

Ikaskuntza-kultura berri baten alde - #culturaprendizaje

Etorkizuneko lanerako printzipio inspiratzaileak:
ikaskuntza-kultura, erakunde adimendunen ardatz
estrategiko gisa.

Erakunde publikoetan zein pribatuetan erakundeen eta lantaldeen zuzendaritzan erantzukizunak dituzten pertsona guztiei zuzendua.

Ikastea da gizakiaren biziraupenaren funtsa. Historian zehar, aldaketara egokitu gara, ikasteko dugun gaitasunari esker, ez bakarrik indibiduala, baizik eta batez ere kolektiboa. Adimentsuak gara, ezagutza metatu eta aplikatzen dugulako eta komunitatean azkar ikasten dugulako. Eta ikaskuntza horrek dimentsio emozionala barne hartzen du, ez bakarrik arrazionala. Ahaztuta geneukala ematen zuen, baina COVID-19ak bi egia amaiezinekin aurrez aurre jartzen gaitu. Lehenik eta behin, egungo egoera ikaskuntzari garrantzi gutxi eman diogulako azaltzen da. Ez da pandemia bat izan genuen lehen aldia historian, eta, gainera, aurrekariak zeuden pairatzen ari garen hondamendiaren berri emateko. Eta bigarrena da gure zibilizazioa ezagutzaren guztiz menpekoa dela: txertoa garatzea da krisitik ateratzeko biderik seguruenak. Erakunde batek balio jasagarria emateko kudeatzen duen aktibo nagusia lankideak ezagutzea da, eta, horregatik, zorrotz kudeatu behar du. Iritsi zen garaia aitortzeko epe laburreko ekoizpena eta emaitzak lehenesten dituen eredu ekonomiko batek ez duela ikaskuntzarako tarterik uzten, eta ez dituela beste ukiezin batzuk aintzat hartzen, hala nola ingurumena edo desberdintasuna. Hori aldatu egin behar da, premiazkoa da eta agian ez dugu aukera hoberik izango. Ikastea eta ezagutza partekatzea dira edozein helburu lortzeko tresnarik onenak.

Diagnostiko hau ez da berria. Azken urteotan, hainbat ekimen sortu dira erakundeak eta gizartea pertsonengan eta ezagutzan arreta jartzera gonbidatzeko, eta horrek prestakuntzatik ikaskuntzara ahalik eta azkarren igarotzea eskatzen du. Dei horrek oraindik ez du nahikoa erakunderik jaso. Gaur egun, haragi propioan ikasten ari gara denok gaudela konektatuta planeta global batean eta baliabide finituak dituela. Mundu horretan, ezagutza gero eta azkarrago iraungitzen da, aurreikusi ezin diren aldaketen ondorioz. Errealitate berrira egokitzeko aukera bakarra, gutxienez, ingurunea aldatzen den abiadura berean ikastea da. Testuinguru horretan, ezinbestekoa da desikasteko eta ikasten ikasteko gai diren pertsonak eta erakundeak izatea. Ikaskuntza-kultura garatzeak lidergoak eskatzen ditu, ezagutza-trukean eta kideen lankidetzan oinarritutako erakundeak bultzatzeko.

Ziurgabetasun egoera horretan, lehen lehiatzen ziren erakunde asko baliabideak erabiltzen ari dira lankidetzan aritzeko, antolaketa-eredu likidoagoetan berrikuntzak egiteko, eta pertsonak inoiz erakutsi gabeko konpromiso- eta jarrera-mailak erakusten ari dira. Baina ez da nahikoa. Gizartea, oro har, eta erakundeak, bereziki, behartuta daude ikaskuntza beren estrategiaren, balioen eta lan-prozesuen oinarritzko alderdi

gisa txertatzera, ikaskuntza estrategiaren parte dela ulertuta, ez egoeraren araberako egoera hori gainditzeko, baizik eta etorkizuneko erronkei aurrea hartzeko. Helburua da ikaskuntza produkzioaren edo merkataritza-jardueraren lehentasun-maila berean kokatzea. Denok gara erantzule, krisi hau gaindituta, gure erakundeak adimentsuagoak izan daitezten. Egiaztatu dugu, adibidez, oso denbora gutxian, pertsona eta erakunde batzuentzat telelana egin ahal izan dela eta eraldaketa digitalaren oztopo batzuk gainditu egin direla. Beraz, erantzukizun handia dugu ondare hori bizirik mantentzeko. Ikasten ez duen erakunde edo gizarte batek desagertzera kondenatzen du bere burua.

