

TRES UNCES D'EDUCACIÓ

Humanitzar l'home



Agnès Boixader
Mestra jubilada
aboixad1@xtec.cat

Què vol dir ser ésser humà avui? Seguim un itinerari d'evolució i progrés humà? Caminem cap a l'extinció? Hem evolucionat fins a disposar de consciència ètica? És necessari infligir un patiment extra a l'home per avançar? Preguntes que els educadors hauríem de fer-nos. Potser ens hem entretingut a aprendre el llenguatge de la tècnica, el de les competències o el de la innovació, sense saber en quina direcció volem anar com a éssers humans. De què serveix dominar les TIC, l'anglès o ser emprenedors si perdem la humanització imprescindible perquè la nostra espècie tingui futur?

Humanitzar l'home no pot voler dir deixar que l'odi s'escampi, ni deixar que la violència es desboqui

Exposats a la interdependència, la proximitat extrema, la sobreil·luminació i a l'excés de comunicació entre humans ens hem oblidant de l'essencial: vivim per humanitzar-nos! (o per deshumanitzar-nos). Sabem que en tot ésser humà hi ha capacitat d'home i de no-home, de bondat i de maldat. La maldat també és humana, per això entenem que humanitzar l'home significa dotar-nos de fórmules que ens permetin mantenir el mal a ratlla i és l'educació l'encarregada de mostrar-nos maneres de fer-ho i itineraris d'humanització. Ens cal imaginar com podem avançar per fer-nos el més humans possible. Aquest és el debat sobre les finalitats de l'educació que no té vigència.

Humanitzar l'home no pot voler dir deixar que la ràbia i l'odi s'escampin, ni deixar que la violència es desboqui. Humanitzar l'home i fer-lo més humà deu voler dir que es faci més sociable, més tractable, menys cruel, menys violent amb els altres homes i amb altres éssers vius. Un home humanitzat ha de disposar de capacitat per a la compassió i, si cal, també per a la pietat. Som natura i cultura, cos biològic i cos històric, instint i raó, llei natural i llei moral. Humanitzar-nos consisteix a saber quin pes té cada element en cada pensament, emoció i actuació personal. Humanitzar-nos és disposar de fortalesa per fugir de tota violència, de tot conformisme i de tot adoctrinament.

Potser, a l'escola, la lectura obligatòria no ha de ser ni el *Tirant* ni el *Quijote* sinó *Si això és un home* de Primo Levi, per continuar preguntar-nos quins són els comportaments i les actituds que ens fan perdre humanitat. Levi, supervivent d'Auschwitz, ens posa en contacte amb el que dignifica o fa miserable l'home. Ell és testimoni d'un cruel procés de deshumanització de l'home.



ORIO BRUTAU

'UPGRADE'

Del que volia parlar...



Oriol Brutau
Expert en màrqueting
obrutau@gmail.com

En la gestió de l'empresa hi ha desenes o centenes de variables que són necessàries per al seu funcionament i per assolir la finalitat última de qualsevol organització: generar progrés i riquesa per als accionistes, per als treballadors i col·laboradors, i crear un impacte positiu per a la comunitat. Per a cada una d'aquestes desenes i centenes de variables hi ha especialistes i consultors que ajuden propietaris empresaris, directius, executius i empleats a abordar amb èxit cadascuna d'elles. Però de totes –sí, de totes– per a mi n'hi ha dues que són claus, que són nuclears i que sense elles no hi ha possibilitat d'èxit. Cadascuna d'aquestes dues variables afecta directament les finances, la producció, les vendes, la logística, els recursos humans o qualsevol altra matèria que considerem clau en l'empresa en general i en particular.

Personalment, he conegut desenes d'empreses diferents totes les unes de les altres, però que no eren per la seva activitat –que també– sinó per la seva configuració, model de gestió i, especialment, per la personalitat dels seus representants o directius. Cadascuna s'empelta poc o molt del caràcter de l'individu que és al capdamunt de l'organització. Si una empresa és innovadora, dinàmica i flexible, puc ben assegurar que algú al capdamunt de l'organització compleix amb aquest perfil. Siguin els que siguin els aspectes rellevants del *caràcter* de l'empresa, coincideixen majoritàriament amb els del seu líder. No en tinc cap dubte.

