

Нивата на успеха

Огнян Траянов, собственик и директор на ТехноЛогика

Публикувана: 9 май 2017 | 9:26 От: Силвия Грозева

<http://www.bgonair.bg>



Какво е успехът според вас?

Успехът е достигането на висока цел, която е била предизвикателство за теб. Но целеполагането е въпрос на личностни качества, житейска ситуация и ценностна система.

Примитивно е да се съди колко успешен е един човек по неговото благосъстояние. Дори и в развита пазарна икономика, в която възнаграждението и цената показват колко си бил полезен за клиентите с труда и креативността ти, това не може да бъде определящ критерий.

Печалбата, която идва за взетите правилни решения, финансовият ресурс са насърчавания от обществото да вдигнеш поглед и тръгнеш към нови по-високи цели и каузи, а този ресурс – да ползваш е за достигането им. Колко са високи твоите цели и каузи и какво е твоето посвещение към тях, това определя колко си успешен.

Според мен има няколко нива, на които човек се чувства заслужено успешен.

Първото е да изпитва удовлетворение, че не е допуснал сериозни прегрешения - не е вредил и не е пречил (съзнателно и несъзнателно) и има чиста съвест.

Второ ниво: дал е принос спрямо възможностите си, стремил се е и е бил активен в това да е полезен. Дори и да не е успял, въпреки усилията си, да постигне нещо, което прави света по-добър, е възпитал деца, които да продължат и да се стремят да го направят.

Трето ниво: създал е и е оставил след себе си дела, с които е направил света мъничко

по-добър.

Четвърто ниво: получил е признание от хората, чието мнение цени - оставил е следа.

И най-високото ниво - на будителите, които карат множество хора да се видят и осъзнаят на едно по-високо ниво, да искат и се борят за каузи за съответстващ по-добър свят.

Как измервате успеха?

В бизнеса с растежа на професионализма на екипа ни и полезността на създаденото от нас за успеха на клиентите. В личен план – колко съм успял да дам и създам.

За какво използвате успехите?

Най-често като доказателство за правотата и жизнеността на дадена идея, кауза. Би трябвало, но ми е трудно да го използвам за радост и емоционален заряд за постигане на нов успех. Съзнавам, че би трябвало, но така се е случило, че моите успехи са изстрадани и само чрез радостта на хората, които ценя, мога да ги изживея, независимо, че съм много емоционален.

От кого са най-важните оценки, които получавате?

От клиентите, от екипа и от всичко най-ценната – от децата ни.

Как приемате успеха - като оценка за положените усилия или като възможност за развитие?

Успехът се обективизира чрез оценката на тези, които разбират от материята (експерти, колеги, конкуренти, клиенти) и не са субективни (не са зависими от теб, не са ласкатели). Наградата от успеха е в основата на мотивацията и ресурса за следващата, по-висока цел.

В един екип „Бащите на успеха винаги са всички“ е и шега, и истина.

Всеки трябва да разбира отговорността и значението на собствения му принос за успехите на фирмата. И задължение на добрия ръководител, на лидера е както да води отпред по трудния път към успеха, така и да отстъпи крачка назад, когато успеха е постигнат, за да изпъкнат другите - постигнатата споделената цел е споделен успех.

Когато търсите кадри за вашата фирма, „отличници“ ли търсите или хора, които искат да учат?

В първите години след промените питах за оценките в следването – те имаха някаква стойност.

Преди 20 години спрях да питам за тях, но питах за оценките от училище - даваха ориентация.

От години вече и те не носят полезна информация.

Ако има добри оценки, удостоверяващи знания, независимо как са придобити тези знания (сертификати или оценки от наши входящи тестове) – много добре.

Но ние имаме много добра стажантска програма, ментори с опит, учебен център от над 20 години, фирмена култура за придобиване и споделяне на знания и умения и не е изцяло определящо нивото на знания на кандидатите.

Важното е дали са се посветили на тази професия и имат желание да се реализират в нея, дали имат ценностна система, съвместима с фирмените ценности и култура.

За съжаление все по-рядко се намират млади хора, желаещи да се посветят и реализират като професионалисти в дадена област. Да посветят време и усилия да станат такива, а не само да разчитат на табелката на работното си място.

Големият проблем е, че все по-голяма част от младежта няма добро отношение и разбиране за ролята на труда, няма изградена ценностна система, върху която да може да се стъпи. Явно обществото пропуска важни неща във възпитанието на подрастващите, прекалено нараснаха очакванията и се съсредоточиха към ролята на училището.

А когато поканим младежите на работа, виждаме проявленията на тези дълбоки проблеми. Друг проблем е често срещаната грешна професионална ориентация. Повече от половината завършващи висше образование у нас не работят по специалността, която са завършили и това се отразява не само в загуба на обществените средства, които са инвестирани в тяхното обучение, но също така в години, в които те не са допринасяли за развитието на обществото, а не са се и подготвяли за това.

