

**LABUĐI PJEV
ISLAMSKOM
OBRAZOVANJU
U BOSNI I
HERCEGOVINI**

dr. Rešid HAFIZOVIĆ

Gospodaru, daj da neprestance rastem u spoznaj! (Ta-Ha, 114) - kur'anski je zaziv kojeg je Poslanik islama (a.s.) ko zna koliko puta izgovorio, a brojni umovi u njegovoj Ummi, kao njegovi istinski duhovni nasljedovatelji, poslije njega, i sami su ga zazivali i ustrajno primjenjivali u vlastitim životima. Kroz rečeni zaziv Poslanik islama (a.s.) je, svaki put, na najbolji način izricao vlastitu svijest o onom početnom ajetu kojim je započela objava i zenitno razdoblje istinskog nebeskog monoteizma: *Uči, spoznaj u ime svoga Gospodara/Odgajatelja. . .* (Al-'Alaq, 1). Ono što je Poslanik islama (a.s.) za sebe tražio od svoga Gospodara, to je jednako zahtijevao i od svojih sljedbenika i sljedbenica kojima je, prema vlastitom pravorijeku, učinio neizbježnom obavezom traganje za mudrosti i spoznajom, rekavši: „Mudrost je izgubljena stvar svakog muslimana i muslimanke koji su dužni pokupiti je gdje god na nju naiđu.“

Razlog tome je posve jasan: mudrost i znanje su univerzalno dobro, lišeno bilo kakvog predznaka, bez kojeg dobra čovjek ne može duhovno narastati niti sezati u suštinsku prirodu stvari, poglavito ne u suštinsku narav načela vjere i duhovnih institucija vjere koje nisu tek puki obredi, već duhovni kvasac koji pokreće rast i razvijanje naših duhovnih

i psihofizičkih kapaciteta u spoznavanju. Ne treba posebno ni naglašavati da Poslanik islama (a.s.) nije nikada potcrtavao ili, ne daj Bože, povlačio liniju razdvajanja između islamskog i 'neislamskog', svetog i svjetovnog znanja, budući da takva podjela u islamu, naprosto, nije moguća, nego je naglašavao potrebu za spoznajom kao takvom u perspektivi svakog od Imena Božijih koja nisu drugo doli same poluge svekolikih univerzuma. Drugim riječima, Poslanik islama (a.s.) je ukazivao na jezgrovno, sržno, suštinsko znanje, baš ono kojim se prvi čovjek i prvi glasonoša Riječi Božije, Adem (a.s.) tako nadmoćno razmahivao pred velikim i malim nebeskim plenumom (*Al-Mala' Al-'Ala*) melekutske civilizacije. Riječ je o znanju koje dotiče najdublja, unutarnja značenja

svake stvari i svakog stvorenja, jer ta značenja su sami bivstvovadni aspekti (*Wujudh*) 'Lica Božijeg'. One koji takvim znanjem raspolažu Kur'an oslovljava 'Posjednicima srznoga znanja' (*Ulu'l-Albab*), a ovi mogu biti i vrsni teolozi, odgovorni filozofi, pjesnici, nuklearni fizičari, hemičari, biolozi, astrofizičari i ini. Nije samo hvalevrijedno znanje religijskih metafizičara, samo zato jer poniru u semantičko polje Božijeg Imena *Al-Batin*, nego je podjednako relevantno i znanje jednog biologa, na primjer, koji cijeli život istražuje i otkriva tragove i bivstvovadne učinke Božijeg Imena *Al-Zahir* itd.. Sve bi ovo bilo suvišno govoriti da danas nismo neke muslimane koji svojoj djeci, primjerice, brane da uče gradivo iz biologije, hvastajući se, pri tom, kako su svoje 'islamsko obrazovanje' stekli na univerzama u 'Kolijevci islama'. Nisu ni svjesni da

svojim neznačkim selektiranjem obrazovnih disciplina i preferiranjem jednih nad drugima udaraju na samo srce islamske religijske doktrine.

Koliko je Poslaniku islama (a.s.) bilo važno stalno narastanje u suštinskom znanju vidi se iz njegova pravorijeka kako je Kur'an objavljen u 'sedam harfova', to jest u sedam semantičkih dubina čija simbolička vrijednost ukazuje na beskonačno interpretativno ulaženje i pronicanje u neizbistriva tajanstva Riječi

Dok su Bošnjaci primjenjivali *tevili* metodu tumačenja duhovnog poklada vlastite vjere, dotle su i mogli u najnjegovanim duhovnim središtima muslimanskog imperija ispisivati najdopadljivije rasprave u najrelevantnijim poljima muslimanske učenosti i na ovdašnjim prostorima otvoriti razdoblje prosvjetiteljstva prije onog u Evropi u kojoj je baš tada bjesnila Inkvizicija i gasila posljednje, na tom kontinentu, i jedino svjetlo mudrosti i znanja u muslimanskoj Španiji. Štaviše, o njima danas mnogo više znaju umni ljudi na Zapadu negoli mi, makar smo njihovi potomci, a njihova sjajna rukopisna djela se iščitavaju na najprestižnijim univerzitetima svijeta od Columbia University u Americi do Kyoto University u Japanu

Božije, svejedno da li se ta tajanstva razliježu u obzorjima nebeskim ili u nama samima, u horizontalnom ritmu kozmičkog, kvantitativnog vremena ili u vertikalnom ritmu duševnog, kvalitativnog vremena. Znatno dio tih tajanstava nije moguće otkrivati vrlinom uvijek istih spoznajnih metoda niti stalnim i isključivim propitivanjem onoga što je puka 'gramatika' spoznajnih disciplina, ne upuštajući se u ono što je sama 'semantika' vjere, njenih načela i duhovnih institucija, kao i njenih krunskih disciplina. Zar je moguće dohvatiti i sabrati same dragulje i biserje iz nepreglednih dubina kur'anskog svjetlosnog oceana samo vrlinom *tafsira*, kojim dominira historicistička svijest i beskorisno raspitivanje o historijskim povodima Objave, odbacujući 'kraljevski put' *ta'wila* koji nas

vraća sjajnim vrhuncima džibrilijansko-hidrovskog svjetla Riječi Božije i onoj jeci istih koju stvara glagoljanje rajskoga Adema pred melekutskim zborom, ili glagoljanje samog duha Poslanika islama (a.s.) koji u praskozorje svijeta, kao Ahmed (a.s.), govori pred svim dušama svijeta o vlastitoj poslaničkoj osobnosti kao neporecivoj 'punini svih riječi Božijih'? Naprotiv, mi danas u našim islamskim obrazovnim zavodima bježimo od pojma *ta'wil*, tvrdeći da je to interpretativna tekovina jednog 'manjinskog islama', a zaboravljamo da je baš taj pojam barem 17 puta pomenut u kur'anskome tekstu. Svaka nam je apologija bliska i prihvatljiva samo da bismo vlastito duhovno samo/narastanje u spoznaji odbacili i zamijenili ga za pasivno imitiranje, 'tovljenje' i nekreativno usvajanje 'mrtvoga znanja' minulih vijekova poput 'intelektualnih strvinara'. Dok su Bošnjaci primjenjivali *tevil* metodu tumačenja duhovnog poklada vlastite vjere, dotle su i mogli u najnegovanijim duhovnim središtima muslimanskog imperija ispisivati najdopadljivije rasprave u najrelevantnijim poljima muslimanske učenosti i na ovdašnjim prostorima otvoriti razdoblje prosvjetiteljstva prije onog u Evropi u kojoj je baš tada bjesnila Inkvizicija i gasila posljednje, na tom kontinentu, i jedino svetlo mudrosti i znanja u muslimanskoj Španiji. Štaviše, o njima danas mnogo više znaju umni ljudi na Zapadu negoli mi, makar smo njihovi potomci, a njihova sjajna rukopisna djela se iščitavaju na najprestižnijim univerzitetima svijeta od Columbia University u Americi do Kyoto University u Japanu. Mi skoro da i ne znamo da su plejade takvih Bošnjaka postojale i svojim djelima doprinijele ono što pripada samom vrhu svjetske duhovne baštine.

