

MOTIVACIJA U VISOKOM OBRAZOVANJU SA OSVRTOM NA SAOBRAĆAJ

**Prof.dr.sc. Asib Alihodžić, e-mail: asib.dr@gmail.com
Lejla Skopljak, MA, e-mail: lejla.skopljak@iu-travnik.com,
Internacionalni univerzitet Travnik,
H.Mustafić Lejla, dipl.eec.
Mr.Bojana Gojković,dipl.ing.saob.**

Sažetak: Predmet ovog rada jeste teoretski prikaz motivacije zaposlenih (profesora-asistenata) koja predstavlja jedan od ključnih preduslova za ostvarivanje uspješne motivacije studenata. Kroz istraživački dio rada ispitivali smo stavove profesora-asistenata i studenata po pitanju: međusobne komunikacije, nastavnog plana i programa, kao i njihovog zadovoljstva u radu i učenju. Da bismo imali uspješne rezultate rada i učenja trebamo uspostaviti adekvatan sistem motivacije. Motivacija se nalazi na različitim mjestima nastavne strukture te je od velike važnosti za tokove edukacije jer može djelovati na druge faktore koji su neizbježni u nastavnom procesu. Motivisani profesori će na adekvatniji način prenijeti znanje na studente, te će oni lakše savladati gradivo i biti uspješniji na fakultetu. Ukoliko se radi o motivisanim studentima saobraćajnog fakulteta oni će steći adekvatna znanja i kompetencije u oblasti saobraćaja te na taj način utjecati na unapređenje saobraćaja i saobraćajne infrastrukture, bezbjednosti u saobraćaju te pratiti i primjenjivati savremene trendove u saobraćaju.

Ključne riječi: *motivacija, edukacija, ocjena*

MOTIVATION IN HIGHER EDUCATION WITH EMPHASIS ON TRAFFIC

Abstract: The subject of this paper is to show the theoretical approach to motivation of employees (professors-assistant), which represents one of the key prerequisites for a successful student motivation. Through the research part of the paper we have studied the attitudes of professors-assistants and students in terms of: interpersonal communication, curriculum, as well as their satisfaction in work and learning. In order to have successful results and learning we need to establish an adequate system of motivation. Motivation is in different places of teaching structures and it is of great importance to the training courses because it can affect the other factors that are unavoidable in the teaching process. Motivated professors would more adequately transfer knowledge on the students, and students would be easier to learn and they will be more successful in faculty. If there are motivated students of the Faculty of traffic they will acquire adequate knowledge and competence in the field of traffic and thus affect on the improvement of traffic and transport infrastructure, traffic safety, and they will observe and implement the modern trends of traffic.

Key words: *motivation, education, grade*

UVOD

Ciljevi ovog rada sazđani su u namjeri da se otkrije karakter, intenzitet i uticaj određenih faktora kako na motivaciju profesora, asistenata tako i na motivaciju studenata. U obrazovnim institucijama ljudi predstavljaju najvažniji resurs koji može omogućiti ostvarivanje i zadržavanje konkurentne prednosti u obrazovnom sistemu. Naučni cilj ovog rada jeste naučni opis pojma motivacije zaposlenih, njeno definisanje, klasifikovanje i uticaj vrsta motivacije na zaposlene-profesore, asistenata i studente. Društveni cilj jeste da pomogne obrazovnim ustanovama ukazivanjem na specifičnosti iz značaj motivirajućih faktora na profesore i studente. Motivacija profesor-asistent direktno se reflektuje na motivaciju studenta, od čega će zavisiti njihov uspjeh na fakultetu i daljnji napredak. Uzimajući u obzir složenost našeg rada mi smo koristili nekoliko metoda prikupljanja i analize podataka:

- osnovne metode (analitičke i sintetičke)
- opštenaučne metode (hipotetičko-deduktivna, statistička i uporedna)
- analizu sadržaja primarne i sekundarne građe podataka.

