الذاتي-عند-المعلم> (pristupljeno 29. 9. 2025).

15 Više v.: <https://www.skole.hr/motivacija-nastavnika-snaga-koja-inspirira-i-pokrece/> (pristupljeno 17. 3. 2025).

kao ličnosti razvijamo, ne samo u intelektualnom, nego i u duhovnom, moralnom i radnom smislu, da upoznajemo svijet koji nas okružuje i da razumijemo principe po kojem djeluje kako bismo ga dalje razvijali. Od točka do svemirskih letjelica znanje omogućava inovacije i transformaciju svijeta. Pravne, obrazovne i političke institucije nastaju i razvijaju se zahvaljujući znanju koje se prenosi i nadograđuje. Civilizacije se prepoznaju po znanstvenim doprinosima koje su dale čovječanstvu, od grčke filozofije do astronomije muslimanskih učenjaka. Pomaže nam da razumijemo potrebe Božijih stvorenja i da ih ne zloupotrebjavamo, rasipamo i uništavamo. Kolektivno znanje oblikuje identitet naroda, njegovo pamćenje, jezik, običaje, kulturu i vrijednosti. Obrazovani pojedinci postaju stubovi društva. Na individualnom planu znanje nam pomaže da odredimo ciljeve i prioritete u životu i proniknemo u njegov smisao, da bolje razumijemo ljude, njihove težnje i potrebe, podsjeća na odgovornost kako povjerene nam vrijednosti koristimo i kako ih prenosimo dalje te nam omogućava da donosimo valjane odluke. Bez znanja, civilizacija stagnira, identitet se gubi, a vrijednosti blijede.

Znanje koje je posvećeno, kontinuirano i neumorno nudio Božiji Poslanik, s.a.v.s., mijenjalo je život, nudilo nove perspektive, davalo drugačije promišljanje svijeta i života, uspostavljalo jasnu vezu između zalaganja u procesu stjecanja znanja i zadovoljavanja potreba te omogućavalo kvalitetnije djelovanje koje je nudilo bogatiji, kvalitetniji i život sa smislom. Znanje čini čovjeka boljom osobom.

Stjecanje znanja je ključno za razumijevanje islama kao svjetonazora, njegovih doktrinarnih, moralnih, društvenih i pravnih normi. Učiteljima je povjereno (u *emanet* dato), da najviše vrijednosti prenose na mlađe generacije. Oni u tome nastavljaju poslanje koje su imali najodabraniji među ljudima Božiji poslanici i vjerovjesnici, alejhimus-selam. Muhammed, s.a.v.s., kaže: "Učenjaci su

nasljednici vjerovjesnika. Vjerovjesnici nisu ostavljali u nasljedstvo ni zlatnike (*dinare*) ni srebrenjake (*dirheme*), već znanje. Ko ga uzme, uzео je ogromno dobro!"<sup>16</sup> Otuda je obrazovanje velika obaveza i posebna čast.

S druge strane, iskazivanje neodgovornosti u poučavanju, pasivnost i nepostojanje žara i entuzijazma u prenošenju znanja, iako se ono posjeduje, osuđuje se u islamu, pa Poslanik, s. a. v. s., čak kaže: "Ko bude upitan o onome što zna pa to sakrije na Sudnjemu danu bit će zauzdan vatrenom uzdom!"<sup>17</sup> Hadis možemo razumjeti na način da nastavnici koji posjeduju znanje, iskustvo i kompetencije ne koriste dovoljno i na primjeren način savremene medije i komunikacijska sredstva da bi to znanje prenijeli dalje ili da se kao mentori ograničavaju na mali broj kandidata, jer ne žele da se opterećuju i sl. Učitelji ne smiju nikada zaboraviti da znanje, na osnovu islamskog učenja, nije njihovo vlasništvo kojim mogu raspolagati kako žele, nego izraz Božije blagodati koju treba širiti što je moguće dalje. Razumijevanje ove odgovornosti može motivirati učitelje da se posvete svojoj misiji s predanošću;