Na osnovu čega, onda, radeći u našim ovdašnjim islamskim obrazovnim institucijama, tvrdimo kako nasljedujemo Poslanika islama (a.s.) kao *puninu mudrosti svih riječi Božijih* i kao *najljepšu čud* koju je Bog učinio predmetom najblistavijih interpretativnih pera u ljudskome rodu sve do zalaska svijeta? Ako iz vlastitog vremena ne interpretiramo duhovni poklad koji nam je on ostavio, već samo prenosimo, poput 'magaraca natovarenih knjigama', ono što su drugi davno kazali, kako možemo i pomisliti da nasljedu-

Kako da uspostavimo istinske kriterije i mjerila na osnovu kojih ćemo ocjenjivati stručnost i nestručnost bilo čijeg rada dok ravnodušno gledamo kako u pojedinim visokim obrazovnim institucijama Islamske zajednice u BiH se razmeću tzv. 'šerijatski recenzenti', kojima je dopušteno da odlučuju o tako važnim stvarima, premda bi većinu njih trebalo iznova podvrgnuti procesu opismenjavanja i podučavanja?

jemo Miljenika Allahova? Njega se ne nasljeduje dugom bradom, kratkim pantalonama, misvakom, tapkanjem u mjestu, papagajisanjem već poznatog i skrivanjem temeljnih mudrosti izvora islamske vjere od sebe i od drugih, jer tako, na Dan proživljenja i dolaska pred 'Lice Božije', nećemo ličiti svome glasonoši. Naša sličnost s njim neće se očitovati kroz našu 'razumnu ilovaču', već kroz naš duh, našu duhovnu vertikalu, našu dušu i naše srce, to jest kroz naš duhovni život u kojem je svoga uklona našao svaki kreativni aspekt našeg ovdašnjeg života.

Ne možemo ličiti na Poslanika islama (a.s.) ukoliko ga oponašamo kao goniča deva, umjesto da ga motrimo kao čovjeka od ugleda i poštenja, osobu najljepšeg odgoja i zagovornika najboljih standarda i postignuća u našem svakidašnjem profesionalnom životnom posvećenju.

Možemo ga oponašati i možemo, sasvim sigurno, njemu sličiti budemo li u sebi razvili pot-

punu svijest o tome da je on prvostvoreni um, duh i svjetlo, najljepša ljudska priroda koju je sami Bog odnjegovao i prosvjetitelj koji je u svakoj činjenici i duhovnoj instituciji islamske vjere, ponajprije, vidio dobru priliku za novu spoznaju, otkriće, kreativnost i napredovanje. Pogotovu ga možemo

nasljedovati ukoliko u sebi i u svome životu otvorimo obzorja za njegove životne standarde i dopustimo da oni u nama nakvasaju i potaknu nas na vlastito inicijacijsko narastanje do mjere 'bića radosti' (*Bashar*) koje je Bog činom stvaranja izdvojio i odlikovao nad drugim stvorenjima, oblikujući ga sa svoje 'Dvije Ruke' i izravno ga 'dotaknuvši' u njegovoj makro i mikrokozmičkoj dimenziji.

Da bismo dostigli rečene standarde, ovdje i sada, nije bilo nužno da imamo pet-šest medresa, tri fakulteta islamskih studija i još, k tome, maštamo o tzv. 'islamskom univerzitetu' koji bi, eto, trebao po načelu *coincidentia oppositorum* izmiriti neizmirivo i ujednačiti ono beskrajno različito, u ovdašnjim islamskim obrazovnim institucijama, i u formi i u sadržini.

Mi smo, nažalost, baš tim putem krenuli. Zanimao nas je kvantitet, a ne kvalitet. Načinili smo,

naoko, dopadljivu organizacionu shemu, ali ona je poput školjke u kojoj odavna više nema bisera. Napravili smo hiperprodukciju kadrova u kojima, čak, nema ni toliko kvalitete da bismo od njih mogli načiniti paradigmatičnu organizacionu piramidu koja bi znala reći kakvo nam islamsko obrazovanje treba i kakvu sadržinsku teksturu ono podrazumijeva. Po 'Bolonjskom procesu' obrazujemo mlade naraštaje koji više ne moraju čitati knjige, već tek neke izabrane tekstove, naraštaje koji nisu kadri kritički misliti, jer im je cijeli svijet na displeju mobitela i na ekranu računara. No, kako bi oni, s druge strane, sami mogli kritički misliti, ili uopće promišljati, ako mnogi njihovi učitelji ni sami nisu vični takvoj praksi?

Kako ćemo ujednačiti nastavne programe na našim visokim islamskim obrazovnim institucijama ako lažemo sami sebe i u javnost izlazimo sa lažiranim službenim izvješćima o tome kako u našim obrazovnim institucijama ne postoji mezhepska različitost i kako naša djeca čitaju iste sadržaje i iste autore, premda znamo da su neke udžbenike, na barem nekim našim islamskim obrazovnim institucijama, pisali ljudi iz neke druge zemlje i iz posve drukčijeg odgojno-obrazovnog rakursa?

Kako ćemo uspostaviti čvrstu i odgovornu odgojno-obrazovnu vertikalu, ako nismo spremni prihvatiti negativno mišljenje stručnoga tijela koje treba da odluči o našem daljem napredovanju, već ga lažiramo i ne biramo sredstva kako bismo u svojim karijerama osvajali nove akademske graduse?

Kako da uspostavimo istinske kriterije i mjere na osnovu kojih ćemo ocjenjivati stručnost i nestručnost bilo čijeg rada dok ravnodušno gledamo kako u pojedinim visokim obrazovnim institucijama Islamske zajednice u BiH se razmeću tzv. 'šerijatski recenzenti', kojima je dopušteno da odlučuju o tako važnim stvarima, premda bi većinu njih trebalo iznova podvrgnuti procesu opismenjavanja i podučavanja?

Kako ćemo izgrađivati vrlinu kod drugih i svijest o kritičkom mišljenju, ako jedinom vrlinom smatramo to da nam ljudi poslušnički klimaju glavom i daju nam bezuvjetnu podršku, ponekad i za stvari koje su van zdravog razuma? Najzad, kako da razvijemo osjećaj iskrenosti i moralne počudnosti kod mladih koje obrazujemo, ako sami vlastitim primjerom očitujemo dvostruki moral i drugima govorimo ono što sami u svom profesionalnom i privatnom životu ne primjenjujemo?

**ORGANIZACIJA
RADA I KADROVSKA
POLITIKA ISLAMSKE
ZAJEDNICE**

Mustafa SPAHIĆ

„Neka među vama uvijek bude jedna zajednica (elita) koja će dobru, hajru i progresu pozivati čestitost, poštenje, dobro i moral naređivati, a nemoral, nepoštenje i zlo zabranjivati.“ (Kur'an 3:104). Mada riječ Ummet - Zajednica ima više značenja u bitnom i suštinskom smislu, unutar religije i političke zajednice, ova riječ označava skupinu namjerno, slobodno, planirano, sistemski, institucionalno i ciljano povezanih ljudi koje vodi, rukovodi i usmjerava jedan određeni opći, neprolazni i nepotrošivi cilj, a to je ideja općeg dobra, sreće, mira, blagostanja i sigurnosti za ljude kao ljude ili ostvarivanje, na zakonit, legalan, regularan i proceduralan način, interesa za većinu ljudi bez nepravde, nasilja i bezakonja. Za jednog mislioca (Emila Durkheima): „Društvo je prije svega ideja koju ono o sebi formira“. Ni za antički svijet nije svako morao biti zajednica - Polis, bez obzira koliko je članova brojao. Prema Platonu i Aristotelu, Polis - zajednica, grad - država, je politička zajednica umnih i slobodnih ljudi koji se u kapacitetima svojih mogućnosti bave politikom radi ostvarenja ideje općeg dobra sreće, sigurnosti, blagostanja i interesa većine ljudi, uz pomoć ideja, pravde i pravičnosti, mjere i umjerenosti, razboritosti, hrabrosti i mudrosti. Da su Huni, Avari, Mongoli i Tatari imali ideju o sebi kao zajednici i društvu na kojoj počivaju i cilj i smisao života zbog koga se bore i ratuju, s obzirom na junaštvo, hrabrost, izdržljivost, lukavstvo i brzinu u ratovanju kao i stvarnu moć u odnosu na tadašnje čovječanstvo, ti bi narodi, umjesto Turaka Osmana, vladali i Azijom i Evropom, jer su ih skoro bili potpuno osvojili. Međutim, ti narodi su imali ratnike i vojskovođe, a nisu imali politiku, državnike i ideju zajednice.

Prava zajednica počiva na Pravdi, ustavu i zakonu, njen cilj je opće dobro, sreća, blagostanje i korist za sve ili makar većinu ljudi.

