

KAKO OBRAZOVATI GENERACIJE ZA BUDUĆNOST

Jesmo li zadovoljni današnjim obrazovanjem? Uči li nas potrebna znanja i vještine za bolje savladavanje poslovnih i tržišnih izazova? Je li to sustav koji će nam omogućiti da gradimo svjetliju i uspješniju budućnost?

Ne tako davno, obrazovanje je nalikovalo na butik, danas sve više sličí konfekciji. Svaki butik pokušava biti jedinstven, dok je konfekcija jedna drugoj nalik. Obrazovanje, nažalost, sve više gubi kreativnu jedinstvenost, a dobiva birokratsku bezličnost. To se događa postepeno jer se u suštini kreativni proces poticanja na razmišljanje pretvara u strogo propisani proces podučavanja odabranih znanja i „receptata“. Drugim riječima, sadržaj većine obrazovnih aktivnosti svodi se na dosadne administrativne procedure, krute organizacijske obrasce ponašanja i pravila koja je lako ponavljati i standardizirati. Stoga je prirodno da se sustav pretvara u „proizvodnju“ nekreativnih administratora, pedantnih sljedbenika i poslušnih izvršitelja, a ne majstora promjena, vođa i inovatora.

Administratori Vs. Vođe

U čemu je razlika i zašto je to uopće važno? Najkraće rečeno, administratori vole kontrolirati, analizirati, planirati, komunicirati i koordinirati. S druge strane, vođe se bave definiranjem vizije, oni ohrabruju i motiviraju, upravljaju promjenama i inspiriraju. Umjetnost vođenja je, prije svega, sposobnost da se utječe na ponašanje ljudi, uključujući njihov sustav vrijednosti. Kao posljedica, vođe lakše postižu organizacijske ciljeve, njihovi suradnici to rade s odanošću i entuzijazmom. Dobro vođe



Jeste li kad razmišljali zašto su najuspješniji svjetski poduzetnici i pokretači informatičke industrije gotovo u pravilu bili nesvršeni studenti bez diploma.

Bill Gates iz Microsofta, Steve Jobs iz Applea, Mark Zuckerberg iz Facebooka, Michael Dell, Richard Branson, Elon Musk i Ted Turner samo su mali dio dugačke liste. Isto vrijedi za mnoge među najvećim znanstvenicima i umjetnicima poput Nikole Tesle, Thomasa Edisona, Alberta Einsteina, Oprah Winfrey, Brada Pitta, Walta Disneya, Toma Hanksa i Woodyja Allena.

Nije se teško složiti da je glavni razlog njihovog uspjeha bio u tome što nisu bili u potjeri za papirnatim kvalifikacijama nego su strastveno slijedili svoj san. Mnogi od njih reći će da su uspjeh ostvarili usprkos onome što su učili dok im se još dalo učiti u procesu formalnog obrazovanja.

Velimir
Srića



nje znači proaktivnost i odanost cilju, a to su pojmovi u samom centru sustava vrijednosti. Gradimo li obrazovni sustav koji u fokus stavlja način razmišljanja administratora i afirmira birokratske vrijednosti, isto je kao da gradimo branu koja će dugoročno spriječiti kreativnost, inovacije i nastanak promjena.

Vođa nam dotaknu srce jer stvaraju vizije i potiču ljude da ih slijede dok administratori naređuju, organiziraju, planiraju i nadgledaju svoje članove tima, nastojeći im nešto utviti u mozak. Administratori su skloni pravilima, redu i iskustvenom pristupu rješavanju problema. Oni nastoje razviti stalno iste, stabilne procedure i izgraditi krute organizacijske strukture. Za razliku od toga, vođa vole istraživati, inovirati, mijenjati i improvizirati. Dobri vođe pozdravljaju inicijativu i potiču suradnike da se bore za ostvarenje vizije dok administratori raspoređuju zadatke i inzistiraju na poslušnost pri njihovom izvršavanju. Nametnuta kontrola ključ je uspjeha za administratora, dok vođa vjeruje da je samokontrola najbolji način kontroliranja, a samomotivacija najbolji način motiviranja. Vođe inspiriraju suradnike da sudjeluju u iskustvu ostvarenja snova dok administratori svoj posao prvenstveno vide kao borbu s problemima. Je li naš obrazovni sustav inventivan ili birokratski, stvara li vođe i nositelje promjena ili administratore i poslušne birokrate?

Administratori se trude izbjeći rizik i rijetko ulaze u sukobe. S druge strane, vođa su skloni riskirati i ulaziti u konstruktivne konflikte. Administratori su često prinuđeni upotrijebiti silu i moć da