- **jačanje uzornosti u moralnosti.** Učitelji nastoje da dosljedno i ustrajno primjenjuju znanje koje su stekli i da žive moralne vrijednosti koje zagovaraju. Osobnim ponašanjem i interakcijom, modeliraju vrijednosti integriteta, odgovornosti, poštenja i suosjećanja nužnih za razvoj građanske odgovornosti i moralnog ponašanja. Samopoštovanje i poštovanje drugih, iskrenost u izlaganjima, navođenju misli i stavova drugih, historijskih činjenica i događaja, saosjećanje s poteškoćama i problemima učenika i pravednost u ophođenju prema njima i ocjenjivanju njihovog rada su temelj djelovanja prosvjetnih radnika. Kao muslimani razumijevamo stjecanje znanja kao jedan

16 Abū Dāwūd, *Sunan*, "Kitāb al-'ilm", br. 3.641; At-Tirmidī, *Ğāmi'*, "Kitāb al-'ilm", br. 2.682.

17 Abū Dāwūd, *Sunan*, "Kitāb al-'ilm", br. 3.658.

od najviših oblika i puteva ka izgradnji potpunog čovjeka (*el-insan el-kamil*) čime iskazujemo naše iskreno pokoravanje Bogu (*ibadet*);

- **snaženje intrinzične motivacije.** Vrlo snažan motivator u svim sferama ljudskog djelovanja, pa i u obrazovnom procesu, jesu materijalna sredstva. Naročito, ako su značajna, ona aktiviraju, čine ljude posvećenim i ustrajnim i dovode do izuzetno pozitivnih rezultata. Naravno, po islamskim principima ona nisu sporna, ali islam uvijek skreće pažnju na vrijednosti koje su iznad materijalnih, koje su trajne i neprolazne. U suri Ja-Sin Allah, dž.š., kaže:

*... slijedite one koji od vas ne traže nikakvu nagradu, a na Pravom su putu!*<sup>18</sup>

Učitelji trebaju razvijati i jačati intrinzičnu motivaciju za učenje, što znači da trebaju voljeti proces učenja i uživati u prenošenju znanja na svoje učenike i primjećivanju utjecaja njihovog djelovanja na ponašanje učenika te raditi iz unutarnje želje za osobnim napretkom i napretkom zajednice u kojoj rade.

Božiji Poslanik, s.a.v.s., kaže: “Ko poučava znanju imat će nagradu onoga koji ga primjenjuje, a da se time njemu neće umanjiti nagrada!”<sup>19</sup>

Hadis je snažan poticaj svakom učitelju da sve dok se njegovo znanje koristi i ispoljava u riječima, postupcima, navikama, običajima i kulturi zajednice njemu teče nagrada koja će mu biti darovana na budućem svijetu.

Prosvjetni radnici se uvijek trebaju podsjećati da poučavaju druge zato što su sami odabrali taj poziv, jer ga vole i žele se baviti tim poslanjem, a ne zato što je to posao kojeg moraju obaviti. Kada god učitelji padnu u krizu i počnu se propitivati o rezultatima svoga rada ili da li je to što rade vrijedno truda, odricanja i neprospavanih noći, trebaju se

18 Qur’ān, Yā-Sin, 21.

19 Ibn Māğā, *Sunan*, “Abwāb as-sunna”, br. 240.

sjetiti kako njihovo djelovanje brojnim mladim ljudima otkriva smisao života i nudi im vrijednosti radi kojih vrijedi živjeti, pa i umrijeti. Od Božijeg Poslanika, s.a.v.s., se prenosi da je rekao:

“Sva stvorenja su Božija svojta, a najdraža su Mu stvorenja ona koja su najkorisnija Njegovoj svojti!”<sup>20</sup>

Oni nikada ne bi trebali zaboraviti da je to misija kojom je Allah, dž.š., zadovoljan i kojom omogućavamo da se vrijednosti koje su promovirali Njegovi poslanici, a.s., šire na buduća pokoljenja. Vremenom učitelji se crpe, gube elan i motiviranost. Oni vole poučavati, ali kada se suočavaju s nedaćama poput lošeg nastavnog okruženja, niskih plata, nepoštovanja učenika, kolega koji ih opterećuju i dr., to neminovno utječe na njihovu motiviranost, zato je neophodno s vremena na vrijeme probuditi svoju strast za poučavanjem!

