

bi postigli ono što žele, dok vođe doživljavaju aktivnu podršku svojeg tima i kad ju ne traže. To se događa prije svega zato što vođu slijedimo jer ga cijenimo i volimo, jer s njim dijelimo vizije i vrijednosti, a to jače utječe na naše ponašanje od nametnutih pravila i naredbi.

Administrator je idealna osoba za izazove stabilnog sustava koji nije izložen problemima niti krizama. Za razliku od toga, vođa dobiva na važnosti u vremenima koja traže promjene, sklonost riziku i inovacije. Administratori održavaju sustav na životu dok mu vođa traže nove izazove u vremenima promjena. Vođe su istraživa-

Kreativnost je tijesno povezana sa stupnjem duhovne i intelektualne slobode, a nekreativnost je posljedica manjka takve slobode. Kruta birokratska kultura obrazovnog sustava ne stvara povoljnu klimu za ohrabrivanje iznimki, kršenje pravila, slobodu izbora, otvorenost duha i uma. Umjesto istraživanja, igre, izazova i slobode, takav sustav nudi disciplinu, red, pravila i procedure. A to nas gura u osrednjost.

či dok administratori preferiraju utabane staze, iskustvo i tradiciju. Zato u složenim vremenima današnjice raste potreba za vođama, promotorima novih vrijednosti, a ne za administratorima, borcima za očuvanje postojećeg stanja. U takvim okolnostima cilj obrazovnog sustava treba biti rastuća „proizvodnja“ drukčijih ljudi od onih kakve stvara danas.

Koncept racionalnosti

Naravno, sve razvijene zemlje svijeta svjesne su ovog problema. Naš je obrazovni sustav dobar za socijalizaciju i podizanje općeg prosjeka, ali nije dovoljno usmjeren na afirmaciju talenta, kreativnosti i inovacija. Kreativnost možemo definirati kao sposobnost rješavanja složenih problema na originalan način. Također, radi se o sposobnosti proizvodnje novih ideja. S druge strane, inovativnost se može opisati kao primijenjena kreativnost, kao proces uspješne implementacije novih ideja i rješenja. U čemu obrazovni sustav

najviše griješi oko toga? Prije svega studentima i učenicima nudi rješenja, pristupe i teorije koje valja memorirati, a ne potiče ih na kritičko propitivanje, mentalni izazov i slobodno mišljenje.

Sljedeći je problem vezanost obrazovanja uz koncept racionalnosti. Edukacijske su ustanove dobre u podučavanju logički strukturiranog znanja, ali zaostaju u pomaganju učenicima i studentima da ovladaju emocionalnim i socijalnim vještinama. Cilj izobrazbe je razvijanje profesionalne inteligencije. To znači da se učenici i studenti osposobljavaju za stjecanje kvalifikacija u čijem je

fokusu ovladavanje stručnim znanjem i vještinama. U realnom životu, međutim, uspjeh i rezultati nisu toliko korelirani sa stupnjem stručnosti koliko s kvalitetom osobnosti, razinom socijalnih vještina i emotivne inteligencije. Danas na svakom poslu u prvi plan dolazi sposobnost da prepoznamo osjećaje drugih ljudi, da znamo motivirati, da uspješno upravljamo emocijama i međuljudskim odnosima. Radi se o osobinama koje se razlikuju od stručnosti i profesionalne kompetentnosti, ali su im komplementarne. Jednostavno rečeno, obrazovni sustav možda stvara stručnjake, ali uglavnom ne proizvodi kompletne ličnosti.

Serijska proizvodnja stručnjaka

Obrazovne institucije svoj posao vide kao proizvodnju stručnjaka, radnika ili zaposlenika, nalik na izradu automobila na pokretnoj traci. Ugradiš li mu sve potrebne obrazovne module, mo-

žeš ga pustiti u život da ga tamo zaposle. Tradicionalna definicija u njemu vidi profesionalca koji je opremljen znanjem i vještinama struke što se garantira izdanim uvjerenjem, diplomom i postignutim obrazovnim stupnjem. Od takve se osobe očekuje stručno znanje, marljivost i poslušnost, jer nitko ne želi problematičnog radnika. Tek ako udovolji tim standardima, tražit ćemo od djelatnika da pokaže inicijativu, kreativnost i strast prema poslu i struci.

Međutim, najbolji radnici gotovo nikad nisu osobe koje su najmarljivije učile (da ne upotrijebimo izraz *štrebale*), već pojedinci koje u radu pokreće strast. Oni su u stanju raditi naporno, dugo i uspješno jer vole svoj posao i u njemu uživaju. Ljudi koje pokreće snažna emocija znatizeljni su i snalažljivi, uporni i izdržljivi. Zato će lako nadoknaditi manjak formalne edukacije, diplome, obrazovne titule ili certifikata. Papirna to znanje manje vrijedi od onoga koje je izboreno trudom i borbom. Strast, kreativnost i inicijativnost ključni su stvaratelji poslovnog uspjeha, izvanrednih rezultata i značajnih ostvarenja. Obrazovni sustav koji se fokusira na formalne, birokratske i racionalne ciljeve, a zanemaruje suštinu, poduzetnički duh i emocije, dugoročno vodi u slijepu ulicu.

Obrazovanje, učenje i ovladavanje profesionalnim znanjima i vještinama posao je koji će trebati obavljati i u budućnosti, ali sve in-

zašto čitam poslovni savjetnik.com



Kao poduzetnici koja uvijek nastoji unaprijediti svoje poslovanje, u Poslovnom savjetniku pronalazim korisne informacije, savjete, novosti i ono bitno, educiram se o stvarima potrebnim za moje poslovanje. Časopis je odličnog vizualnog identiteta, kvalitetnog sadržaja i uz to, kao pretplatnicima, omogućeno nam je poslovno savjetovanje putem telefonskih linija, što je u današnje vrijeme od velike važnosti. Kroz godine čitanja, Poslovni savjetnik je za mene postao neizostavna stavka za postizanje poslovnog uspjeha.

*Ivana Ožegović,
vlasnica i direktorica tvrtke
DOMINO-MOD d.o.o.*

stitucije koje se njime bave morat će se iz temelja mijenjati. Jedan je menadžerski guru volio reći: bankarski posao je vječan, ali banke nisu. Mogli bismo ga parafrazirati i reći da je obrazovanje radnika i menadžera vječno, ali škole i sveučilišta kakve poznajemo možda broje svoje zadnje godine. Učenje na daljinu, virtualni tutori, pametni uređaji poput tableta i telefona, brzi Internet, googlanje, wiki svijet i multimedija samo su prvi znaci tog novog doba. Za njega se valja hitro pripremiti ili će nas ignoriranje potrebe za promjenama jednostavno pregaziti.