U kontekstu toga mudri ljudi primjećuju: Povijest svijeta, Evrope posebno, jeste historija borbe: A) prvo, za religijska prava i slobode, B) drugo, za etička prava i slobode - da čovjek bude čovjek, a ne rob, kmet ili objekat izrabljivanja i manipulisanja sveden samo na голу radnu snagu ili robu poput svake druge robe, C) treće, za vjerozakonska prava i slobode u smislu promicanja i svjedočenja vjerskih obreda, vrijednosti, normi, dužnosti i propisa u vremenu i prostoru među ljudima, D) četvrto, za kulturna prava i slobode i E) peto, za politička prava i slobode.

Osnovno određenje politike

Koliko ima mudraca toliko ima definicija politike. Prema Aristotelu politika je najviša nauka i umna praksa zato što usklađuje interese među ljudima i rješava probleme među njima na ljudski način i bez prolijevanja krvi. Za Hegela politika je umnost zbiljske volje. Prema Abdurrahmanu ibn Haldunu, historija mora proučavati i davati izvještaje o svjetskoj populaciji, čovječanstvu kao cjelini i ona mora artikulirati i predočavati o onome što je identično i inherentno (nerazdvojno povezano, svojstveno) svakom društvu. Ono što ljude razdvaja i odlikuje od životinja u svakom vremenu i prostoru su: sloboda i sloboda izbora, vjera i religija, moral i etika, pet osjetila, razum i um, nauka, civilizacija i kultura, teorija, trgovina, zanatstvo, potreba za sticanjem i privređivanjem sredstava za život (lov, ribolov stočarstvo, vočarstvo, poljoprivreda, industrija), saradnja, solidarnost, ispomaganje, upoznavanje i približavanje i neminovna potreba za upravljanjem, vladanjem i organiziranjem vlasti-Imanetom i Hilafetom, neovisno da li se ta vlast imenuje vjerskom ili svjetovnom. Jedino ljudska vrsta među stvorenjima ne može ostati bez društva, društvenosti, saradnje, solidarnosti, upoznavanja, pomaganja, organizirane zajednice, vodstva i politike. Društenost i društvo su nužni i neophodni zato što su ljudi od Boga stvoreni nesavršeni, nepotpuni i međusobno ovisni i upućeni jedni na druge kako bi preživjeli. U organiziranoj zajednici i zajedništvu, utemeljena je garancija opstanka ljudske vrste. Svaka organizirana zajednica, na temelju vjere, religije, obreda, etike i morala, kulture, prava i zakona treba da odgaja i obrazuje ljude, ali i da ih štiti i brani, putem ustanova i institucija od zla i nasilja, usljed pokvarenosti ljudske prirode. Čovjek je prema riječi i zakonu Kur'ana jedina slobodna i darovana adresa kome su kao Halifi - Povjereniku i Imamu - Vođi povjerena stvorenja i stvoreni svjetovi. „I kada Gospodar tvoj reče melekim: 'Na Zemlji ću, doista, Ja postaviti Povjerenika!', oni upitaše: 'Zar ćeš na njoj postaviti onoga ko će na njoj nered činiti i krv prolijevati?! A mi Te slavimo, zahvaljujući Ti i kako Tebi dolikuje veličamo!' On odgovori: 'Ja znam ono što ne znate vi!'“ (Kur'an 2:30). Sva druga Božija stvorenja izuzev čovjeka, su samo aktivne, bilo pozitivne - meleki, bilo negativne - šejtani i džinni nevjernici ili korisne funkcije kao što su mnoge životinje.

Bit i suština politike

Temelj politike bilo kada i bilo gdje predstavlja kadrovska politika i organizacija rada. Svako na svijetu, pa i muslimani, prema ideji, viziji, sadržaju i cilju vodi kadrovsku politiku. Kako primjećuje i zapisuje Shelley: „Platon je prvi, a možda i posljednji koji je smatrao da državom ne treba da upravljaju ni najbogatiji, ni najčastoljubljujivi, ni najlukaviji, već najmudriji.“ Zašto? Zato što jedino filozofi koji su upućeni u dijalektiku-učenje o idejama, neprestano gledaju i posmatraju i sjećaju se vječnih ideja. Prema Aristotelu, vlada upravlja i svu kadrovsku politiku vodi monarh, kralj ili basileus, zato što je on izvor i mjera zakona. I za Machiavellia „Država je volja i djelo vladara koji je svjestan zadatka i smisla vlasti.“ Prema Hobbesu nosilac suvereniteta također je samo vladar. Bez obzira što moderna politička teorija imenuje ličnost za nosioca političkog suvereniteta, Ortega Gaset tvrdi da su elita oni ljudi ili one grupe koje na sebe preuzimaju odgovornost, a mase u odnosu na elitu su oni koji preuzimaju obaveze i poslove. Prema mudrom određenju alimi-intelektualci su advokati univerzalne istine. Misija života najumnijih i najposobnijih ljudi je u donošenju odluka i stajanju iza njih, preuzimanju, odgovornosti, zauzimanju i branjenju ispravnih stavova i da uče i podučavaju ljude da uspravno hodaju i na slobodi i u dobru ustraju. Kako jedan mudrac primjećuje najposobniji i najumniji ljudi se bave idejama, oni do njih djelima, oni iza njih ljudima a najslabiji ljudi se bave sami sobom. U životu bilo koje organizirane zajednice srce i duša politike je kadrovska politika: „Allah vam zapovijeda i naređuje da stvari, važne i povjerljive ljudima kojima i pripadaju, povjeravate i uručujete! I kada svijetu sudite, po pravdi sudite! Kako je lijep savjet kojim vas Allah savjetuje, a Allah doista sve čuje i vidi sve! O vjernici! Pokoravajte se Allahu i slijedite Poslanika i budite lojalni onim vašim prvacima koji imaju legitimitet, legalitet i kapacitet i koji vam zapovijedaju! Ako se u nečemu ne slažete, to Allahu i Poslaniku preputite, ako u Allaha, i u Onaj Svijet vjerujete! Tako vam je bolje, a i posljedice su ljepše.“ (Kur'an, 4:58 i 59). Izazov i pitanje kadrovske politike kod muslimana, u manjoj ili većoj mjeri traje od Poslanikova pre-

Ne voditi pravu i najbolju kadrovsku politiku u Islamskoj zajednici, u okviru mogućnosti i granica slobode, nije ništa drugo, da ponovim Pruččaka, nego izdaja i iznevjera Allaha, Poslanika i Ummeta Islama.

seljenja na Ahiret. Čini se da su ga bila najviše svjesni dva njegova najbliža saradnika h. Ebu Bekr i h. Umer. Evo šta je Ebu Bekr kazao u pristupnoj besjedi kada je izabran za prvog halifu muslimana: „Narode, iako nisam najbolji među vama (ko bi to od nas priznao) evo sada vladam nad vama. Ukoliko budem slijedio pravi put, u tome me pomognite. Skrenem li sa pravog puta, onda me upozorite, jer govoriti istinu predstavlja svetu dužnost svakog građanina, a tajiti je isto što i izdaja. Najslabiji među vama kod mene je najjači, kad se radi o zaštiti njegovih prava, a najslabiji kod mene je najmanji, kada se radi o zaštiti tuđeg prava i imetka od njega. Budite mi lojalni dok se ja budem pokoravao Allahu i slijedio Njegova Poslanika. Iznevjerim li u tome, ne veže ni vas dužnost lojalnosti prema meni. Klanjajte i molite se Allahu. On će vam biti milostiv.“ Iz ovih Ebu Bekrovih riječi vidi se da islamu nije strana ni kritična javnost, ni opozicija koja je utemeljena na općim i neupitnim razlozima, ni provjera mandata, ni izbor, ni neizbor, niti je vlast data i predata nego povjerena i uvjetovana.

