SCANPIX

ER DU OMSTILLINGSPARAT?

Af Signe Løntoft

Samfundet er besat af fremtiden. Men uddannelsessystemet kan godt glemme tanken om at forudse, hvilke kompetencer der efterspørges i år 2050. I stedet bør vi fokusere på, hvordan vi skaber mennesker, der er i stand til at lære.

’10 EGENSKABER, fremtidens børn ikke kan undvære’ hedder en artikel, der cirkulerer på de sociale medier. I artiklen oplister en fremtidsforsker en række globale megatrends og forsøger at omsætte disse til kompetencer, som vi bør fokusere på at lære vores børn – fra proaktiv projekttankegang til social intelligens. Artiklen har i over to år ligget blandt de mest læste og delte artikler på medieplatformen DenOffentlige.dk, for uanset om vi er fagprofessionelle undervisere eller ambitiøse forældre, vil vi gerne kigge med i krystalkuglen.

Vi er blevet besatte af fremtiden. Af drømmen om via rationelle fremskrivninger og langsigtede strategier at forberede os, så vi ikke står tilbage med fletningerne i postkassen, når forandringerne ruller ind over det samfund, vi kender. I løbet af blot et årti har vi måttet indstille os på at leve i en konkurrencestat, og siden finanskrisens skæbneår 2008 er Europas økonomi ikke for alvor kommet på fode igen. Spørgsmålet om, hvad der skal finansiere velfærdsstaten fremover, er rykket øverst på dagsordenen. Vi lever i de langsigtede regnestykkers tid. Og det har betydning for uddannelsessektoren, som den britiske premierminister Tony Blair slog fast allerede i slutningen af 1990’erne i sin berømte tale med mantraet ’education, education, education’.

»I konkurrencestaten er uddannelse lig med produktion af arbejdskraft. I dag handler al uddannelsespolitik dybest set om, hvordan Danmark kan uddanne sig til bedre konkurrenceevne,« siger Knud Illeris, tidligere professor i uddannelsesforskning ved DPU, Aarhus Universitet og æresprofessor ved Columbia University i New York.

Ikke flere højtuddannede

Uddannelsessystemet har i den grad politikernes bevågenhed, og de sidste ti år har en reformbølge skyllet ind over området. Men de seneste år er der sket et paradigmeskifte. Indtil for få år siden fokuserede alle tiltag på at hæve det generelle uddannelsesniveau i befolkningen, og den foregående regering havde som mål, at 25 procent af en ungdomsårgang skulle gennemføre en lang videregående uddannelse i 2020.

Bedst som målet synes inden for rækkevidde, har der imidlertid bredt sig en erkendelse af, at flere højtuddannede ikke nødvendigvis skaber mere vækst. Den globale konkurrence vindes ikke ved fremvisning af guldrandede eksamensbeviser. Derfor er indholdet af uddannelserne nu kommet under lup. For som Peter Birch Sørensen, formand for Produktivitetskommissionen, sagde ved udgivelsen af kommissionens femte og sjette rapport sidste år:

»Målet med uddannelsespolitikken er i dag, at flere skal have en uddannelse. Det har kostet på kvaliteten. Det er tid til at skifte spor. Vi skal sikre, at elever og studerende får de kompetencer, som der er brug for på arbejdsmarkedet, og at lærerne, der skal ruste den kommende generation til et højt fagligt niveau, har kompetencerne til det.«

At lære at lære

Ifølge Knud Illeris er der i dag en utilsigtet modsætning mellem de krav, fremtiden stiller til de yngre årgange, og de uddannelser, vi tilbyder dem.

»Det er vigtigt for mig at sige, at *ingen* prognoser kan vise os, hvordan fremtiden kommer til at se ud. Vi kan ikke tilrettelægge vores uddannelser efter en eller anden idé om udviklingen. Det eneste, vi *kan* vide, er, at der vil finde udvikling sted, og at det efter al sandsynlighed vil medføre store samfundsmæssige forandringer. Det job, du har, og det job, jeg har haft, vil ikke være det samme om ti eller tyve år,« siger Knud Illeris.

Hvis vi skal uddanne til en fremtidig virkelighed, vi ikke kender, skal vi ifølge Illeris ikke kun være optagede af, *hvad* børn og unge skal lære. Vi skal være mere optagede af at give dem erfaringer med læring, som gør, at de får lyst til og bliver i stand til at lære nyt hele livet og samtidig have sig selv med. For netop det at lære at lære bliver en uomgængelig kompetence.

