

**Julen Elgeta**

HETELeko

Euskadiko Lanbide Heziketako ikastetxeen
elkarteko Lehendakaria

Zer eginkizun izan dezakete sormenak, ekimenak edo ikasten ikasteak pertsonen enpleguaren kalitatean? Zer balio erantsi ematen diete erakundeei? Zure ustez, erakundeei konpetentzia horiek aitortzen edo baloratzen dizkiete langileei (lanpostuz igotzea, saria, berariazko aitorpena...)?



Sormenak edo ikasten ikasteak edo ekimenak eta abarrek enpleguaren kalitatean izan beharko luketen eginkizun hipotetikoak garrantzitsua izan beharko luke eta gaitasun horiek enpresan garatzeko aukera eman beharko luke, nire ustez enpresei eta erakundeei balioa eman diezaiekelako. Hala ere, uste dut erakunde eta enpresa gutxi jasotzen dutela, oro har, beren kudeaketa-ereduan edo beren estrategian, langile batek bere sormena garatzeko ekarpenak egiteko edo aukerak izateko aukera ez ezik, sormen-ekarpen hori enpresaren estrategiaren parte ere izan daitekeela. Azkenean, kontua ez da (ondo dago, noski) enpresa batek gaitasun horiek aitortzea eta aparteko egitatetzat hartzea langile bat sortzailea izatea, baizik eta, nolabait, benetan garrantzitsua litzateke aitorpen hori egin behar ez izatea, sormena lantzea enpresaren parte delako, bere estrategiaren parte, bere egiteko moduaren parte. Pertsona bakoitzak bere lanpostuan bere zereginak aurrera eramateko formatu, estilo eta modu bat ezarrita edukitzeaz ari naiz, eta ezinbestean sormena garatzeaz.

Sormena aitortzea, nolabait, norberaren sormena enpresan aparteko zerbait dela onartzea da, eta, beraz, aparteko zerbait bada, ez da gauza arrunta, eta oraindik ez dago ezarrita haren DNAn. Nire ustez, oraindik ibilbide luzea dago egiteko. Uste dut ezohikoa den hori aitortzea ondo dagoela, baina erronka nagusia da ohiz kanpoko zerbait eguneroko bihurtzea, ohikoa den zerbait bilakatzea.



Zer testuinguru, ikuspegi eta dinamikak erraztu edo oztopa dezakete erakundeetan zeharkako gaitasunak garatzea?



Enpresa bakoitza mundu bat da, eta, beraz, ezin dira testuinguruak, dinamikak edo ikuspegiak orokortu. Nire ustez, lehenik eta behin erakutsi beharko litzaioke enpresa edo erakunde bati, konbentzitu beharko litzateke, hobetu nahi badu, baita esponenzialki ere, produktuen, prozesuaren eta enpresa gisa duen emaitzaren balioa hobetzeko, sormena, zeharkako gaitasunak, ekimena, arazoak konpontzea, autonomia, autoikaskuntza eta abar landu eta garatu beharko litzatekeela. Nola? Berak bakarrik daki hori; adibideak edo jardunbide egokiak edo erreferentziak asko izan daitezke, baina uste dut kontua dela enpresa konbentzitzea berarentzat onuragarria dela, eta, ondoren, enpresa bera izan dadila saiatzen dena, ziurrenik lehenengo aldietan oker, eta ondoren doitzen eta hobetzen joatea.

lido horretan, ondo dago jardunbide egokiak, erreferentziak eta arrakasta-kasuak ezagutzea, baina, azkenean, norberak egiten ez badu, ez bada saiatzen eta huts egiten ez badu, eta jabetzen ez bada berriro huts egingo duela eta emaitzak ez direla planifikatutakoak bezalakoa izango eta dinamika berriz pentsatu beharko duela, orduan jardunbide on horiek erreferentzia hutsetan geratuko dira.



Zure ustez, zeharkako gaitasun horiei behar besteko garrantzia ematen ari al diegu eta horiek modu iraunkorrean garatzeko estrategia egokiak ezartzen ari al gara (enpresaburuen elkarteak eta sindikatuak, enpresak eta langileak)?



Konpetentzia horiei behar besteko garrantzia eman behar dietenak enpresak berak dira, eta nik uste dut ez dela behar den guztia egiten ari. Garrantzia ematea ez da zerbait garrantzitsua dela esatea, baizik eta zeharkako gaitasunei garrantzia ematea, aurreko galderan nioen bezala, kasu gehienetan dinamika eta ekimen arriskutsuak abian jartzen saiatzea da. Nire ustez, askotan ez da erraza ikuspegiak eta dinamika jartzea, gaitasun horiek garatzea eta ingurune eta testuinguruak sortzea konpetentzia-garapen hori errazteko, baina, bestalde, eremu hori benetan garrantzitsua izango balitz, benetan funtsezkoa izango balitz, estrategian, agente-koadroan, atalik esanguratsuenan egon beharko luke; eta hori bai izango litzateke merezi duen garrantzia ematea, ekintza batzuk esleitzea, pertsona batzuk, baliabide batzuk. Baina pertsonalki ez dut ikusten gehienbat hortik joateko joera duenik.