1. MOTIVACIJA

Motivacija je naša unutrašnja snaga koja nas pokreće da ostvarimo ciljeve i zadovoljimo svoje potrebe. Da bi smo postigli uspjeh u bilo kom segmentu našeg života neophodna nam je motivacija. Poznavanje teorija motivacije je bitno za menadžera-rektora, dekana fakulteta kako bi mogli da utiču na motivaciju zaposlenih. Analiza motivacije je osnova za razumijevanje i ponašanje zaposlenih na poslu. Sva istraživanja o motivaciji dala su isti rezultat: Ljudi rade da bi zadovoljili svoje potrebe. Najčešća nagrada koju zaposleni dobijaju jeste plata koju zasluđuju svojim radom. Pored plata, postoje još neke nagrade koje uključuju: promociju, izazovne radne zadatke, samostalnost u obavljanju posla, priznanje. Osnovni proces motivacije zasniva se na tri elementa:

1. Potreba
2. Pokret
3. Nagrada.

Za razumijevanje uticaja motivacije na radne performanse, neophodne su tri dimenzije motivacije:

1. Pravac
2. Intenzitet
3. Postojanost.

1.1.Uloga i značaj motivacije

U današnje vrijeme, ljudi predstavljaju najznačajniji resurs, kao i faktor efikasnosti i efikasnosti organizacije. Ta činjenica uzdiže motivaciju u vrh interesovanja svih nosilaca odgovornosti u organizaciji. Ostvarenje vizije organizacije uslovljeno je i to u veoma velikoj mjeri i adekvatnom motivacijom svih nosilaca odgovornosti. Dakle, ne bilo kakvom motivacijom, već motivacijom koja postiže nosioce odgovornosti koje omogućava davanje uspješnih odgovora na izazove organizacijskog okruženja. Motivacija je jedna od ključnih funkcija menadžmenta (danas menadžmenta ljudskih resursa), a upravo su menadžeri bili ti koji su prvobitno podsticali i naručivali istraživanja o motivaciji.

U ovom radu mi ćemo delegirati sedam aktivnosti menadžmenta ljudskih resursa i to:

1. Planiranje
2. Regrutovanje
3. Selekcija
4. Treninzi
5. Timski rad
6. Motivacija
7. Upravljanje karijerom.

1.2. Motivacija u nastavnom procesu

Nekada je školsko razdoblje bilo osnovno doba predviđeno za edukaciju, a danas je čovjek uključen u obrazovni proces u svim fazama ljudskog života. Nekada se porodica bavila vaspitanjem i obrazovanjem djeteta, kasnije je to preuzela škola, da bi danas obrazovanje na radnom mjestu bilo sastavni dio profesionalnog života radnog čovjeka.

Obrazovanje ima cilj da pripremi pojedinca za dalji tok života tako što će ga osposobiti za aktivno učešće u obrazovnom procesu. Obrazovna ličnost činila je „ukras“ izvoda društva u ranijim razdobljima, dok u današnje vrijeme ona čini simbol društva. U savremenom društvu, znanje predstavlja ključni resurs.

Procesom učenja formiraju se vještine, umjeća, stavovi, vrijednosti i druge ljudske osobine koje sačinjavaju karakter svakog čovjeka. Navest ćemo činioce koji se nalaze u osnovi pokretljivosti svakog pojedinca: fiziološke potrebe, potrebe za sigurnošću, potreba za ljubavlju i pripadanjem, potrebe za ugledom i poštovanjem, i potrebe za samoaktuelizacijom.

Ovi motivi se međusobno prepliću i predstavljaju pokretače studenata. Spoj dva ili više motiva mogu pozitivno djelovati na studente u smislu povećanja aktivnosti i otvaranja novog prostora za djelovanje. Motivacija je ne zaobilazni faktor u nastavi, jer bez prave motivacije neće postojati ni valjan obrazovno-vaspitni učinak. Faktori koji predstavljaju izvor motivacije u nastavi su: psihofizička struktura studenata, karakteristike profesora, karakteristike nastavnog sadržaja, nastavna tehnologija, sociološko-kulturni uslovi i okruženja.

