

Vi har snakket nok om livslang læring. Nå må vi gjøre det.

Publisert i *Dagens Næringsliv*. 3. april 2018

Årets tre viktigste temaene i grensesnittet teknologi, forretning og arbeidsliv blir livslang læring, datadreven økonomi, og humanistisk AI. For å få gode og konkrete debatter rundt de sistnevnte to, må vi finne ut av det første først. 2018 blir året da livslang læring blir breddesport. Man lærer så lenge man lever. I hvert fall i teorien, for i praksis har man svært lite tid igjen, etter at dagjobben er ferdig og barna er i ro. Likevel, når mesteparten av dagens yrker og jobber forsvinner om noen få år, hjelper det ikke å tviholde på gamle kunster. Vi må finne måter å skape de jobbene vi skal ha i fremtiden, og forme de folkene som skal kunne stå i dem. Dette er lettere sagt enn gjort. Kompleksiteten og usikkerheten gjør oppgaven uangripelig og uoverkommelig for de fleste. Derfor forsøker noen ledere å ta snarveier: de henter stadig nye digitale hoder fra skolebenken, og videreutvikler de aller beste gjennom dyre ledelsesutviklingskurs. Problemet er at så fort som ting utvikler seg nå, blir også de nye hodene utdaterte om kort tid hvis ikke de fortsetter å lære på jobben. De tradisjonelle ledelsesprogrammene holder på å miste relevans (slik som resten av formalutdanningen) fordi de endres for sakte og for stivt, mens det nye kunnskapsbehovet vokser frem på en fleksibel og dynamisk måte. Pensumformatet, fagsiloene, vekttallene og finansieringsmodellen utfordres av virkelighetens endringstakt. Lederne sier så at «folk må ta individuelt ansvar for egen utvikling», og peker på mange gode verktøy. For eksempel kan man velge mellom flere hundre tilnærmet gratis online programmeringskurs gjennom tjenestene Ubundu, Udemy, Coursera eller Udacity. Det finnes utrolig mye tilgjengelig

god læring på Kahn, TED, og Wikipedia eller i MOOCsene fra verdens beste universiteter, på tvers av alle tenkelige temaer.

Men vi som prøver, finner fort ut at vi mangler tid og energi; vi behøver overkommelig struktur og insentiver; vi savner lokal relevans. Det vi trenger nå, er en real kunnskapsdugnad, der alle er med. Både ansatte, lederne og utdanningsinstitusjonene må med. Ansatte må finne tid, entusiasme, og mot for å legge ut på en læringsreise som aldri slutter. Vi blir aldri mer ferdig utlærte, og ekspertene blir T-formet, med en dyp kunnskapsgren på bunn og en bred blanding av mange områder på toppen. De må ville lære i små biter, hver uke, resten av livet. Ledere må skape struktur og insentiver, og definere nye kombinatoriske grader som er individuelt relevante og tilpasset deres selskapsbehov og kultur. De må gi belønninger og utfordringer i forhold til læring, og hjelpe ansatte å se bred faglig utvikling som kjernen i et langt profesjonelt liv. Skolene og de som regulerer læring må skape en felles åpen plattform, der eksperter fra alle relevante områder kan koble på sin kunnskap i form av mikrograder på tvers av mange områder, med løst definert format i bredt utvalg av forskjellige læringsmedier. De må eksperimentere med format og med innhold, med pedagogikk og med spredning. Grader kan følge vertikal eller annet fokus. Nye eksamensformer kan være gruppediskusjoner og prosjekter på jobb, eller akkreditering via arbeidsgiver eller fagforening. Store bedrifter kan lage sine egne tilpasninger av plattformen, og likevel få glede av en raskere innholdsutvikling enn om de laget eller kjøpte alt innhold. Fagene bør dekke flere av de gamle siloene: samfunnskunnskap (juss, etikk, filosofi, kunst), forretningsforståelse (nye strategier, styringsmodeller, industrier) og

teknologibruk (kunstig intelligens, stordata, blokk-kjede, sensorer, materialteknologi, genetik, osv). Vi må prøve oss frem. Vi må bruke aktivt de flotte edTech miljøene vi har, for eksempel Kahoot, Poio, Dragonbox og LearnLab. Vi må eksperimentere: kjøpe en IOTA, prøvekjøre VR, lage en 3D print, skru sammen en drone, leke med Microbits. Det er ikke bare kidsa som skal kode! Vi må eksperimentere med god porsjon selvbevissthet, og finne det innholdet og den pedagogikken som passer Norge best. Mange andre land forsøker å definere sin egen livslange læring: Singapore tilbyr læringskreditt, New Zealand skaper rom for voksenkreativitet, Kina jobber med IoT-læring, Finland utvikler superlærere, Canada utvikler superingeniører. Kanskje Norges løsning inkluderer superdemokrati? Implisitt må vi utvikle instrumentelle evner, slik som kompleks problemløsning, kritisk tenkning, tverrfaglig samarbeid, kreativitet og strategisk mot. Vi må lære å lære på nye måter, skape en robust form for kunnskap, entusiasme for stadig endring, og grunnleggende optimisme for fremtiden. Teknologikunnskap, på tvers av alle de områdene som nå utvikles eksponentielt, er fremtidens lese- og skrivefærdighet. For å kunne bruke fremtidens verktøy, må man ha en grunnleggende forståelse av de viktigste konseptene, modellene og eksemplene. Teknologi er viktig, men det å forstå sammenhengene mellom teknologi, samfunn og næringsliv, deres gjensidige effekter, er enda viktigere. Dette hjelper oss å forstå hva mennesker skal gjøre når de nye superverktøy gjør det meste. Vår jobb vil bli å være sjåføren i fremtidens selvkjørende samfunn. For å kunne gjøre dette, må vi kunne verktøyene, og enda viktigere: vi må ville være med. Det virker kanskje uangripelig, men er nødvendig. Vi må lage en inkluderende og inspirerende læringsplattform for det nye Norge. Når ting endres så fort, blir vi alle utviklingsland. Og da må vi rigge. Først bygger vi skolene våre. Så bygger de oss.