He conegut empreses amb alta capacitat de risc a abordar nous mercats, disposar de nous productes o innovar en models de gestió i de relació amb els altres. He conegut empreses condemnades al fracàs per la poca capacitat de gestió dels impulsors, fins i tot a partir d'idees genials, originals i realment creatives. He conegut empreses que han triomfat per saber-se crear les oportunitats, per saber estar en el moment oportú, en el lloc oportú, de la forma oportuna, talment com els seus directius. He conegut empreses que han basat el seu èxit en la força del treball, que han defensat amb tenacitat i incansablement la seva posició; d'altres ho han fet per la seva genialitat, capacitat d'innovació i de millora contínua. He conegut empreses fracassades per ser seguidores, sovint perseguits o devorats per un mercat ferotge, enfortit per la velocitat necessària, però també per una dimensió requerida en un moment determinat.

Podria continuar així en una llista pràcticament tan

llarga com empreses he conegut, que en són centenes, però no ho faré en aquest article d'opinió, m'ho reservaré per a una altra ocasió.

De totes, de totes aquestes empreses i de la resta, estic plenament convençut que hi ha dues variables imponderables, necessàries per al bon govern, o millor dit del necessari bon govern que la porten pel camí de l'èxit o del fracàs. Perquè qualsevol d'aquestes dues qüestions té un profund origen subjectiu i íntim de l'empresari, executiu o líder i és d'una transferibilitat indiscutible a la resta de l'organització i, per capillaritat, al mercat, als clients i a la competència.

És tan important compartir la visió i assegurar-se que tota l'organització la faci seva com verificar que disposem de prou combustible per fer la ignició

Aquestes dues variables són la visió i la perseverança. Dues variables molt difícils de gestionar i sobretot de modular fins a esdevenir elements claus de desenvolupament empresarial. Sobre la visió, cal posar en relleu que és una paraula que defineix un concepte particular i íntim i que la seva redacció i posada en comú a tota l'organització la converteix o bé en una llançadora o bé en una presa del desenvolupament. És tan important compartir la visió i assegurar-se que tota l'organització la tingui clara, la comparteixi i la faci seva com verificar que disposem de prou combustible per fer la ignició d'una astronau. I la perseverança, una paraula necessàriament tramposa. La perseverança pot ser la millor amiga, però també la pitjor de les enemigues. Daniel Goleman (psicòleg californià, 1947) va ser el primer a expressar la idea que qualsevol havia de dedicar 10.000 hores a una activitat per esdevenir-ne expert. Advertia, però, que si es dedicaven aquestes mateixes hores a fer l'activitat d'una forma errònia, aleshores no es progressaria en sentit positiu, en conseqüència l'individu no esdevindria mai expert, a més de perdre el temps. Advertits per aquesta lògica, la perseverança ha de partir d'una idea correctament implantada, d'una metodologia viable, d'una estratègia correctament traçada, delimitada i validada. En definitiva, d'una visió clara, nítida i definida de l'objectiu final de la fi i d'una forma organitzada, prioritzada i compartida pel conjunt dels actius disponibles. –Ai! He parlat d'empresa o d'organització? Disculpeu, volia parlar de país.

EL MÉS VIST DE LA SETMANA A EL9NOU.CAT

1 Detinguda una jove en el tall de l'AP-7 a **Sant Celoni** de protesta contra la sentència

2 Detingudes quatre persones del **Vallès Oriental** pels aldarulls a Barcelona

3 Unes 2.000 persones es manifesten per **Granollers** en la vaga general del 18-O

4 Restablerta la circulació de trens entre **la Garriga** i **les Franqueses** després d'un sabotatge

5 El PSC de **Granollers** tomba una moció de rebuig a la sentència