Intrinzična motivacija za nastavnike je ključna za održavanje motivacije i nastavak karijere kada se iz različitih razloga osjećaju iscrpljeno. U ovom slučaju, intrinzična motivacija nastavnika igra ključnu ulogu, a nju možemo jačati na različite načine, između ostalih:

- razmišljati o svrsi i strasti: Nastavnici bi se trebali podsjetiti zašto su uopće odabrali ovu profesiju. Fokusiranje na strast prema poučavanju i utjecaj koji mogu imati na živote učenika može ponovno probuditi njihovu motivaciju;
- fokusiranje na rast učenika: Preusmjeravanje fokusa s vanjskih faktora, problema i poteškoća, na napredak i rast učenika može pružiti ogromno zadovoljstvo. Vidjeti kako učenici uspijevaju može biti izuzetno motivirajuće;
- konstantno educiranje. Inspirativna knjiga za nastavnike može biti od velike pomoći. Čitanje relevantnih

20 Aṭ-Ṭabarānī, *Al-Mu'ğam al-kabīr*, “Bāb al-'ayn”, br. 10.033.

knjiga može nastavnicima pružiti nove perspektive, strategije i motivaciju za prevladavanje izazova njihove profesije;

- ne zaboraviti da je potrebno s vremena na vrijeme, a posebno kada se učitelji osjećaju neraspoloženima i bezvoljnima, koristiti motivacijske citate, kao što su riječi Henrya Adamsa: “Učitelj utječe na vječnost: on nikada ne može znati gdje njegov utjecaj prestaje.”<sup>21</sup>
- **razvijanje kolegijalne podrške.** Prosvjetni radnici se trebaju međusobno podržavati i saradivati jedni s drugima. Kontinuirano jedni drugima prenositi svoja zapažanja, znanja i iskustva s ciljem da kao kolektiv konstantno napreduju. Zajednički rad učitelja može ih uveliko osnažiti da unesu više inovacija u učionicu. Tim učitelja koji rade zajedno može razmjenjivati ideje i efikasnije rješavati izazove. Različite perspektive mogu dovesti do kreativnih rješenja za uobičajena pitanja, kao što su angažman učenika, upravljanje ponašanjem i razvoj nastavnog plana i programa. Kada rade zajedno, učitelji se često osjećaju podržanim i cjenjenijim, što dovodi do većeg zadovoljstva poslom.

Trebaju nastojati biti ne samo kolege koji imaju profesionalan odnos i korektno izvršavaju obaveze, nego razvijati kolektivnu svijest da svi izvršavaju misiju iste obrazovne ustanove i pokušavaju ostvariti njenu viziju. Time se jačaju emotivne veze na način da uspjeh drugih kolega doživljavamo, kao i naš osobni, a njihov neuspjeh nas boli, kao i kada sami ne uspijevamo u onome što smo planirali. S tim ciljem, osim njihovih temeljnih svrha, djelotvorno je pokretati projekte naučnoistraživačkog, kulturnog i humanitarnog karaktera, kao što je stipendiranje učenika i studenata kako bi se prosvjetni radnici što više zbližili i upoznali onu stranu njihove ličnosti koja ne dolazi do izražaja prilikom svakodnevnih susretanja.

21 <https://old.skolskiportal.hr/clanak/9038-50-najboljih-citata-o-poducavanju/> (30. 9. 2025).