1.3. Profesor-asistent u nastavnom procesu

Profesor-asistent u nastavnom procesu može imati ulogu mentora studentima kojima predaje. Pod mentorstvom, u ovom slučaju, podrazumijevamo međuljudski odnos između profesora-mentora i studenta prema kome profesor usmjerava svoju pažnju u želji da mu prenese svoje znanje. Profil savremenog profesora koji će uspješno odgovoriti na pitanja aktuelne nastave sadrži sljedeće elemente:

- razvijene opšte sposobnosti
- razvijene specifične sposobnosti
- posjedovanje opšteg obrazovanja
- posjedovanje dobrog stručnog obrazovanja
- pedagoško-psihološko obrazovanje
- didaktičko-metodičko obrazovanje
- fizičko i mentalno zdravlje
- ljubav prema studentima
- pozitivne osobine ličnosti (humanost, otvorenost duha, moralni kvalitete, odgovornost, dosjetljivost, radinost, kreativnost)

1.4. Motivacija studenta

Studente treba motivisati, privoljeti, zainteresovati za učenje. Ako ispunjavamo naš cilj da studenti spoznaju, razviju i iskoriste svoje mogućnosti studenti će imati dobre ocjene ne zato što su im poklonjene, već zato što su njihove mogućnosti dobre i što su motivisani da ih maksimalno iskoriste. Učenje je težak intelektualni posao i niko ga ne može natjerati da nešto nauči ako on to ne želi. Samo motivisan student postiže izvrstan uspjeh na fakultetu. Motivacija kao faktor uspješnosti najčešće je tumačenje uspješnosti studenata i njegovih postignuća. Sastavna komponenta učenja jeste motivacija za saznavanjem. Svaki profesor bi trebao da podstiče studentsku želju za učenjem i da se zalaže za studiranje bez prinude.

Vrste studentske motivacije:

1. unutrašnja motivacija
2. spoljašnja motivacija
3. pozitivna motivacija
4. negativna motivacija

Navest ćemo četiri najčešća razloga nemotivisanosti studenata:

1. nema cilj
2. sumnja u sebe
3. ne vjeruje metodama
4. ne vjeruje profesoru

1.4.1. Inspiracija

Inspiracija predstavlja osjećanje ili stečeno iskustvo koje čini da ljudi postupaju drugačije od uobičajnog načina i pređu svoje granice. Osnovni elementi inspiracije su:

- vizija
- komunikacija
- starost
- povjerenje

2. ISTAŽIVAČKI RAD

U istraživačkom dijelu rada ispitivali smo stavove profesora i studenata na fakultetima. Istaživanje je obavljeno preko posebnih anketa koji su popunjavali profesori-asistenti i studenti, kao i njihovim intervjuisanjem.

Cilj ovog istraživanja je sticanje slike o visoko školskom obrazovanju, kako sa gledišta profesora, tako i sa gledišta studenata kao i njihove motivacije.

2.1. Anketa za profesore i asistente

Anketa za profesore i asistente bila je anonimna i sastavljena je od 9 pitanja zatvorenog tipa. Anketu ćemo analizirati preko svakog pitanja pojedinačno, na koja su profesori davali ocjene od 5 do 10, pri čemu je 5 najniža ocjena a 10 najviša. Od ukupno ispitanih profesora, 76,47% činile su žene, dok su preostalih 23,53% činili muškarci. Prosječne godine radnog staža ispitanih profesora su 30 godina.

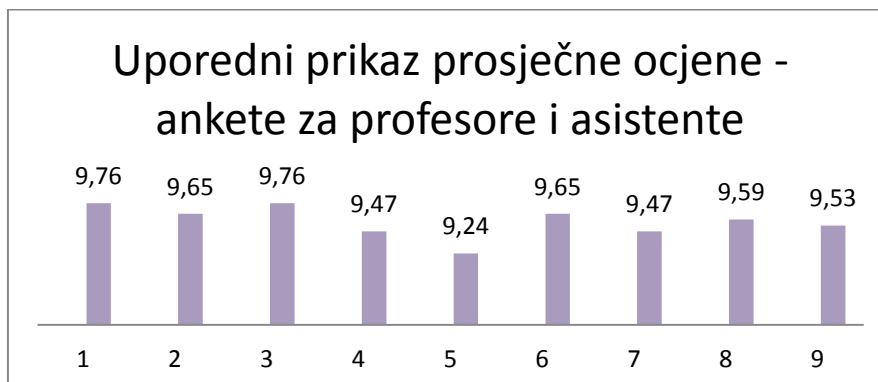
Tabela 1. Anketa za profesore i asistente