Na primjeru Ebu Bekra najbolje se provjerava karakter i rad za opće dobro, kod ljudi koji su na javnim i najvišim funkcijama, kroz njihovo vođenje kadrovske politike i izbor najbližih saradnika na najznačajnije

funkcije. Da li oni kao Ebu Bekr, traže i postavljaju najkompetentnije, najkonzistentnije, najposobnije, za zajednicu najbolje, najkorisnije, najkritičnije i najlojalnije saradnike ili traže servilne samo sebi, a ne zajednici, odane, podanike koje će to kao politroni kompenzirati kroz ličnu korist na štetu zajednice i općeg dobra. Ebu Bekr je dobar kao najbliži saradnik Poslanika, kao čovjek koji je svu imovinu podario za stvar islama, ali i po kadrovskoj politici kakvu poslije njega nije vodio nijedan musliman. Ne plašeći se za svoj ugled i čast da će biti zasjenjen i zaboravljen, on za svog nasljednika, drugog halifu, u ime Allaha za dobro Islama i na korist muslimana, ovim riječima predlaže h. Umera: „U ime Allaha najmilostivijega! Ovo je poruka Ebu Bekra, prvog nasljednika Poslanikova, pisana na zadnjem koraku ovog i prvom koraku onoga svijeta, u času kada i najokorjeliji vjeruju, a najiskreniji se kaju. U tom času, a radi vaše sreće, preporučujem vam Umera sina Hattabova za halifu! Muslimani, preporučujem vam

ga za svog nasljednika. U ovom izboru rukovodila me samo dobrobit i sreća islamske zajednice. Bude li strpljiv i pravedan, to sam se od njega i nadao, ne uradi li tako, nemojte mene prekoravati, jer ja radim u najboljem uvjerenju za vaše dobro, a samo Bog zna za ono što će se tek dogoditi! Svako će biti prema svojim djelima nagrađen. Oni koji čine nepravde i nasilje, past će u nevolju, to se brzo vidi.“ Dakle, između sposobnih i podobnih u kadrovskoj politici Ebu Bekr se prije 1418 hidžretskih godina odredio za najbolje i najsposobnije. Druga pouka i poruka Ebu Bekrovog izbora glasi - kadrovska politika nije stvar ni pojedinca, tiranina, autokrate, despota, monarha, kralja, basileusa, ni faraona, ni vožda, ni timokratije (častoljubivih), ni oligarhije (bogatih), ni lukavih, ni partokratije (bilo koje i čije partije), ni naciokratije, ni birokratije, ni kaste, ni staleža, ni roda, ni bratstva, ni plemena, nego u ime Allaha za dobro islama, na korist muslimana, stvar ummeta islama, koji je taj prijedlog aklamacijom prihvatio. Prijedlog h. Umera kao svog nasljednika Ebu Bekr je učinio na osnovu temeljnog političkog principa islama, šure - institucionalnog i obavezujućeg dogovaranja.

U djelu „Usulul-hikem fi nazamil alem“, Hasan Kafija Pruščak navodi četiri osnovna temelja uređenja svijeta, odnosa i života među ljudima. Tretirat ćemo prva dva. Prvi i osnovni temelj u uređenju i u uspostavljanju zajednice kao reda, poretka i zdravog organizma jeste pravda i dobra politika. Samo se dobrom politikom i pravdom usavršava upravljanje. Istina i pravda su temelj dobre politike, ali su istina i pravda u životu nepredvidive bez dobre politike. U okviru dobre politike poslovi i funkcije u zajednici se moraju povjeravati poštenim, sposobnim, stručnim, školovanim, uglednim i vjedostojnim kadrovima. Pitanje autoriteta, diginiteta, uvjerljivosti, vjerodostojnosti, kompetencije prvog čovjeka, pitanje prve adrese (to je čovjek među svim stvorenjima), nezavisno od svih institucija, ustanova, organa, organizacija, procedura, pravila, pravilnika, statuta, zakona i uzusa danas dramatično i sa nesagledivim posljedicama potresa čitav svijet u svim presudnim likovima života: politici, kulturi, diplomaciji, državama, religijskim zajednicama, privredi, ekonomiji, međunarodnim odnosima, školama, fakultetima, obrazovanju, odgoju, policiji, vojsci, pravosuđu, sudstvu, braku, porodici, familiji, rodu, bratstvu, plemenu, komšiluku, džematu, etnosu, narodu i naciji. Nedostatak auto-

riteta u zajednicama u kojima ustanove i institucije rade samo pro-forme i u kojima nedostaje elementarna normativna kultura, suočavaju se sa nepredvidivim i nesagledivim posljedicama. Gdje god ne funkcioniraju institucije i ustanove normativna kultura u ljudima je skoro nezamisliva. U muslimanskom narodu roditelji, posebno majka, i hodža (ovdje se podrazumijeva i muallim i vjeroučitelj u školi i hatib, i muderris, i mueddib, i glavni imam, i muftija), su presudne ličnosti na pojedinačnoj, posebnoj i općoj ravni. Ne voditi pravu i najbolju kadrovsku politiku u Islamskoj zajednici, u okviru mogućnosti i granica slobode, nije ništa drugo, da ponovim Pruščaka, nego izdaja i iznevjera Allaha, Poslanika i Ummeta Islama. Kadrovska politika i organizacija rada direktno se odnosi na poziciju i status Islamske zajednice. Mora se odmah primijetiti, kada i ukoliko nauka (zvanja bez znanja), pravo i zakon (voluntarizam, diskrecija i arbitrarnost) i kadrovska politika (nepotizam, podobnost, servilnost), dobiju oči, oni postaju slijepi. Što imaju više očiju oni su više slijepi.

Kadrovska politika u Islamskoj zajednici danas

Osnovni proces i glavni tok u organizaciji rada i kadrovskoj politici Islamske zajednice na početku 21. stoljeća, u njegovih prvih deset godina, jeste da se sa institucionalizacije i strukture Zajednice prelazi na personalizaciju i unifikaciju. Norme Islamske zajednice, utemeljene na izvorima islama, Kur'anu i sunnetu, i sveukupnom iskustvu i praksi muslimana, ni u čemu nisu sporne i osporive. Moraju se samo bolje precizirati, dograditi, upotpuniti - riječ je o statutima i pravilnicima koji nedostaju. Institucije, ustanove, organi i stručna tijela Zajednice, kada se posmatraju izvana, nisu sporni i osporivi.

Najveći izazovi, problemi i teškoće u radu Islamske zajednice se ispoljavaju kroz konkretnu organizaciju, sadržaj i način rada, kroz kadrovsku politiku, kroz sveukupne odnose i način komunikacije u zajednici, a to je gibet i autocenzura. Gibet nije ni laž, ni potvora, ni spletko, nego neželja, nespremnost, nemogućnost i neambijent da se istina nadređenom i pretpostavljenom kaže direktno u lice. Sve se govori u odsustvu i neprisustvu. Uz gibet ide njegova sestra bliznakinja, autocenzura, a autocenzura zato što je pošast iznutra je gora od cenzure koja je oklop izvana. Slikovito kazano, kompletna Islamska

zajednica u svim likovima i aspektima života, bez obzira na sve institucije, ustanove, organe i stručna tijela, po načinu funkcioniranja, najsličnija je amebi i paramecijumu ili djetetu u majčinoj utrobi koje sve životne funkcije obavlja preko pupčanice. Stručno kazano, to ima neminovnu posljedicu da se IZ po svim osnovama zatvara unutar sebe i naspram sveukupne javnosti i društvene stvarnosti u koncentrične krugove, autarhiju, samozadovoljstvo, samoizolaciju i regionalizme, sve do autizma. Kao kompenzaciju zatvaranja od stvarnosti i javnosti IZ traži da se stvarnost i javnost jednostrano i potpuno otvara prema njoj. To izaziva nesagledive nesporazume. Da bi dijete poslije rođenja ostalo živo, pupčanica se mora svezati i dijete mora nastaviti život preko srca, pluća, osjetila, bubrega, jetre, ruku, nogu, uma, razuma, a Zajednica sa Poglavarom koji nije sporan kao garant i simbol dina, šerijata i jedinstva muslimana, u funkcioniranju, sadržaju i načinu rada mora preći, faktički, formalno i praktički na institucije, ustanove i organe, odnosno, sa posesivne personalizacije, na svim nivoima, na objektivnu institucionalizaciju. Postoji mudra izreka - bez pojedinca ništa ne može nastati, a bez ustanova i institucija opstati. Ukoliko Islamska zajednica, u osnovi, ne promijeni način i sadržaj rada, ne izvrši reorganizaciju unutar institucija, organa i ustanova, ona će sve više zapadati u policentrički autoteokratizam, voluntarizam, nepotizam u kadrovskoj politici što bude bila veća konkurencija, oportunistički konformizam, hedonizam, formalizam, gaflet - namjerni nemi, posesivnost, utilitarnost, frazeologiju, kič, snobizam i vanjsku paradu, sve do šunda.