Rukovodstvo škole bi trebalo razvijati dobre odnose među svojim zaposlenicima. Kroz različite forme timskog izgrađivanja i jačanja raditi na što snažnijem povezivanju prosvjetnih radnika i jačanju dobrih odnosa i saradnje među njima, kao što je neophodno, bez odlaganja, djelovati na suzbijanju nesporazuma, nerazumijevanja i sukoba. S vremena na vrijeme, organizirati druženja izvan radnog prostora gdje će se u opuštenoj atmosferi govoriti o problemima s kojima se susreću na poslu, međusobnim nesporazumima i sukobima i načinima njihovog rješavanja. Širiti na formalnim i neformalnim susretima duh tolerancije i razumijevanja prema slabostima, nesnalaženjima i greškama kolega, ali istovremeno prijateljski ukazivati na mjesta poboljšanja, prakse koje se mogu promijeniti nabolje i uspješnije obavljanje određenih zadataka. Kroz Božiju Riječ i hadise Poslanika, s.a.v.s., naglašava se važnost zajedništva u dobru i iskrene podrške te izbjegavanje podržavanja u svemu onome što je negativno i protivni se univerzalnim principima dobra;

- **kreiranje učionice ispunjene razumijevanjem i toplinom.** Kako bismo kreirali što bolji ambijent za učenje, neophodno je što više uključivati učenike u nastavu. Započeti smislene diskusije o pitanjima koja učenike interesiraju, poticati ih da nam daju povratne informacije koje ćemo iskoristiti kako bismo nastavili obrađivati predviđene nastavne sadržaje na aktualan, prihvatljiv i interesantan način za učenike. Učitelj razvija odnos povjerenja s učenicima, kojeg karakterizira ljubaznost, strpljenje i razumijevanje.

Allah, dž.š., kaže: *Samo Allahovom milošću ti si blag prema njima; a da si osoran i grub, razbjegli bi se iz tvoje blizine...*<sup>22</sup>

22 Qur'an, Ālu 'Imrān, 159.

Snažni ljudski odnosi između nastavnika i njihovih učenika odličan su motivator. Efikasna komunikacija s učenicima, razumijevanje njihovih potreba i pružanje potrebne podrške jačaju osjećaj vrijednosti nastavnika u njihovim životima. Kada nastavnici vide pozitivan utjecaj koji imaju na živote svojih učenika, motiviraniji su da rade i daju više. Svaki učenik pronalazi svoje mjesto u razredu i posebnu ulogu, ne osjeća se zanemarenim i zapostavljenim te oni međusobno imaju krajnje korektan odnos, bez nasilja, ismijavanja, provociranja i vrijeđanja. Na takve učionice prosipa se Božija milost<sup>23</sup>, učenici su voljni da izvršavaju svoje obaveze, aktivniji su, s više optimizma i entuzijazma;

- **iskrena zahvalnost.** Kao učitelji moramo iskreno biti zahvalni, prije svih, Allahu, dž.š., a potom rukovodiocima, odnosno nadređenima koji su nam dali priliku da oblikujemo budućnost kroz obrazovanje. Kroz kur'anske i hadiske tekstove naglašava se važnost zahvalnosti za kreiranje povoljnog ambijenta u zajednici, ali i kao najljepši odgovor na sve blagodati koje dobivamo od Stvoritelja.