Nola hurbildu eta sustatu dezakegu enpresa txikiaren artean sormenaren, ekimenaren eta ikaskuntzaren garapena? Zer estrategia erabil ditzakegu horiek indartzeko?



Lanbide Heziketaren alderdi batek urte asko darama zeharkako gaitasun horiek guztiak garatzeko metodologia garatzen: autonomia, arazoak konpontzea, kaosa kudeatzea, akordioak lortzea, lehentasunak finkatzea eta ezartzea, estrategiak aztertzea, etab. Gertatzen ari dena da ikasleek, LHko zentroetan metodologia horretan gutxienez bi urte eman ondoren, enpresetara doazenean, bai praktiketan bai lan-kontratu batekin edo formatu dualean, errealtate batean aurkitzen dira, eta errealtate horretan ez dago inolako ingurune edo dinamikarik, ezagutza guztia, landutako zeharkako gaitasun horiek guztiak hedatzeko erabil dezaketenik. Kontratazioen ehuneko handi batean, enpresek batez ere ezagutza teknikoei eta teknologikoei erreparatzen diete.

Enpresek ez dakite enpresa batean lan egiten duten gure ikasleek badakitela edo ezagutzen dituztela tresna sortzaileak, informazioa bilatzeko tresnak, adimen lehiakorra lantzeko tresnak, adostasunetara iristeko tresnak, lantaldeak kudeatzeko tresnak... Azken batean, enpresak ez daki zer dakien kontratatatu berri duen pertsonak.

Eta honek ez luke izan behar, baina da. Besterik gabe, asko irabaziko genuke guztion artean gai izango bagina enpresei jakinarazteko lanbide-heziketatik lan-merkatura abiatzen diren ikasleak, ezagutza teknologikoak izateaz gain – ezagutza teknologiko horiek, noski, hor daude – bere curriculum estandarrak jasotzen duena baino haratago garatutako zeharkako gaitasunez osaturiko jakinduria duela eta hori dela kontratatatu duten pertsona.

Horretarako bide bat sistema duala izan liteke; hau da, Lanbide Heziketako azken ikasturtean LHko ikastetxea eta enpresa txandakatzen dituzten ikasleak, hau da, goizetan ikastetxean daudenak eta arratsaldetan enpresetan daudenak. Gomendagarria litzateke ikasleek aukera izatea enpresetan edo enpresari erakusteko barruan daramaten ezagutza guztia, ikastetxean eskuratutako esperientzia osoa (enpresara joaten baita, LHko ikastetxean lankidetzak metodologia bat landuta eta, ondorioz, hura erabiliz erroka edo arazo asko konponduta).

Ikasleak modu sortzailean egiten du heziketa-zikloa hasieratik, hau da, arazoa identifikatzen denetik ebazpenera iritsi arte. Arazo edo erronka horiek konpontzean, ikaslea fase askotatik igaro da, eta, beraz, lehen arazoez kaosaren edo frustrazioaren osagai garrantzitsu bat dute, baina, etorkizuneko arazoetarako, aurre egiten eta gainditzeko jakingo du, ikaskuntza oso baliotsua barneratuz.

Hori guztia, zeharkako gaitasunei buruzko ezagutza pertsonal hori, ezezaguna da enpresa askorentzat, eta ahalegin batzuk egin beharko genituzke hori transmititzen. Bestalde, ikasleek hala adierazten digute, enpresetan aurkitzen duten errealitatea ez da hain zuzen ere egokiena zeharkako gaitasun horiek hedatzeko.

Beraz, nire ustez, une honetan enpresetan lanean eta LHko sistema dualean ikasten ari diren milaka ikasle horiek izan litezke zeharkako gaitasunen transferentzia hori ahalbidetuko luketen eragileak, batez ere enpresa txikiei, sistema dual horretan enpresa horietan baitaude ikasleak.

Sistema dualean sakontzea eta, gainera, orain lortu nahi diren eta lortzen ari diren helburu guztiez gain, sistema horri honelako helburu berriak gehitzea bideragarria izan liteke epe laburrean ere. Lanean hastea da kontua, lanbide-heziketan asko baitago eginda.