Najdalekosežnija, najtrajnija i najtragičnija korupcija, kriminal i zakonje u svakoj zajednici, pa i u našoj, može biti u kadrovskoj politici i to na nekoliko načina. Kada se kadrovi darom milosti (karizmom), postavljaju na ono što im ne pripada, kada se ne postavljaju na ono što im pripada, kada se nesistemsom i proizvoljnom kadrovskom politikom postavljaju na pogrešna mjesta kao hodže za direktore Vakufske direkcije. Pa, u doba Austro-Ugarske taj direktor je morao biti diplomirani ekonomista ili pravnik ili i jedno i drugo istovremeno.

Zato se kaže, na plemenitim namjerama, pogrešnom metodu, sistemu i neznanju popločan je put do pakla. Sljedeća greška u kadrovskoj politici jeste pitanje kvaliteta ili nekvaliteta kadrova koje školujemo na svim nivoima. Tu je potrebna generalna revizija, uvid, kontrola, i redefinicija sveg rada

zbog objektivizacije, kvalifikacije, sistematizacije, standardizacije, klasifikacije i poštenja prema najboljim kandidatima. Čini se da Zajednica upada u jednu neizbježnu zamku serijskih generacija, kada su u pitanju učenici i studenti svih medresa i islamskih fakulteta, dakle školovanje, obrazovanje i studiranje i reakcionarni prosjek kada je u pitanju kadrovska politika na svim nivoima.

Ustav Islamske zajednice zagovara javnost, otvorenost, objektivnost, transparentnost, konkurentnost, mjerljivost i provjerljivost bilo čijeg rada i učinka i natjecanje u dobru, znanju i sposobnosti. Primjenimo načela Kur'ana i članova ustava IZ na kadrovsku politiku, organizaciju rada i sve likove života u Zajednici.

Sljedeća Ahilova peta u kadrovskoj politici Islamske zajednice jeste hiperprodukcija na hiljade istovrsnih, za iste, ali i različite poslove kadrova. U kadrovskoj politici IZ ima jedan paradoks i disproporcija koja na ovakav način nikada nije bila izražena. Islamska zajednica po svome poslanju, po svojoj misiji, po sadržaju, zadacima i ciljevima posla i aktivnosti mora djelovati izvana po horizontali, i to je Zajednica vjernika, i djelovati iznutra, po vertikali, kao Zajednica vjere. Zajednica vjernika preko društvene morfologije, pomoću vještina, stručnjaka, mandarina, činovnika, i Weberovih birokrata, kao savršenih i neupitnih strojeva treba da pokriva sve likove života Zajednice izvana: vakufske, administrativne, stručne, pravno-upravne, finansijske, knjigovodstvene, organizacijske, sekretarske, poslovne, materijalno-ekonomske. Te stručnjake mora krastiti: stručnost, egzaktnost, eksplicitnost, brzina, nedvosmislenost, poznavanje akata, kontinuitet u radu, tajnost i čuvanje dokumenata, službena i poslovna tajna, jedinstvenost, ušteda u materijalnim i ličnim troškovima, upotreba sredstava, novca, vozila i imovine Zajednice strogo regulisano zakonom, statutom ili pravilnikom, isključivanje svih iracionalnih, emocionalnih, posesivnih i nepotističkih elemenata čiju objektivnost određuju stroga pravila i jasno utvrđeni ciljevi, predvidivost u proceduri i načinu rada. U takvom radu službena dužnost je strogo odvojena od privatnih poslova. Je li tako u Islamskoj zajednici!?

Nadzor i hijerarhija u ozbiljnom poslu podrazumijeva: pravo postavljanja, nagrađivanja, unapređenja, kazne i otpuštanja uposlenika sa posla. Ko je u IZ na temelju javnih i objektivnih kriterija

unaprijeđen ili kažnjen, po unaprijed utvrđenoj i javno obznanjenoj proceduri? Pošto su kadrovska politika i organizacija rada alfa i omega prave politike ovdje je podjela, specifikacija, sistematizacija, kategorizacija rada i opis radnih mjesta koje u IZ nema, na relativno stabilni sistem nadležnosti, organizacija kao strukturalna preporuka djelovanja i hijerarhijska struktura u odnosima pojedinih jedinica, a ne zatvorenih koncentrični krugovi kao u IZ, te mogućnost neprestane instancijske kontrole. Zajednica vjernika, izvanjska zajednica ili horizontalna zajednica je pitanje organizacije struke činovnika, vještine, tehnike i izvanjske strukture. Zajednica vjere, vertikalna zajednica ili zajednica iznutra je zajednica misije, poziva, poslanja, izazova i sadržaja rada. Pitanje svih pitanja u vertikalnoj zajednici je kadrovska politika. U zajednici misije moraju raditi ljudi vjere i uvjerenja, ljudi sabura na putu islama, ihlasa prema Allahu, sitka (iskrenosti) prema ljudima, morala utemeljenog na vjeri, plemenitog i nepolebljivog karaktera, ljudi znanja, nauke, učenosti, uma, razuma, pameti, iskustva, lijepe i plemenite ćudi, plemenitih navika i poznavaoči ljudskih srca, duša i problema. Najveća i najsigurnija mjera i provjera karaktera ljudi na funkcijama jeste njihova kadrovska politika i način rješavanja problema, silom argumenata ili argumentima silom. Ko želi da pokaže i iskaže karakter u kadrovskoj politici neka bira ljude sa kompetencijom, kvalifikacijom, znanjem, vjerodostojnošću, objektivnošću, idejom općeg dobra, moralom ashaba, sistematičnošću Njemaca, preciznošću Japanaca i emotivnošću muslimana. To posebno iz razloga što je kod muslimana opća karakteristika kadrovske politike personalizacija, a ne institucionalizacija. Ne treba dovoditi kadrove sebi nego Zajednici. Ideju Zajednice, viziju Zajednice, doktrinu Zajednice, koncept Zajednice, politiku Zajednice, red, poredak i sistem Zajednice, metod i način funkcioniranja Zajednice mogu nuditi ljudi sa kompletnim i komplementarnim duhovnim, misaonim, idejnim, vjerskim, moralno-etičkim, teorijskim, znanstvenim, i iskustvenim pristupom u ljudskim granicama, ljudi

Najveći izazovi, problemi i teškoće u radu Islamske zajednice se ispoljavaju kroz konkretnu organizaciju, sadržaj i način rada, kroz kadrovsku politiku, kroz sveukupne odnose i način komunikacije u zajednici, a to je gibet i autocenzura. Gibet nije ni laž, ni potvora, ni spletko, nego neželja, nespremnost, nemogućnost i neambijent da se istina nadređenom i pretpostavljenom kaže direktno u lice. Sve se govori u odsustvu i neprisustvu. Uz gibet ide njegova sestra bliznakinja, autocenzura, a autocenzura zato što je pošast iznutra je gora od cenzure koja je oklop izvana

sa čitanjem, učenjem, poučavanjem, proučavanjem, sagledavanjem, razumijevanjem, smislenim povezivanjem i suočavanjem sa svetim tekstom, Kur'anom i hadisom, ali i suočavanjem živog čovjeka sa Kur'anom i hadisom, gledanjem i posmatranjem živog svijeta, svemira, prirode, putovanjem po svijetu otvorenih očiju i kompariranjem pojava, procesa i odnosa, razgovorom sa ljudima i čitanjem relevantne literature.

Opasni su oni kadrovi koji ne mogu razlikovati i nijansirati želje od mogućnosti, fikcije od principa, maštu od vizije, utopiju od percepcije, teoriju od dogme, lično od posebnog i posebno od općeg. Podjednako su opasni oni koji su umišljeni da sve znaju i oni koji su uvjereni da ništa ne znaju. Birokrata, službenik, činovnik, ide indukcijom od pojedinačnog, konkretnog, dakle od posla i zadatka,

a alim-intelektualac prvo preko misli, razvija ideju i viziju općeg (zajednice kao cjeline) modo-groso plana, a da nikada ne zaboravlja specifičnost posebnog, partikularnog, specifičnog plana niti ignoriše pojedinca i grupu.