Redni broj	Pitanje	Prosječna Ocjena	Komentar
1.	U planiranju sadržaja i načina rada da li se rukovodite ciljevima i ishodima nastavnog predmeta?	9,76	Na ovo pitanje profesori su dali visoku prosječnu ocjenu. Ovom ocjenom, profesori su istakli značaj ciljeva i ishoda predmeta, time što posebnu pažnju obraćaju na njih tokom planiranja sadržaja i načina rada.
2.	Da li koristite metode i tehnike primjerene predmetu i studentima na predavanju?	9,65	Profesori se zalažu da na najbolji način približe predmet studentima. Adekvatnim metodama i tehnikama rada na konkretnom predmetu, postiže se veći uspjeh u pogledu savladanosti gradiva i njegovom razumjevanju.
3.	Da li sadržaje predmeta koji predajete povezujete sa primjerima iz svakodnevnog života i iskustvima studentima?	9,76	Iskustvo je pokazalo da studenti bolje savladavaju gradivo preko primjera iz svakodnevnog života. Primeri iz svakodnevnog života pomažu studentima da stvore sliku o određenoj temi i bolje je razumeju. Ovakvi primeri su posebno bitni studentima koji se po prvi put sreću sa datom tematikom.
4.	Da li nastavu obogaćujete iskustvima stečenim kroz različite oblike stručnog usavršavanja?	9,47	Usavršavanje pomaže profesorima u njihovom poslu. Usavršavanje se postiže posjetama, stručnim seminarima te

			seminarima posvećenim radu sastudentima i radionicama.
5.	Da li koristite audiovizuelne i ilustrativne materijale u nastavi u funkciji učenja studenata?	9,24	Ova ocjena pokazuje da nisu svi profesori u mogućnosti da koriste audiovizuelne materijale zbog tehničkih i prostornih kapaciteta, kao i zbog sadržaja samog predmeta, što smo dobili kao obrazloženje, proisteklo iz intervju a profesora.
6.	Da li podržavate studente da slobodno iskazuju svoje ideje, postavljaju pitanja, diskutuju i komentarišu u vezi sa predmetom?	9,65	Visokom prosječnom ocjenom dokazano je da profesori ne sputavaju studente u svojoj kreativnosti i znatiželji. Slobodnim iznošenjem ideja i postavljanjem pitanja studenti se potiču na razmišljanje o konkretnom predmetu, njegovom sadržajem i karakteristikama.
7.	Da li planiranim aktivnostima obezbjeđujete uključivanje studenata sa različitim individualnim karakteristikama i potrebama?	9,47	Profesori su iskazali svoju aktivnost za rad sa studentima, i njihovim individualnim karakteristikama i potrebama.
8.	Da li rado razmenjujete ideje, nastavne materijale i opremu sa kolegama?	9,59	Ocjena pokazuje da je saradnja među kolegama na visokom nivou. Ova ocjena takođe pokazuje da se radi o „zdravom“ okruženju u kome nema zavisti niti loših namjera, kao i da su kolege spremne za međusobnu saradnju.
9.	Da li učestvujete u radu timova i stručnih tijela na Fakultetu?	9,53	Učestvovanje u timovima, tijelima na fakultetu doprinosi stručnom i boljem radu fakulteta, njenoj organizaciji, organizaciji nastave i vannastavnih aktivnosti.

Izvor: Vlastita istraživanja

Grafikon 1. Uporedni prikaz prosječne ocjene – ankete za profesore i asistente



Izvor: Vlastito istraživanje

Na grafikonu možemo vidjeti da su ocjene prilično ujednačene i na visokom nivou, što govori o zadovoljstvu profesora radom na fakultetu, međuljudskim odnosima i studentima. Jedina ocjena koja se drastično razlikuje od svih ocjena, jeste ona koja se odnosi na plate profesora. Za razliku od drugih zemalja u našem okruženju, naše plate u obrazovanju su najniže po statističkim podacima iz 2013. godine, prosječna plata u Bosni i Hercegovini je bila 940 EUR.