Vejen mod livslang læring

At vi skal lære, aflære og genlære hele livet igennem, er ikke bare et ideal for uddannelsespolitikken, men for hele menneskesynet. Allerede omkring 1970 begyndte socialpsykologien, inspireret af nyere fransk filosofi, at formulere et paradigmeskifte i opfattelsen af mennesket. Rollesociologien forkastede idéen om et kernejeg til fordel for en mere dynamisk opfattelse af identitet som noget, individet konstruerer i samspil med omgivelserne; og op igennem 1990’erne beskrev teoretikere som den amerikanske psykolog Kenneth J. Gergen og den britiske sociolog Anthony Giddens det konstruktivistiske identitetsbegreb.

Med det fulgte et nyt fokus på fortsat udvikling i arbejdslivet. Mens industrisamfundets skorstene dampede af, spandt tidens fremtidsguruer et net af drømme om et forjættende arbejdsliv. Nu skulle det være sjovt at gå på arbejde. Menneskene skulle befris fra det monotone og fremmedgørende 8-16-arbejde og i stedet indgå i kreative og fleksible arbejdsprocesser uden grænser.

De nye takter passede som fod i hose til tidens politiske strategier om omstilling af den europæiske økonomi til en vidensøkonomi. Omstilling, udvikling og vækst var kodeordene og både en ret og en pligt. I 1996 vedtog OECD-landene, at idéen om livslang læring skulle danne grundlag for OECD’s uddannelsespolitik; og i 2000 fulgte EU trop og gjorde livslang læring til et strategisk indsatsområde i Unionens arbejdsmarkedspolitik.

Tilbage på skolebænken

Begrebet om livslang læring har fra starten haft blikket rettet mod opkvalificering af ufag-

* OMSORGSJOB ER MINDST BERØRT I DEN ANDEN MASKINALDER

Cykelsmede, advokater, multimediedesignere, ejendomsmæglere, handicaphjælpere, receptionister, kantinemedarbejdere, butikspersonale, taxachauffører, telefonsælgere og slagterimedarbejdere. Det er bare nogle af de jobfunktioner, som ventes at forsvinde som en konsekvens af den teknologiske udvikling.

I alt 730.000 danske job trues af udviklingen ifølge en undersøgelse af automatiseringsprocesser på arbejdsmarkedet, publiceret i 2014 af LO, HK og tænketanken Kraka. Undersøgelsen baserer sig på metoderne i en stor britisk analyse af nutidens jobfunktioners overlevelsesmuligheder.

De job, der ventes at forsvinde frem mod år 2040, er en skønsom blanding af manuelle job i industrien, typiske HK-job og andre administrative stillinger, mens arbejdsmarkedsforskere spår, at mere avancerede funktioner som journalister, forskere, dommere og sågar kirurger vil blive delvist erstattet af automatiseringsprocesser.

Job inden for omsorg og pædagogik vil blive mindst berørt af den teknologiske udvikling, da de kræver en avanceret evne til indføling, som er svær at erstatte.

»Ingen prognoser kan vise os, hvordan fremtiden kommer til at se ud. Vi kan ikke tilrettelægge vores uddannelser efter en eller anden idé om udviklingen. Det eneste, vi *kan* vide, er, at der vil finde udvikling sted, og at det efter al sandsynlighed vil medføre store samfundsmæssige forandringer. Det job, du har, og det job, jeg har haft, vil ikke være det samme om ti eller tyve år.«

Professor emeritus **Knud Illeris**

lærte, da de ufaglærte jobfunktioner i særlig grad udliciteres eller erstattes af ny teknologi. Beskæftigelsen blandt ufaglærte er faldet med omkring 25 procent siden årtusindskiftet, og de job ser ikke ud til at komme igen.

Udfordringen har imidlertid været at overbevise stilladsarbejderen, kassedamen og rengøringsassistenten, der droppede ud af 10. klasse, om, at de skulle tilbage på skolebænken.

Kristina Mariager-Anderson er adjunkt på DPU, Aarhus Universitet, og tilknyttet forskningsprogrammet Livslang Læring. Hun forsker i vejledning inden for voksen- og efteruddannelsesområdet og har i et af sine projekter beskæftiget sig særligt med VEU-centrenes vejledningsstrategier i forhold til ufaglærte.

