

Silvija Seres

Teknologiens enorme gravitasjonskraft styrer oss mot en usikker fremtid. Vi må likevel sikre attraktive perspektiver for alle. Livslang læring har blitt en akseptert visjon, men vi mangler konkrete og klare strukturer, roller og insentiver for nasjonal gjennomføring.

Silvija Seres, president Polyteknisk Forening
[Publisert i Dagens Næringsliv 2. februar 2018](#)

Amazons egne framskrivninger viser at de skal snart ha flere roboter enn ansatte. Samme fremtidsbilde gjelder alle norske bedrifter med jobber som kan automatiseres, altså de fleste. Dette skjer uavhengig av vårt sosiale syn på verdien av arbeid. Vi står igjen med et enkelt valg: enten bygge verdens største vegg, eller skape nye jobber, og mennesker som kan stå i dem.

Vinnerne er de som skaper det nye, ikke beskytter det gamle.

Det er stort rom for ny verdiskapning, og det er påfallende få politikere som snakker presist eller entusiastisk om hva slik verdiskapning innebærer for Norge, med klare prioriteringer og inspirerende visjon. Den vanskelige retorikken rundt de tapte gamle arbeidsplasser hindrer dem.

Virkeligheten gang på gang beviser hvor robust og tilpasningsdyktig vår art egentlig er. Vi har hver gang funnet måter å skape flere jobber enn det har forsvunnet. Men denne siste industrielle revolusjonen er annerledes. Den er eksponentiell, polariserende og kombinatorisk, på grunn av Moores lov, nettverksdynamikken og den digitale smitten som har skapt 12 Gutenberg øyeblikk som treffer oss på en gang. Vi må lære raskere, skarpere og bredere enn noen gang.

Man sier at dagens barn må utdannes for jobber som finnes ennå, som skal utføres med teknologier som ikke finnes ennå, for å løse problemer som ikke finnes ennå. Men det er ikke bare barna som må lære dette. Vi voksne har også mange gode arbeidsår igjen, med dagens demografiske framskrivninger. Det er fantasiløst å bli definert som irrelevant fordi man er over 35. Det er ingen god samfunnspolitikk - hverken på arbeid, helse eller industri.

Utdanning er ikke lenger et engangs produkt, skreddersydd for begynnelsen av livet, men en kontinuerlig oppbygging. Livet er «perpetual beta», og vi har ikke råd til å stoppe å lære, særlig om teknologi, men også om samfunn og forretning. Vi trenger sterke taktiske evner for å håndtere stadig mer komplekse og tvetydige problemstillinger, som haster, med store konsekvenser. Da gjelder dyp tverrfaglighet, god kommunikasjon, åpent samarbeid, kritisk tenkning, irrasjonell kreativitet og mest av alt, sterk etisk kompass.

Vi skal ikke bare lære kidsa å kode. Vi skal gjøre mye mer. Vi skal lære alle å kode; og vi skal lære dem mer enn bare å kode. De må lære noe om alle de 12 Gutenberg og enda 12 til. De uten grunnleggende teknologisk forståelse blir de nye analfabetene, for det er umulig å forholde seg entusiastisk til noe man frykter. Alle trenger ikke en dyp og massiv teknologisk kunnskap, men de må ha en forståelse av konsepter og modeller for hvordan ting fungerer og hvorfor de er relevante.

Men livslang læring må rigges til. Her er det i minst tre roller: ansatte som skal finne tid og motivasjon i å lære på nye måter og hele tiden; arbeidsgivere som skal skape insentiver og retning i en slik utvikling, og kunnskapspolitikere som må skape nye strukturer og felleskap for læring. Også dagens utdanningsinstitusjoner må skape nytt innhold og ny tverrfaglighet, og nye, uformelle utdanningsaktører og andre må bidra med sitt unike innhold, pedagogikk, produkter og tjenester for innholdsutforming, formidling, kunnskapsutprøving og deling. Ed-tech er bra. Men ny ledelsesfilosofi må til.

Kanskje må vi tenke nytt rundt studiepoeng og studiefinansiering. Kanskje spiller de ikke så stor rolle lenger, når folk får stadig større del av sitt påfyll i uformelle, globale eller ubetalte kanaler. Kanskje arbeidsfolk bare skal kursen 2 arbeidstimer hver uke, og kanskje må de fylle på med to egne fritimer. Kanskje skal læringen skje på jobb gjennom digitale plattformer, kanskje i samarbeid på kontor, og på tverrfaglige team på tvers av siloer på jobben, eller i «skolen» med medelever med svært ulik bakgrunn. Kanskje får man en grad over to år når man har gjennomført tyve mikrokurs a ti timer hver, eller får nanograder hver måned, som lederen kan bruke som grunnlag for neste medarbeidersamtale og utvikling. Kanskje lærer man ved å følge noen, eller bytte jobb på en strukturert måte, eller ved å hjelpe noen med andre bakgrunn løse nye, konkrete, felles problemer - med den andre arbeiderens bedømmelse som slutt karakter.

Vår nasjonale utdanningsevne definerer vår fremtidige konkurransekraft. Vår evne til gjør den unik er et av våre viktigste konkurransepolitiske verktøy. Vi har i dag en god skole som lærer barna våre noen av de viktigste instrumentelle evner for en god fremtid: felleskap, åpenhet og tillit. Vi må videreutvikle denne skolen for å gjelde for mer teknologi, mer kreativitet, mer læring og alle voksne. Og vi må gjøre dette fort og i felleskap.

De som former læringspolitikk må ikke føle seg fanget av de formelle, konserverende utdanningsformene som «alltid har vært slike». De som trenger relevant arbeidskraft må ikke passivt lene seg på «de nye hodene» eller vagt peke på de mange åpne kurs og innhold. De som lærer må ikke vente på perfekte eksaminerings- og samarbeidsverktøy. Vi må skrape sammen innhold og prosesser som er overkommelige og relevante for hver ansatt og for bedriftene som helhet. Dette innebærer skreddersøm innen tematikk, innhold og infrastruktur, slik at ledere lett kan definere et utdanningsforløp for hver ansatt, og ansatte lett kan følge den. Vi må være konkrete og eksperimentelle, for perfektjonisme er den beste oppskriften for irrelevans.

Med vår arbeidspolitiske historie, preget av størst åpenhet, tillit og felleskap, med stolte tradisjoner i voksenopplæring på jobb, er Norge muligens mest egnet i verden for livslang læring.

Jeg tror vi alle ønsker å lære, så lenge vi lever. Hvorfor tror ikke våre ledere dette lenger?

[/dkpdf-columns columns]