2.2. Anketa za studente

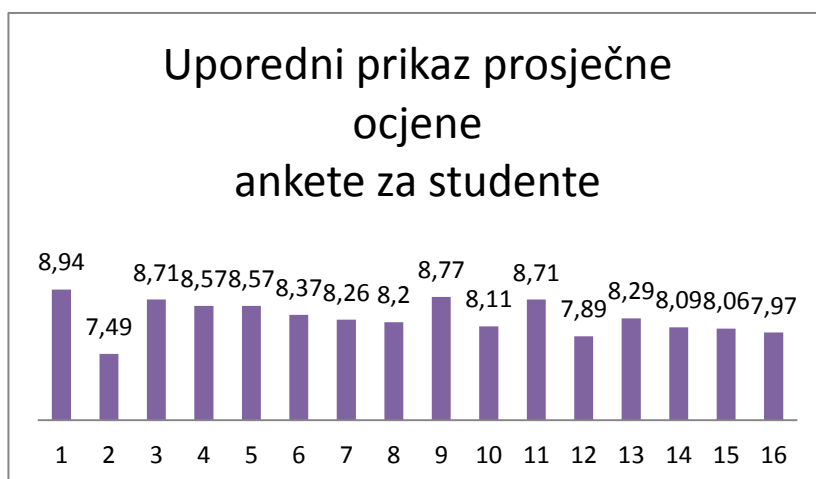
Anonimnu anketu popunjavalo je ukupno 35 studenata (20 devojaka i 15 momaka) po završenoj prvoj i drugoj godini fakulteta. Ona se sastojala od 12 pitanja zatvorenog tipa. Studentima su, kao odgovore na postavljena pitanja, davali ocjene od 5 do 10, pri čemu je 5 najniža ocjena, dok je 10 najviša. Nakon ankete, obavljen je intervju sa studentima. Anketu ćemo analizirati pojedinačno po svakom pitanju koristeći i podatke dobijene obavljenim intervjuem.

Tabela 1. Anketa za studente

Redni broj	Pitanje	Prosječna ocjena
1.	Kako ste zadovoljni fakultetom koji pohađate?	8,94
2.	U kojoj su mjeri ispunjena tvoja očekivanja nakon završne godine?	7,49
3.	Kojom ocjenom biste ocjenili/la program nastave	8,71
4.	Kakva je vaša komunikacija sa profesorom?	8,57
5.	Koliko su profesori zainteresovani za tvoje napredovanje?	8,57
6.	Da li volite časove u kojima učestvuje više studenata?	8,37
7.	Da li vam se sviđaju časovi na kojima se radi u malim grupama na konkretnim zadacima?	8,26

8.	Da li volite časove na kojima studenti prezentiraju svoje radove	8,20
9.	Koliko vam je važna upotreba savremenih tehnologija?	8,77
10.	Da li su pohvale i nagrade za studente koji su zaslužili javne?	8,11
11.	Kojom ocjenom bi ocjenili/la trud profesora da prenese svoje znanje?	8,71
13.	Koliko mislite da su profesori na vašem fakultetu objektivni u ocjenjivanju?	7,89
12.	Šta te najviše odbija od pohađanja nastave:	
	Previše monotono gradivo	8,29
	Sam pristup profesora studentima	8,09
	Način na koji profesor predaje	8,06
	Nedovoljna zainteresovanost profesora da prenese gradivo studentima	7,97