Зрелостниците не трябва да избират какво да учат, а да са направили първо своя информиран и отговорен избор какво искат да работят и тогава да преценят къде и как да се подготвят за тази професия. Тази липса на правилно отношението към труда и на ранната професионална ориентация адресира Българската мрежа на Глобалния договор на ООН още с първата си програма „Гордея се с труда на моите родители“. Програмата съдържа освен дни на отворените врати за децата на служителите, обмен на деца между фирмите, за да могат да се запознаят с повече професии и Детски базар на професиите, който бе посетен от 1600 деца и родители в миналогодишното му издание. В Българската мрежа членуват и 4 висши учебни заведения.

Кой е отличникът? Който има много дипломи или който иска да учи от организацията, компанията, медията?

Отговорът на предишния въпрос е отговор и на този.

Какви рискове и възможности виждате пред образованието през 2017 в България?

Рискове за спадане на нивото на държавното образование не виждам. Вече няма за къде.

Дискусията вече не е колко голям е приносът и доколко посреща очакванията, а какви вреди нанася в сегашния си вид.

Проблемите на образованието са проблем от изключителна важност за цялото общество. Отговорният бизнес желае да помогне. Но учебните заведения трябва да се отворят.

Оценката за тяхната работа трябва да се дава по директен начин от потребителите на тяхната продукция. Припомнете си Радините вълнения от Под игото. Това е общественения контрол, оценката на представянето пред инвеститорите.

Ролята на училищните настоятелства днес е силно ограничена и се свежда най-често до набиране на средства. Могат ли да направят внезапна проверка на условията в тоалетните в училищата?

Един много тривиален и в същото време болезнен проблем.

Могат ли да заявят, че те са овластени от инвеститорите – данъкоплатците да изискват от училището? Също толкова, колкото работодателите от даден бранш могат да влияят и изискват от ръководството и преподавателите от факултета, обучаващ ключовите за бранша им специалисти.

Като представител на бизнеса и неправителствена организация, а и като личност, аз нямам желание да говоря по теми с политическа окраска. Но се чувствам отговорен за тази ситуация - вина има цялото общество и специално моето поколение.

Не успяхме да се решим и да направим болезнените реформи и да интегрираме в пазарната икономика социалните системи – образование, здравеопазване и осигуряване. Тези реформи са тежки и резултатите за тези, които съберат кураж да ги предприемат, ще са негативни, вкл. и загуба на гласоподаватели. Оценката за тях в този момент няма да е „успешни“. Хората си пазят „безплатното“ образование и здравеопазване без да се замислят, че всички го плащаме чрез данъците.

„Успешни“ ще бъде оценката за тези държавници, когато се видят резултатите след 8-10 години.

Междувременно бизнесът, притиснат от липса на кадри, стартира множество инициативи, с които да облекчи остротата на този проблем.

Фирмите от един бранш съзнават, че дори и преките конкуренти на пазара не са конкуренти, а партньори, когато става въпрос за привличане на интереса на младите и подпомагане/допълване/заместване на образователната система за качествено обучение на кадри.

Вече никоя фирма не може да разчита само на добре проведена кампания по подбор.

Не е достатъчно и фирмата да е добър партньор на факултета, който подготвя нейните кадри. Трябва да се воюва за привличане на интереса към ключовите професии за бранша още от училище.

Представяне на спецификата и атрактивността на професиите в бранша и по-важното – да покажем и докажем, че в България има фирми и възможности за достойна реализация. Това е мащабна задача и може да бъде решена само като колективно усилие на отговорните фирми от даден бранш.

Първите частни образователни организации (академии, центрове, училища) се множат и добиват зрялост, макар и пренебрегвани от държавата.

Осъзнатата необходимост за съвместно решаване на проблема с кадрите ще тласне браншовите организации да припознаят успешните сред тях и да ги стимулират (организационно и финансово) за интеграция и съгласуване на програмите им с другите учебни заведения за подготовка на кадри в дадена област и постигане на пълнота и по-високо качество. Ако и държавата се включи в тези процеси, това ще е важна индикация за шансове обществото ни да се справи с проблемите на образованието.

В кои специалности виждате перспектива за реализация на пазара на труда в следващите 8-10г.?

Освен, че пропуснахме да направим навреме реформа в образованието, тази първостепенна задача за обществото става още по-сложна в днешно време.

Ще спомена две важни предизвикателства.

България направи набързо и под заплахата да не ни се отпуснат европейските средства за новия програмен период някаква или по-точно никаква интелигентна специализация.

В нея се определят 34 (!) приоритетни направления (привидно окрупнени, за да не са много тирета на една страница, в 4 тематични области). Освен, че не е фокусирана, тя стои изолирана, непозната, без достатъчно обсъждане, постигане на консенсус и обединение на обществото около нея. А един от аспектите на специализацията е подготовката на човешки ресурс, на „задание“ към образователната система.

