

Kunnskapens halveringstid har gått fra 30 år til 5 år på det siste tiåret. Det vil si at vi må lære alt på nytt hvert 10-år. Også nyutdannede blir utdaterte om 10 år, uten effektiv livslang læring. Men bare de med mest utdanning fra før av lærer mer i dag.

Publisert E24 10. januar 2022

Den pågående digitaliseringen og automatiseringen av samfunnet endrer stort sett alle nåværende jobber i et raskt tempo. Dette krever at organisasjoner blir mer agile, innovative og endringsdyktige. Samtidig må ansatte i disse bedriftene oppgradere egne ferdigheter og utvide sin kunnskap for å være relevante. Mens det går relativt raskt å utarbeide en ny strategisk retning for en bedrift så må det langsiktig arbeid til for å utvikle de ansattes evne til å skape verdi. Blir det for stort strekk mellom de ansattes evne til å skape verdi og strategisk intensjon, vil bedriften feile.

Ifølge World Economic Forum vil en tredjedel av alle jobber over hele verden bli transformert av teknologi i løpet av det neste tiåret, og 42% av kjerneferdighetene vil endre seg. Verden står overfor en nødsituasjon innen etterutdanning. Det er en kamp om talentene, og den mest bærekraftige tilnærmingen er å utvikle evnene og ferdighetene til de som allerede er ansatt i virksomheten. Alle ansatte må utvikles, ikke bare 5 % som ofte utgjør ledelsen og spesielt utvalgte grupper.

Kunnskapsgapet forsvinner ikke med det første - tvert imot, den vil øke og bli et av samfunnets mest presserende problemer fremover. Jeg anbefaler tre sterke rapporter som alle sier det samme: verden trenger en kunnskapsrevolusjon, nå! Den første er NOU 2019: 12 Lærekravtig utvikling - Livslang læring for omstilling og konkurranseevne. Den andre er WEF sin The Future of Jobs Report 2020 - Mapping the jobs and skills of the future. Den tredje er OECD Skills Outlook 2021 - Learning for Life. Alle tre sier noe sånt som «Omskolering og oppgradering av alle arbeidstakere er viktigere enn noensinne i det nye arbeidsmarkedet. Men etterutdanning er blitt også mye mer polarisert, der de med mest utdanning og ressurser fortsetter å lære mens de andre faller stadig lengre bak.».

World Economic Forum mener det er åtte nødvendige satsningsområder for læring i den fjerde industrielle revolusjonen, «Utdanning 4.0»:

- 1) Globale medborgerskapsferdigheter (forstå bærekraft og ta aktiv rolle i det globale samfunnet)
- 2) Innovasjons- og kreativitetsferdigheter (kompleks problemløsning, analytisk tenkning, kreativitet og systemanalyse)
- 3) Teknologiferdigheter (digitale ferdigheter, inkludert programmering, digitalt ansvar og etisk bruk av teknologi)
- 4) Mellommenneskelige ferdigheter (emosjonell intelligens, empati, samarbeid, lederskap og sosial bevissthet)
- 5) Personlig tilpasset læring i eget tempo (fra standardisert læring til et personalisert system basert på ulike behov)
- 6) Tilgjengelig og inkluderende læring (fra begrenset og fysisk tilgang til et åpent digitalt system der alle har tilgang)
- 7) Problembasert og samarbeidende læring (fra prosessbasert til prosjekt- og problembasert ansattssamarbeid)
- 8) Livslang og studentdrevet læring (fra avtagende læring og ferdigheter over ens levetid til kontinuerlig forbedring for alle)

Disse egenskaper finnes ikke i dagens utdanninger. De krever en ny og mer fleksibel innholdsproduksjon og formidlingsplattform, der ultrafleksibilitet kombineres med faglig bredde og pedagogiske modeller som ligner spillteknologi og moderne medieselskapers distribusjonsmodeller. Tenk Amazons anbefalingsalgoritmer, Netflix sine filmrekker basert på tidligere valg, Spotify sine spillelister, TED sine inspirasjonshistorier og Kahoot sin spillbasert læring. Barna våre lærer mer fra YouTube enn på skolen - hvorfor kan ikke vi voksne gjøre det samme?

Forrester skriver i sin "Future of Work" at "Automatisering definerer fremtidens arbeid. Intelligente teknologier som roboter, AI, maskinlæring driver en pragmatisk jakt på bedre marginer og resultat, og skaper dermed en endringshastighet og usikkerhet som verden ikke har sett maken til siden den første industrielle revolusjonen."

Economist sier i sin "The Future of Work" at "Pandemiens gave er at den fremskynder endringer som allerede var i gang og fremhever områdene for nødvendig forbedring."

Teorien om Kunnskapsgapet ser at "Kunnskap, i likhet med andre former for rikdom, er ulikt fordelt i sosiale systemer. Med økt påvirkning av massemedier i et samfunn, vil befolkningen med høyere sosioøkonomisk status tilegne seg kunnskap raskere enn segmentene med lavere status, slik at gapet i kunnskap mellom disse segmentene vil øke snarere enn å avta". Kunnskapen blir polarisert, og det skaper ustabile og ineffektive samfunn.

Men kanskje den farligste utviklingen er "The Hiring Gap" - der vi ser på tvers av hele norsk næringsliv nye jobber som ikke besatt på grunn av manglende tilgang til riktig talent og kunnskap. Spørsmålet er da om vi klarer å utdanne eller importere alle disse 10.000er av manglende hoder raskt nok, eller om vi må utvikle dem i arbeidsstyrken vi har. Vi tror på det siste.

Richard Riley har sagt: Vi skal utdanne våre barn i fag som ikke finnes ennå, for å løse problemer som vi ikke vet om ennå, ved bruk av teknologier som ikke har blitt utviklet ennå. Det samme gjelder oss voksne. Vi blir aldri ferdigutdannede. Men vi blir ferdige hvis vi tror vi er det.