Pravi alim, u memoriji kroz sjećanje, živi stvarnost koja se dogodila ili kulturu sjećanja, razumom, umom i pameću živi stvarnost koja se događa, a sa vizijom - ulil ejdi vel ebsar - živi stvarnost

koja će se događati. Zato on, kao politički i vjerski mudžeddid i mužtehid (Afgani Abduhu Rida, Šeltut, Đozo), neprestano otvorenim očima posmatra svijet i jezikom upozorava ljude na ono što je bilo, što jeste i što bi moglo biti. Zato su adrese izazovi i sadržaji prave, a ne upotrebne uleme, živi ljudi, živi tokovi, živi problemi, životna pitanja vremena i prostora u kome se živi. „Uči Kur'an kao da se tebi objavljuje“, govorio je Muhammed Ikbal.

Zaključak

Ovako organizirana Islamska zajednica sa ovakvim načinom rada, sa ovakvom kadrovskom politikom kakvu vodi sa velikim brojem uposlenika, od

kojih neki nemaju nikakvu identifikaciju sa IZ i sa ovakvim školovanjem kadrova za sveopće i nekonkretne poslove Islamska zajednica ne može propasti niti može u punom kapacitetu živjeti, nego će samo životariti, a autoritet i dignitet po raznim šavovima postupno gubiti. Kako bude vrijeme prolazilo, ukoliko nastavi ovaj hod i kod, ona će sve više biti sama sebi sadržaj, izazov, pitanje, problem, cilj i smisao. Kvalitet kadrovske politike u svakoj zajednici pa i u IZ se vrednuje i kvalifikuje u odnosu na sveukupne mogućnosti, okolnosti i slobodu. Ponovimo, istinskoj i pravoj kadrovskoj politici u svakoj zajednici pa i u IZ, u okviru subjektivnih slabosti smeta: anarhija, patrikularitet, nepotizam, oportunističnost, konformizam, neobjektivnost, netransparentnost, nenatjecanje, strast, samovolja, mržnja, lični, vlastiti, grupno-svojinski interesi, slijedenje i uzimanje šejtana i njegovih sljedbenika za saradnike i kada je veći strah od ljudi nego od Allaha. Spas od tih zamki i provalija je jasan i čist nijet, impersonalnost, javnost, otvorenost, sila argumenata, mjerljivost i provjerljivost, bilo čije spobnosti, rada, učinka, odnosa i doprinosa Zajednici, transparentnost kadrovske politike kroz konkurs, natječaj, klasifikaciju, kvalifikaciju, sistematizaciju, kategorizaciju i opis radnih mjesta.

Zvanje imam je poslanje, misija, poziv, izazov, upornost, ustrajnost, dosljednost, ljubav i poštovanje prema ljudima i poslu u ime Boga. Ne može se posao imama kao činovnički mrziti, nevoljeti, potcjenjivati i omaložavati, a ispravno i uspješno raditi. On traži vjeru i mjeru, ljubav, sabur, nadu, strah, i društvenost. Nemam odgovora, znanja, iskustva i kapaciteta kako se IZ u svim likovima života treba organizirati, ali sam uvjeren da je ovaj i ovakav način organizacije i oblik rada IZ, pa i u kadrovskoj politici, egzemplar kako ne treba raditi.

Ovaj sud izričem ne misleći ni na koga posebno izuzev samog sebe i svoju krivicu u onoj mjeri u kojoj imam mogućnost da radim ispravno, a radim neispravno. Možda se meni svi odnosi, načini i sadržaji rada u IZ pričinjavaju. Bilo bi mi neizmjereno drago da me ljudi u šezdesetoj godini života argumentirano demantiraju.

Primjera radi, u doba Austro-ugarske svaki član Ulema-i medžlisa je imao svoj resor. Niko od sadašnjih članova Rijasetu nema svog resora. Ne

promijeni li se način rada: prvo Rijasetu, pa Sabora, pa muftijstava, pa medžlisa, pa u Vakufskoj direkciji i medresama, sve kadrovske personalne promjene u IZ bit će ponavljanje istog i na različit način samo sa drugim ljudima.

Ne znam da li razmišljamo, da li smo svjesni, da li znamo i da li imamo viziju kakvi kadrovi trebaju Islamskoj zajednici? Zajednici vjere, hipotetično kažem, trebaju pravi muallimi, i vjeroučitelji (veliki metodičari), imami i hatibi sa objedinjenim praktičnim i teorijskim znanjem, muderisi i muedibi u medresama sa još većim znanjem i alimi-intelektualci a to su muftije i profesori na Islamskim fakultetima sa najvećim teorijskim znanjem i islamskim kapacitetom. Od zatvaranja Šerijatsko-sudačke škole i Šerijatske gimnazije i od izumiranja kadija Islamska zajednica nema više kvalifikovane strukture i struke, koja zna i može voditi, organizirati, čuvati, unapređivati, razvijati i jačati Islamsku zajednicu izvana kao red, poredak, sistem i organizaciju. Samo rijetki pojedinci koji su završili medresu, pa studirali pravo ili ekonomiju (Zahiragić, Smajlović) ravnomjerno i ravnopravno održavaju ravnotežu, sklad, harmoniju i sintezu između horizontalne izvanjske ili Zajednice vjernika sa vertikalnom, unutrašnjom ili Zajednicom vjere. U većini medžlisa narušena je ta ravnoteža i Zajednica vjere (profesionalno zaposleni u IZ) su potpuno natkrili i istisnuli Zajednicu vjernika. Prevedeno u život, to znači: hodža glavni imam-hodža predsjednik medžlisa IZ. To je imitacija organizacije Crkve koja nikada neće trajno uspjati i dati hairli rezultat. Zašto? Zato što su muslimani Ummet u okviru tevhide utemeljeni na izvorima islama, Kur'anu i Sunnetu, a to znači Zajednica Allahove vjere kao ravnopravnih, sličnih i različitih ljudi. A kršćanstvo je zajednica vjernika u okviru Crkve izvan koje nema vodstva i spasenja. Da bi neko bio musliman bitan je njegov odnos prema Allahu, islamu, i ummetu islama, a da bi neko bio kršćanin bitan je njegov odnos prema Crkvi. Sudbinsko je i suštinsko pitanje za IZ da formira neki zavod, koledž, institut, odnosno odsjeke pri sadašnjim islamskim fakultetima na kojima će studirati ljudi koji mogu kompetentno, kompletno, kvalifikovano, stručno, znanstveno, praktično i vjerodostojno obavljati sve poslove u okviru izvanjske, horizontalne ili Zajednice vjernika.

KAKO ISLAMSKU ZAJEDNICU UČINITI EFIKASNIJOM

Ferid DAUTOVIĆ

Islamska zajednica u BiH je prošla težak period u borbi za opstanak institucije i naroda koga je predstavljala. To naravno nije bio lahak zadatak. S pravom se može reći da je Islamska zajednica cijelo vrijeme svog postojanja služila narodu kroz svoje misijske djelovanje i uvijek dijelila sudbinu svog naroda.

Ona je bila jedina institucija Bošnjaka – muslimana koja ih je okupljala, predstavljala, vjerski i nacionalno osvješćavala. Zbog te činjenice i potrebe da se sve drži pod kontrolom, bio je veliki uticaj sistema, u kom smo živjeli, na sve uposlenike i segmente rada u Islamskoj zajednici. Taj uticaj se odnosio i na kadrovska planiranja i kadrovska rješenja na najizravniji način. Kada nisu mogli izravno uticati na ta rješenja onda su vršili pritiske na one koji bi se upošljavali u zajednicu kako bi sve držali pod kontrolom. Često su posezali za drastičnim mjerama kao što su: informativni razgovori, mučenja, maltretiranja, zatvaranja i ubijanja.

Islamska zajednica je sve to preživjela i opstala zahvaljujući ilumu, mudrosti, velikom i nemjerljivom entuzijazmu njene uleme i ljudi koji su pomagali zajednicu kroz sve faze kroz koje je prolazila. Dakle, Islamska zajednica je, kroz svoju dugu povijest, imala uspjehe i padove. Uspjesi su zavisili i od prilika i sistema u kojima je djelovala, ali povrh svega onda kada je imala dobre, obrazovane i moralne kadrove.