S druge strane, učitelji trebaju potaknuti učenike da njima budu iskreno zahvalni. To što nastavnici inspiriraju učenike nije ništa novo, ali kako učenici mogu inspirirati nastavnike da predaju? Ako se učenici pitaju kako da pokažu poštovanje svom učitelju, neka razmisle o direktnom komplimentu ili zahvalnici s malim poklonom. Ti izrazi zahvalnosti mogu biti sasvim jednostavni, poput: Hvala vam! Cijenimo vas! Najboljem nastavniku ikad! Hvala vam što činite razliku! Učinili ste ovo lahko razumljivim! Nikada nisam zaboravio ove riječi koje ste mi još davno u osnovnoj školi rekli! Vidjeli ste u meni ono što sam nisam

23 "Nikada se neće okupiti ljudi u nekoj od Allahovih kuća da uče Allahovu Knjigu i da je međusobno proučavaju a da se na njih neće spustiti smiraj, obaviti ih milost, natkriliti ih melec i Allah ih spomenuti kod onih koji su kod Njega!" (Ibn Māğa, *Sunan*, "Abwāb as-sunna", br. 225).

vidio! Ne bih ostvario ovo što jesam bez vas! Mnogo ste me zadužili! Iskrena zahvalnost neminovno polučuje uspjeh! Allah, dž.š., kaže: *Ako budete zahvalni, Ja ću vam, zacijelo, još više dati...*<sup>24</sup>

Osnova islamskog sistema motiviranja je u razumijevanju učenika ne kao objekta, robe, kao budućeg radnika, pa ni kao građanina, nego kao najodlikovanijeg Božijeg stvorenja koje je zaduženo da izgrađuje svijet i život na njemu na principima pune pokornosti jedino Bogu, saradnje, solidarnosti i razumijevanja s drugima i potpune angažiranosti na putu dobra te u razumijevanju osnovne zadaće učitelja u tome da ga osposobi za tu ulogu.

## Zaključak

U cilju unapređenja kvaliteta obrazovanja i osnaživanja obrazovnog procesa u Bosni i Hercegovini, neophodno je posvetiti posebnu pažnju motivaciji nastavnog kadra. Motivacija predstavlja jednu od ključnih determinanti uspješnog obrazovanja, s potencijalom da značajno utječe na profesionalni angažman nastavnika, kvalitet njihove pedagoške prakse te ukupnu atmosferu u obrazovnim ustanovama. Stoga je od izuzetne važnosti razvijati strategije koje će nastavnike ohrabriti i potaći da u nastavnom procesu daju svoj maksimum.

Iako postoji niz faktora koji utiču na motiviranost prosvjetnih radnika, ovaj rad fokusira se na aspekt samomotivacije kao unutrašnjeg pokretača profesionalne izvrsnosti. Održavanje i jačanje samomotivacije kod nastavnika zavisi od niza integriranih strategija koje obuhvataju razvoj osobnih i profesionalnih kompetencija, uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, izgradnju kvalitetnih odnosa sa učenicima i kolegama te kreativnu primjenu savremenih obrazovnih alata. Samomotivacija se ne može posmatrati isključivo kao individualna potreba, već kao temelj uspješnog i efektivnog obrazovnog

24 Qur'an, Ibrāhīm, 7.

iskustva, u kojem nastavnici postaju izvor inspiracije za svoje učenike i kolege. Fokusiranjem na jačanje osobne motivacije i korištenje kreativnosti u poučavanju, nastavnici mogu savladati izazove profesije i istovremeno postići osobno i profesionalno zadovoljstvo.

Dodatnu dimenziju motivacije predstavljaju prosvjetni radnici koji u svom profesionalnom djelovanju slijede islamske principe. Kod njih se motivacija dodatno osnažuje kroz razvijanje svijesti o odgovornosti i svrsi obrazovanja, koje vodi ka spoznaji Uzvišenog Gospodara, omogućava dublje razumijevanje svijeta koji nas okružuje te pruža alate za njegovo pozitivno oblikovanje i transformaciju. Dok kolektivno znanje doprinosi izgradnji zajedničkog identiteta, individualno znanje omogućava introspektivno sagledavanje vlastite ličnosti i jasnije definiranje životnih ciljeva.