Izvor: Vlastita istraživanja



Grafikon 2. Uporedni prikaz prosječne ocjene – ankete za studente

Izvor: Vlastito istraživanje

Nakon popunjavanja ankete, obavljen je intervju sa studentima. Intervju je sadržao ista pitanja kao i data anketa, stim što su studenti obrazlagali svako postavljeno pitanje i iznosili svoje mišljenje. Kroz razgovor sa njima, došli smo do saznanja da neki studenti i nisu upisali ovaj fakultet zbog svojih interesovanja već zbog želje ambicioznih roditelja. Samim tim studenti su nezainteresovani za gradivo upšteno za fakultet koji su upisali. Analizirajući intervjuisane studenata, i njihov uspjeh na fakultetu, mogli smo da primjetimo veliku između odgovora. Studenti sa većim prosjekom koji su samostalno upisali ovaj fakultet, u potpunosti su bili zadovoljni profesorima, njihovim umjećem da prenesu svoje znanje i komunikacijom sa njima. Druga grupa studenata, sa slabijim prosjekom (koje fakultet ne interesuje) i oni koji nisu samovoljno upisali ovaj fakultet, davala je suprotne odgovore. Ničim nisu bili zadovoljni, sve im je smetalo i smatrali su da im gradivo ničemu neće služiti u daljoj budućnosti, kao i to da profesori uopšte nisu zainteresovani za prenošenje znanja i njihovo napredovanje. Po pitanju obimnosti gradiva, obe grupe su bile složne. Gradivo je prilično obimno, na svakom času se prelazi dosta gradiva i teško im je da sve tako brzo savladaju. Iz predhodno pomenutih razloga uslijedile su srednje ocjene, jer je u pitanju bilo ukupno ocjenjivanje nastavnog kadra i nastavnog plana i programa na fakultet.

ZAKLJUČAK

Motivacija je naša unutrašnja snaga koja nas pokreće da ostvarimo ciljeve i zadovoljimo svoje potrebe. Da bi smo postigli uspjeh u bilo kom segmentu našeg života neophodna nam je motivacija. Sva istraživanja o motivaciji dala su isti rezultat: ljudi rade da bi zadovoljili svoje potrebe. Najčešća nagrada za koju zaposleni dobijaju jeste plata koju zaslužuju svojim radom. Pored plata, postoje još neke nagrade koje uključuju: promociju, izazovne radne zadatke, samostalnost u obavljanju posla i priznanje. Motivacija u nastavnom procesu se nalazi na različitim mjestima nastavne sturkture, od pojedinca koji uči, do uže i šire okoline koja može direktno ili indirektno uticati na sam proces edukacije i napredovanja pojedinca.

Kada su u pitanju studenti možemo da zaključimo da su zadovoljni fakultetom koji pohađaju, nastavnim programom i profesorima. Još jednom da napomenemo, da su u anketi, na postavljena pitanja u vezi sa profesorima, dobijene nešto lošije ocjene, u odnosu na ostala pitanja, ustvari rezultat globalnog sagledavanja, a ne pojedinačnog ocjenjivanja svakog profesora. Motivisani profesori na adekvatniji način će prenijeti znanje na studente, čime će oni lakše savladati gradivo i biti uspješniji na fakultetu. Uspješniji studenti postat će uspješniji poslovni ljudi, koji će umjeti da motivišu zaposlene na pravi način kako bi se njihova organizacija isticala u odnosu na konkurenciju. Uspješne organizacije imaju značaja za cijelo društvo. Ukoliko se radi o motivisanim studentima saobraćajnog fakulteta oni će steći adekvatna znanja i kompetencije u oblasti saobraćaja te na taj način utjecati na unapređenje saobraćaja i saobraćajne infrastrukture, bezbjednosti u saobraćaju te pratiti i primjenjivati savremene trendove u saobraćaju.

LITERATURA

- [1] Alihodžić, A., (2002), *Teorija globalnog razmišljanja*, Sarajevo: Zavod za udžbenike
- [2] Alihodžić, A., (1995), *Poslovnik JUS ISO 9000, Upravljanje kvalitetom*, Kragujevac
- [3] Alihodžić A., et al., (2005), *Znanje je intelektualni kapital i neopipljiva imovina*, Tuzla: Naučna knjiga
- [4] Alihodžić, A., Alihodžić, A., Alihodžić, A., (2007), *Poslovna organizacija preduzeća*, Travnik: Internacionalni univerzitet Travnik
- [5] Alihodžić, A., Alihodžić, A., (2007) *Menadžment ljudskih resursa*, Travnik: Internacionalni univerzitet Travnik
- [6] Alihodžić, A., Alihodžić, A., Alihodžić, A., (2007), *Metodologija naučno-istraživačkog rada*, Travnik: Internacionalni univerzitet Travnik