Другото ново предизвикателство е четвъртата индустриална революция. Повечето от професиите днес, за които се опитваме да настроим образователната система, няма да съществуват, когато днешните първолаци започнат своята трудова реализация.

Светът търси новата парадигма на образованието.

Моето виждане е, че новата индустриална революция се характеризира с персонализация, достъпност, интелектуализация и образованието (ние трябва да приемем, преглътнем, ако щете, факта, че образованието е индустрия) ще отговаря на тези характеристики.

Бъдещето е на персонализираното образование. Така, както е на персонализираното здравеопазване, персонализираното производство, персонализираните услуги. Имаме технологии, които ни позволяват да се откажем унификацията, характерна за първата и втората индустриална революции, която доминираше в образователната система досега.

Наблюдаваме, че съвременните деца приемат около 80% от информацията не от училище, а през интернет. Фактите и информацията са достъпни по всяко време и на всяко място. Разбира се, трябва да мислим как да ги направим достъпни и за децата, чийто родители не могат да им го предоставят по икономически причини.

Но повтарянето, писането и възпроизвеждането на факти, което бе по-голямата част от училищните занимания, вече са отживелица.

Информационният поток през интернет може да бъде персонализиран спрямо интересите и особеностите на индивида. Те, а вече дори и по-големите, искат да учат бързо за конкретна задача – на по-малки порции, които са поднесени по един много лек, достъпен и атрактивен начин във вид на клип, инфографика или анимация. Получава се един огромен обем от съдържание, който е неструктуриран и плашещ за предишните поколения.

Ние сме свикнали на по-строг, по-систематизиран и подреден начин. За нас подходът е класификация, структуриране, взаимовръзки. Но днес имаме помощта на изкуствения интелект, който вече може да ни помага в търсенето на интересуващото ни съдържание, да персонализира и управлява спрямо нас информационния поток.

Кой четете днес инструкциите за използване на нова джаджа? Свикнахме да търсим и учим от видеоклипчетата. Съвременното образование стремглаво се трансформира в нови цифрови канали за неформално образование, в което водещото е преживяването и удовлетворението от обогатяването.

А това е само началото - новите технологии ще дадат нови форми за персонализирано образование, нови динамични виртуални класни стаи по интереси, учене чрез правене със симулационни модели. Ще нараства ролята на интегрираните интердисциплинарни образователни програми и неформалното образование за посрещане на нарастващата динамика на смяна на професиите и необходимите компетенции.

Добре, бъдещето е на персонализираното образование спрямо интересите и възможностите на детето. Но как да формираме интересите у него? Как да запалим искрата на интереса към науките и технологиите у него? На тези въпроси ще дам отговор в представянето на проекта за детски център за наука и технологии TechnoMagicLand по време на Конференцията.

По какъв по-добър начин могат да бъдат включени в образователната система децата, чийто майчин език не е български?

Невладееенето на български език, не е непреодолима пречка нито за обучението (има възможности за обучение на английски език или с учителки от целевите етноси на съответния език), нито за работа (много фирми работят на няколко пазара и работния език, особено в кореспонденцията, е английски). Но моето мнение е, че е въпрос на уважение и израз на сериозни намерения за интеграция в нашето общество желанието на родителите и детето, то да изучава български език.

От какво има нужда българското училище - от подобряване на средата, от постигане на по-добри резултати или от преподаване на специфични умения?

Уменията са един от основните измерители на резултатите на българското училище. Заедно с принос във възпитанието. Информацията и фактите от миналото вече са лесно достъпни. Важни са как да ги потърсиш, за да докажеш или отхвърлиш хипотеза, как да анализираш, как бързо да се ориентираш в огромния поток, да разпознаеш достоверната информация, да направиш аналогия и изводи. Но първо и преди всичко – как да учиш в съвременния свят. Важни са уменията за справяне с новото, които се развиват чрез възлагане на проекти. Особено, ако се комбинира с работа в екип, която допринася за формиране на меки умения и разпознаване на лидерски качества.

Първото нещо, от което има нужда всяко учебно заведение, е ясното съзнание, че ръководителят на една организация трябва да има мениджърски умения. Миналата година направих дарение на компютри на така нареченото „Различно училище“ в Царев брод. Бях смаян от директора още с подаването на визитката му, защото на нея пишеше „директор-мениджър“. Този човек управлява едно скромно учебно заведение, притиснат е от сурови реалности и проблеми, но много добре съзнава своята роля и затова училището прогресира и е известно в цяла България. Добрият директор-мениджър ще създаде добрата среда. А необходимост за подобряване на средата има – и от обзавеждане на лаборатории по природни науки, и то учебни пособия, окомплектовани с добре разработени методически указания за извънкласна работа.

В добрата среда се включва и взаимоотношенията с бизнеса.

И не само за дарения.

Особено, ако искаме да дадем възможност за учене чрез правене.