Islam, u tom kontekstu, afirmira uzornost u moralnosti, jačanje intrinzične motivacije, razvijanje kolegijalne podrške, kreiranje učioničkog ambijenta ispunjenog razumijevanjem i toplinom te izražavanje iskrene zahvalnosti Bogu, rukovodstvu škole i roditeljima koji su povjerali prosvjetnim radnicima misiju obrazovanja, kao i učenicima koji omogućavaju realizaciju tog plemenitog zadatka, prenošenja temeljnih vrijednosti na buduće generacije.

## Literatura

- Beck, C. Robert, *Motivacija: teorija i načela*, IV izdanje, (s engleskoga: Dinka Čorkalo i dr.), "Naklada Slap", Jastrebarsko, 2003.
- Eeqbal, Hassim, *Elementary education and motivation in Islam: perspectives of medieval Muslim scholars 750–1400 CE*, Cambria Press, Amherst, New York, 2010.
- Havelka, Nenad, *Učenik i nastavnik u obrazovnom procesu*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd, 2000.
- Lazibat, Tonći i Dumičić, Ksenija, "Upravljanje ljudskim resursima i permanentna izobrazba – temeljni čimbenici kvalitete", [https://issuu.com/kvaliteta.net/docs/lazibat\\_tonci](https://issuu.com/kvaliteta.net/docs/lazibat_tonci).

Maslov, H. Abraham, *Motivacija i ličnost*, (s engleskoga Ljiljana Miočinić), Nolit, Beograd, 1982.

*Nastava orijentirana na učenje: vodič za nastavnike usmjerene na postignuća*, (ur.: prof. dr. sc. Lorin W. Anderson), preveo: Nedim Prelić, Centar za demokratiju i pomirenje u jugoistočnoj Europi, Solun, 2014.

Varga, Matija, "Upravljanje ljudskim potencijalima kroz motivaciju", <https://hrcak.srce.hr/71338>.

<https://ahaslides.com/ar/blog/motivation-for-teachers/>

<https://alrai.com/article/503022/أبواب/أهمية-التحفيز-الذاتي-عند-المعلم>  
<https://blog.resal.me/2023/12/03/%D8%AA%D8%AD%D9%81%D9%8A%D8%B2-%D8%A7%D9%84%D8%B7%D9%84%D8%A7%D8%A8/>

[https://mawdoo3.com/%D8%B7%D8%B1%D9%82\\_%D8%AA%D8%AD%D9%81%D9%8A%D8%B2\\_%D8%A7%D9%84%D8%B7%D9%84%D8%A7%D8%A8](https://mawdoo3.com/%D8%B7%D8%B1%D9%82_%D8%AA%D8%AD%D9%81%D9%8A%D8%B2_%D8%A7%D9%84%D8%B7%D9%84%D8%A7%D8%A8)

<https://old.skolskiportal.hr/clanak/9038-50-najboljih-citata-o-poducavanju/>

<https://pce.sandiego.edu/smart-goals-teachers-examples/>

<https://platform.almanhal.com/Files/2/94783>

<https://saaid.org/afkar/school/51.htm>

<https://www.classpoint.io/blog/ar/4-%D8%B7%D8%B1%D9%82-%D9%82%D9%88%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%81%D9%8A%D8%B2-%D8%A7%D9%84%D8%B7%D9%84%D8%A7%D8%A8>

<https://www.edutrapedia.com/%D8%A3%D9%81%D9%83%D8%A7%D8%B1-%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%81%D9%8A%D8%B2-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A%D9%86-article-1093>

[https://www.evolvetosuccess.com/2024/10/blog-post\\_5.html](https://www.evolvetosuccess.com/2024/10/blog-post_5.html)

<https://www.skole.hr/motivacija-nastavnika-snaga-koja-inspirira-i-pokrece/>

<https://www.skolskiportal.hr/sadrzaj/iz-stranih-medija/zelite-li-zadržati-strast-za-poucavanjem-prisjetite-se-kako-ste-se-uopce-zaljubili/>

<https://yaqeeninstitute.org/read/paper/the-power-of-motivation>