Period nakon slobodnih izbora 1990., i nakon agresije, poslužio je Islamskoj zajednici da poboljša svoj položaj i osnaži kadrovsku sliku koja je dobrano oslabljena radom jedne medrese i od 1977. jednog fakulteta

Otvaranjem pet medresa u Bosni i Hercegovini (Tuzla, Travnik, Mostar, Bihać, Veliko Čajno) i dvije visokoškolske odgojno-obrazovne institucije (u Zenici i Bihaću) u toku i nakon agresije, uspjeh je Islamske zajednice koja na taj način odgaja i obrazuje mlade ljude za širu društvenu zajednicu, ali prije svega, za sebe i svoje potrebe. Medrese više ne obrazuju imame, hatibe i muallime. One su sada kao i druge srednje škole sa velikom prednošću što pružaju vjersko obrazovanje i odgoj, koji pomaže mladim ljudima da kroz život kojim koračaju budu čestiti, moralni, vjerski i nacionalno osviješćeni. Programi u svim

medresama, koliko ja znam, su prilično ujednačeni i ne postoje ideološki razlike, kojima se opterećuju djeca. S fakultetima, iz onog što se može čuti i u javnim debatama i pisanjima, to ne izgleda tako, o čemu mogu pisati više oni koji su najizravnije uključeni u obrazovno-odgojni proces na našim fakultetima.

Fakultet islamskih nauka u Sarajevu dobio je primat da odgaja i obrazuje imame, hatibe i muallime kroz imamski i teološki smjer. To je važno zbog činjenice da se tako upoznaju budući imami kroz zajednički studij a što ima veliki društveni i integrativni značaj, te mogućnost zajedničkog i koordiniranog djelovanja. Nažalost, ta se ideja razvodnjava i urušava na način da se otvaraju odsjeci po Tuzli, Bihaću, Travniku i tako gubimo jedan od postavljenih ciljeva: integracija, zbližavanje i upoznavanje imama.

Planiranje kadrova

Ono što bi Islamska zajednica, u narednom periodu, trebala uraditi je formiranje biroa za nezaposlene, gdje bi se studenti po svršetku studija prijavljivali, kako bi imali tačan broj svih svršenika islamskih fakulteta sa jasnim i tačnim podacima gdje su završili, šta su završili i da li uopće sa takvim diplomama mogu aplicirati za neku od službi u Islamskoj zajednici?

Na taj način VPS bi imala potpunu sliku kadrova kojima raspolaže u svakom trenutku. To bi, također, omogućilo da se brojnim studentima ponudi radni angažman po potrebi koja se ukaže u nekom trenutku na bilo kom dijelu BiH ili dijaspore. Onome koji odbije angažman, bilo gdje i bilo kada, gubi svoj status i stavlja se na zadnje mjesto u redoslijedu i tako gubi pravo aplicirati na novo radno mjesto prije nego se izredaju svi do tada prijavljeni u tom birou.

Nama se, nažalost, i dalje zapošljavaju, u našim manjim, slabijim i povratničkim džematima, svršenici

Kod planiranja kadrova treba imati strateške i operativne ciljeve. Upošljavati kvalitetne kadrove iz naših obrazovnih institucija. Ako želimo uspješan kadar u IZ-i onda njihovo intelektualno stasanje i uzrastanje ne prestaje sa upošljavanjem, naprotiv ono tek tada počinje, ali ne samo na individualnom planu, nego organizirano kroz različite, osmišljene i planirane programe i projekte

društvenih nauka ili samo svršenici medresa, zato što svršenici islamskih fakulteta čekaju zaposlenje u nekom većem gradu i njih apsolutno ne zanima selo, makar čekali i po nekoliko godina bez posla.

Svi koji se zapošljavaju prvi put trebalo bi da provedu jednu do dvije go-

dine u nekom od džemata u RS ili bilo kojem drugom džematu koji odredi VPS Rijasetu IZ-e kao jedno iskustvo u daljem radu, razumijevanju stanja muslimana i na drugim mjestima u BiH, a da to ujedno bude i vlastiti doprinos tom području, Bošnjacima i BiH.

Također je činjenica da je u toku i nakon agresije veliki broj svršenika različitih

škola i zanimanja (stolara, bravara, mesara, gimnazijalaca) preko naših uposlenika u Islamskoj zajednici, ali ne institucionalno, otišlo na studij u islamske zemlje i tamo nastavili na nekom od islamskih univerziteta. Sjećam se razgovora sa jednim od predsjednika udruženja iz Sarajeva koji mi se hvalio kako oni imaju desetine svršenika *Šerijata* i kako očekuju nove koji se trebaju vratiti sa studija. Oni su na ovaj način gradili paralelnu zajednicu vjerujući da im ova postojeća koja je islam i muslimane čuvala 600 godina nije dostatna, nije dovoljno aktivna i nije dovoljno široka. Spočitavalo se da je opterećena bid'atima, da se ne može promijeniti, te se stoga mora graditi nova zajednica na načelima Kur'ana i sunneta. I sada čuvam paralelni program mekatepske nastave, koji su sami sačinili neovisno od Islamske zajednice, koji su nam dali na uvid i tražili partnersku saradnju. S obzirom da Islamska zajednica ima svoj obrazovni sistem u kojem školuje, obrazuje i odgaja kadrove koji su joj potrebni, te da je veliki broj svršenika medresa, organizirano preko Islamske zajednice, slala na studij u neku od islamskih zemalja, postavlja se pitanje kakvu obavezu ima Islamska zajednica i ima li uopće ikakvu obavezu prema onima koji su studirali vani bez njenog saznanja?

Hiperprodukcija kadrova

„Nema studija koji ne pravi hiperprodukciju, pogotovo iz oblasti društvenih nauka“, kazat će prof. dr. Izet Beridan sa Fakulteta političkih nauka. To govori da se i Islamska zajednica ne treba bojati hiperprodukcije, koja je evidentna, jer ona donosi kvalitet, a kvalitet donosi snagu, sigurnost, povjerenje u Islamsku zajednicu. Dobri studenti će uvijek biti pre-

Islamska zajednica bi, u narednom periodu, trebala uraditi formiranje biroa za nezaposlene, gdje bi se studenti po svršetku studija prijavljivali, kako bi imali tačan broj svih svršenika islamskih fakulteta sa jasnim i tačnim podacima gdje su završili, šta su završili i da li uopće sa takvim diplomama mogu aplicirati za neku od službi u Islamskoj zajednici? Na taj način VPS bi imala potpunu sliku kadrova kojima raspolaže u svakom trenutku

poznati u Zajednici i za njih će uvijek biti mjesta.

Islamska zajednica se, vjerovatno, prvi put susreće sa hiperprodukcijom potrebnih kadrova za svoje džemate i svoje obrazovne institucije. Prvi put postoji konkurencija i mogućnost da se biraju najbolji za imame, hatibe, muallime, profesore, te se na taj način pruža

mogućnost poboljšanja strukture Islamske zajednice. Poboljšanjem i jačanjem planiranih kadrova dobivamo snažniju zajednicu, efikasniju u obavljanju svojih poslova koja će znati odgovoriti zahtjevima vremena u kom živimo i novoj strukturi naših džemata. U tom smislu se može govoriti o novoj paradigmi imama koji neće biti samo imam obredoslovlja, nego imam svoga džemata u najširem smislu te riječi. Da bi se to postiglo potrebna je jasna kadrovska politika koja podrazumijeva planiranje kadrova potrebnih Islamskoj zajednici najmanje pet do deset godina unaprijed. Vizija Islamske zajednice sa palanim potrebama podrazumijeva maksimalni angažman nastavnika, profesora, direktora, dekana koji će pratiti rad svakog učenika i studenta i preporučiti ga za nastavak studija koji je potreban Zajednici. Od onog trenutka kad prepozna dobre studente za neku od potreba Islamske zajednice da to detektira i da svoju preporuku za angažmanu u Zajednici.

Islamska zajednica, nažalost, nije bila principijelna kod povratka imama u njihove prijeratne džemate, tako da se propustila prilika, uprkos svim poteškoćama i osporavanjima povratka, snažnijeg afirmiranja Zajednice.

Kod planiranja kadrova treba imati strateške i operativne ciljeve. Upošljavati kvalitetne kadrove iz naših obrazovnih institucija. Ako želimo uspješan kadar u IZ-i onda njihovo intelektualno stasanje i uzrastanje ne prestaje sa upošljavanjem, naprotiv ono tek tada počinje, ali ne samo na individualnom planu, nego organizirano kroz različite, osmišljene i planirane programe i projekte. Za uspješne kadrove treba stalno osmišljavati nove projekte i organizirati seminare koji su važni za aktuelno vrijeme u kojem živimo. Mi se danas „često“ pojavljujemo na medi-

jima prilikom različitih manifestacija, društvenih i vjerskih pitanja i problema a da nismo prošli niti jedan medijski kurs ili seminar.