Lidergo-funtzioak dituzten pertsonak, beren erakundeen aktiboak administratzeko arduradun diren aldetik, zeregin erabakigarria dute beren ikasteko eta eraldatzeko gaitasuna bermatzeko orduan. Etorkizuna ez dugu jokoan, oraina baizik.

Jarraian zerrendatuko ditugun printzipio horiek dei bat dira, gaur egun antolaketa-ikaskuntza premiazkoa dela jabetzeko deia, eta zenbait ekintza jasotzen dituzte, gertatzen dela ziurtatzeko.

Printzipioak

Gaur, inoiz baino gehiago, gertatutakoaz ikasi behar dugu.

- Erakundeek eta liderrek beren balio-proposamena birpentsatu eta/edo berriz diseinatu eta berritu behar dute, oro har ezarritako gizarte- eta jasangarritasun-konpromisoekin (GIH) lerrokatzeko, eta ikaskuntza funtsezko palanka da hori lortzeko.
- Ikaskuntza hori bizitzan zehar gertatzen da. Pertsona guztien eskubidea eta betebeharra da, eta maila indibidualean, kolektiboan, antolakuntzakoan eta sozialean egiten ditugun jarduera guztietan gertatzen da. Ez pertsonok ez erakundeok ezin dugu aurrera egin ikasi gabe.

- Erakundeen adimen kolektiboari balioa emanez,

- Gaur egungo arazoak konpontzeko eta gure erakundeen etorkizuneko erronkei aurrea hartzeko, metatu dugun/ditugun ezagutza eta adimen kolektibo guztiari etekina atera behar diogu.
- Lanarekiko ikuspegi eta jarrera berri bat, non ikaskuntza lanaren parte den eta ezagutza guztion ondasun bihurtzen den. Horrek ikaskuntza-kultura bat garatzeko konpromisoa hartzen du, erakundearen strategiaren zati gisa.

- Ikaskuntzaren eta ezagutzaren bidez, errealitate berri bat sortzeko.

- Ikaskuntzaren kulturak erakundearen barruko eta kanpoko pertsona guztiak biltzen ditu, eta haien balioak finkatzea, gaitasunak garatzea eta egiteko modu berriak bultzatzea ahalbidetu behar du.
- Ikaskuntza sustatzeko eta errazteko, erakundeok hau egin behar dugu:

- Erakundeari balioa ematen dioten funtsezko ikaskuntzak identifikatzea eta lehenestea.
- Erantzukizun partekatuko esparru bat sortzea, lidergo banatu eta integratzaileekin, elkarrekiko konfiantza, lankidetzak eta esperientziazko sustatzeko, ikasitakoa oker egoteko beldurrik gabe eta akatsetatik eta asmatzeetatik ikasiz praktikatu dela ziurtatuz.
- Pertsona guztiekin ikaskuntza- eta garapen-elkarrizketak ziurtatzea, esperientziak eta informazioa trukatzeko, elkarrekiko konpromisoak sortzeko, eta ikuspegi dibergenteak beren potentzial berritzaileetatik balioesteko.
- Gogoeta egiteko, portaerak partekatzeko eta aldatzeko aukera emango diguten espazioak, baliabideak, edukiak eta denbora ematea, egiteko modu sortzaile eta berritzaile berrien bidez.
- Pentsamendu kritikoa eta plurala sustatzea, bai eta beste erakunde batzuekiko aliantza adimendunak ere, haien esperientziarekin aberasteko eta lehiakortasuna areagotzeko.

Konpromisoa hartzen dugula posible egiteko.

- Zuzendaritza-erantzukizuna edo lidergo-gaitasuna dugun guztiok lagundu behar diogu gure erakundeari ikasten, desikasten, berritzen, lankidetzan aritzen, talentu guztia garatzen eta gaitasun pertsonalak, teknikoak, harremanetakoak eta digitalak hedatzen.
- Gure taldeetan etengabeko ikaskuntza- eta garapen-estrategiak sustatu behar ditugu, erakundearen balio-proposamena handituko duten eta GIHetara bideratuta gizartean duten eragina biderkatuko duten aldaketak ezartzeko.
- Horrek antolakundeko ikaskuntza-ereduak sortzera eraman behar gaitu, pertsonak ardatz hartuta, teknologian oinarrituta eta sareko lana sustatuta, antolakundeko funtsezko ezagutza kudeatzeko.

Gure konpromisoa da.

Eta zu konprometitzen zara?