Mišljenja sam da Rijaset IZ-e treba posebno osnažiti VP službu koja bi okupljala stručnjake iz različitih sfera života, koji bi nam nudili programe, pomagali ili usmjeravali na važne projekte koje bi trebalo realizirati u toku godine shodno potrebama vremena u kojem živimo. Šef VP službe bi mogao biti zamjenik Reisu-l-uleme po položaju, kome bi bili potčinjeni svi uredi pri Rijasetu, a na taj način bi Reisu-l-ulema mogao voditi vanjsku i unutarnju politiku Islamske zajednice. U tom smislu, VPS bi trebala imati svoj poseban budžet za neke program-ske aktivnosti tokom godine, maksimalno mobilna i kompjuterski opremljena.

Uvažavanje kriterija i pravila

Za uspjeh su potrebni kriteriji i pravila kojih se mora pridržavati svaki uposlenik a posebno ljudi koji obnašaju neke važne funkcije u Zajednici prilikom primanja ljudi na nova radna mjesta.

Kriteriji, pravila i principi jačaju instituciju i institucionalno djelovanje. Time postizemo više efekata, više uspjeha. Jedan je da učimo ljude na važnost

poštivanja institucije te da se u Zajednicu ne primaju ljudi „ni po babi ni po stričevima“, odnosno na taj način bi se otklonile sve priče o nepotizmu, jer bi se primali najbolji i najperspektivniji kadrovi.

Dosljednijim uvažavanjem i primjenom uspostavljenih kriterija iliti principijelnošću otklonili bi eventualne i moguće ljudske slabosti: štele, pritiske, zamjeranje, ali i onemogućili da neki ljudi rade po nekoliko poslova, a drugi i pored svih diploma čekaju bez posla i bilo kakvog primanja.

Zajednica mora imati funkcionalniju administraciju. Često se dešava da neka obavještenja dobivamo pred džumu, da kasno dobivamo informacije o početku i završetku mekterske nastave, da se neki važni seminari pripremaju i na njih poziva tri ili sedam dana kad niste u prilici odgoditi već planirane aktivnosti. Ovo govori da nemamo i ne radimo planski niti sistematski. Volio bih kad bi svake godine nakon godišnjeg izvještaja imali i plan aktivnosti bar za narednu godinu dostavljene svim muftijama i glavnim imamima, kako bi uskladili svoje aktivnosti na terenu u međzlisima i džematima. Moralne vrednote koje proizilaze iz islama moraju biti naš kredo, naš temelj u radu i ponašanju. To naravno nije potrebno posebno potcrtavati, ali ako se dešavaju i ako se piše o nekim nemoralnim poslovima i ponašanju onda Islamska zajednica mora imati adekvatan odgovor i jasan stav.

**PRILOG RASPRAVI
O PLANIRANJU
LJUDSKIH RESURSA
U SLUŽBI IMAMETA**

Amir KARIĆ

Ljudi su osnovni i najvažniji resurs svake organizacije. Oni osmišljavaju, planiraju i realiziraju njenu ukupnu djelatnost, te njena uspješnost ovisi o kompetentnosti, inventivnosti i motiviranosti ljudi. Zato bi se moglo reći da je briga o razvoju ljudskih resursa briga o razvoju kičme jednoga sistema. Sljedećih nekoliko napomena o planiranju ljudskih resursa koje sam napisao na poziv glavnog urednika Muallima mr. Šljive, odnose se uglavnom na onaj segment Islamske zajednice koji impregnira najveći broj stručnih kadrova obrazovanih u odgojno-obrazovnim ustanovama Islamske zajednice u BiH. Dakle, riječ je o mogućnostima, odnosno trenutnim poteškoćama sa kojima se nadležni organi Islamske zajednice susreću u pogledu planiranja ljudskih resursa u službi imameta. Kao šlagvort razgovoru o ovoj temi mogu poslužiti tri odvojena događaja koji, svaki na svoj način, ilustriraju spomenute teškoće.

1. „Prijavio sam se na konkurs kojim se traži imam u džematu. Bio sam odličan učenik u medresi i dobar sudent na FIN-u, završio sam studij u redovnom roku i imao visok prosjek ocjena. Predao sam molbu sa svim traženim dokumentima i iščekivao razgovor, odnosno intervju. Međutim, kada sam došao u džemat, članovi džematskog odbora su mi rekli da njihovu džematu ne treba imam sa završenim fakultetom, jer Medžlis ima Pravilnik o plaćama kojim je određeno da se plaća imama sa VSS uvećava za 30% u odnosu na SSS. Tako sam odbijen na ovom konkursu zbog 'prekvalifikovanosti'“.

2. „Zaposlen sam i radim u džematu koji ima dvije stotine domaćinstava. Izvršavam sve obaveze, štaviše, imam izuzetne rezultate u mektebu, što pokazuje plasmani polaznika moga mekteba već tri godine na mektepskim takmičenjima. Međutim, moja plaća je znatno manja od plaće imama u susjednom džematu samo zato što džemat u kojem on radi ima više od pet stotina domaćinstava.“

3. Predsjednik jednog medžlisa ispričao je:

„Poslali smo prijedlog za imenovanje imama, hatiba i muallima u VP službu Rijasetu. U odgovoru koji nam je upućen poslije nekoliko dana naglašene su odredbe „Pravilnika o imamima“ prema kojima je uslov za prijem u radni odnos imama završena medresa i Fakultet islamskih nauka. Sada razmišljam šta da uradimo. Poznate su mi odredbe Pravilnika, i sam smatram nužnim da se one primjenjuju, ali Džemat ima samo stotinu i pedeset domaćinstava. Sagradili

su džamiju prije nekoliko godina, ali nemaju džematski stan za potrebe imama, zbog čega smo i predložili kandidata koji ima završenu medresu, ali je mještanim i stanuje u porodičnoj kući. Povrh svega džemat može obezbijediti samo minimalnu plaću. Rado bih vidio imama sa završenim fakultetom u tom džematu, ali ja mislim da je nerealno očekivati da on radi za minimalnu plaću od koje će plaćati i stanarinu?“

Ovo su tri priče, a mnogo sličnih bi se moglo ispričati, koje govore o realnim teškoćama planiranja ljudskih resursa u službi imameta. Iz navedenih primjera mogu se prepoznati dva međusobno povezana faktora koji otežavaju, skoro da onemogućavaju, sistematično planiranje i projiciranje razvoja ljudskih resursa u najbrojnijoj službi Islamske zajednice. U sadašnjim uslovima nedostaje bitna, odnosno nezaobilazna pretpostavka za strateško planiranje te vrste, odnosno nedostaje integralno materijalno-finansijsko planiranje i poslovanje na nivou cijele Zajednice. Štaviše, izuzme li se nekoliko izuzetaka, integralno finansijsko poslovanje ne postoji ni na nivou medžlisa, što izravno onemogućava kvalificirano i kompetentno odlučivanje kod izbora kadrova, zatim strateško planiranje i razvoj ljudskih resursa. Ukoliko bi se i ostvarile okolnosti koje pogoduju kompetentnom odlučivanju prilikom izbora imama, to je nedovoljno ukoliko ne postoje mogućnosti za planiranje njihovog stručnog usavršavanja i daljeg educiranja i ukupnog razvijanja u skladu sa njihovim specifičnim intelektualnim i duhovnim uklonima. Finansijsko poslovanje koje se odvija na nivou džemata čini džemat realno autonomnim prilikom odlučivanja o izboru kandidata za dužnost imama. Takva praksa još uvijek prevladava u BiH i diskvalificira stručno i kvalificirano ocjenjivanje kandidata u smislu analize njihovih referenci i planiranje njihova zapošljavanja u skladu sa objektivnim potrebama razvoja džemata, odnosno vjerskih poslova i vjerskog djelovanja u pojedinim džematima. Takva iskustva sa kojima se kandidati sučeljavaju demotivirajući su faktor za sve koji se pripremaju za imamski poziv, zato što se često susreću sa realnošću da njihove preporuke koje se zasnivaju na rezultatima ne uzimaju se u obzir, a presudnu ulogu dobijaju najčešće moć šarmiranja i milozvučnost glasa, faktori koji često postaju jedini relevantni kod džematlija. Na kraju, može se reći da je planiranje ljudskih resursa Islamske zajednice moguće jedino u okviru cjelovitog plana razvoja njenih institucija i ustanova.