VEU-centrene blev sat i verden i 2010, og de er kontraktligt forpligtede på at være opsøgende. De skal ud på de små og mellemstore virksomheder og overbevise de ufaglærte om fordelene ved efteruddannelse, fortæller hun om baggrunden for projektet.

»Vi fandt ud af, at VEU-centrene og deres konsulenter greb denne opgave meget forskelligt an, og kvaliteten af vejledningen kunne derfor opleves som svingende eller personafhængig. Nogle steder gik man ud på virksomheden med en PowerPoint-præsentation og startede med at fortælle, at man var her, fordi efteruddannelse var et politisk indsatsområde. Det virkede ikke. Andre steder oplevede jeg det, man kan kalde for vejledning på anden hånd. Det bestod i, at konsulenten opsøgte virksomhedsejeren eller en mellemleder og havde en samtale med ham eller hende om opkvalificering af medarbejderne. Det kan være en udmærket tilgang, men man er meget afhængig af, hvordan 'det andet led' videreformidler emnet,« siger hun.

Ikke behov for udvikling

I sine projekter om overgangen fra ufaglært til faglært har Kristina Mariager-Anderson identificeret en række barrierer for efteruddannelse og beskæftiget sig med, hvordan vejlederen overvinder disse:

»De oplevede barrierer bunder i usikkerhed om manglende kompetencer, i uddannelsesuvante kulturer, usikkerhed om ansvar og i opfattelser af behov, fordi 'medarbejderne er dygtige nok'. Måske har man dårlige erfaringer med uddannelsessystemet. 'Jeg hader ›

FREMTIDENS KOMPETENCER

»Læring for læringens skyld er totalt uinteressant for elever. Det med at skulle sætte sig ned og lære noget uden at kunne relatere det direkte til noget i sin egen dagligdag, er noget, som for de fleste vil være utroligt uinspirerende og en af årsagerne til, at så mange skoleelever bliver skoletrætte.«

Martin Thorborg, serieiværksætter, forfatter og foredragsholder
Kilde: DenOffentlige.dk, 2014

»Ommøbleringen af hele det danske arbejdsmarked kræver en enorm omstilling af os som lønmodtagere. Og her er vi desværre langt bagud. Vi skal være meget mere indstillede på, at arbejdslivet ændrer sig hele tiden, klar til livslang efteruddannelse, og vi skal sige ja tak til alle de kurser og uddannelsesforløb, vi kan komme i nærheden af.«

Kim Simonsen, formand for HK Danmark
Kilde: Politiken, 2014

SCANPIX

SCANPIX

SCANPIX

OMSTILLINGS-PARAT

'Omstillingsparat' registreres første gang af Dansk Sprognævn i 1990.
Omstillingsparat er op igennem 1990'erne og 00'erne et plusord, der især optræder i stillingsannoncer.

Fra slutningen af 00'erne opstår en kritik af begrebet.
»Det at være omstillingsparat er det modsatte af at være kritisk. Den omstillingsparate medarbejder kan ikke være kritisk, for så er han netop ikke omstillingsparat og vice versa,« udtaler sociolog Rasmus Willig til Information (2009). En lignende kulturkritik udfolder psykologiprofessor Svend Brinkmann i debatbogen *Stå fast! Et opgør med tidens udviklingstvang* (2014).

at gå i skole' og den slags. Der er det vigtigt, at vejlederen møder den enkelte, hvor han er. I stedet for at begynde at argumentere med, at uddannelse er personlighedsudviklende, må man starte med at forholde sig til, hvordan man kan lære nye færdigheder, og hvilke muligheder de konkret kan afføde,« fortæller hun og giver som eksempel, at man kan starte med at tilbyde medarbejderen et lovpligtigt truckcertifikat – og først sidenhen tilbyde et kursus i kundeservice, regnskab, IT eller lignende.

»Der er en del empiri inden for forskning i voksenuddannelsesområdet, der har dokumenteret, at uddannelse giver lyst til mere uddannelse. Så det vigtige er at vække den lyst.«

I den forbindelse mener Kristina Mariager-Anderson også, at der kan optræde nogle etiske overvejelser.

»Som samfund vil vi gerne forebygge, at medarbejdere pludselig bliver overflødige, hvis deres virksomhed flytter til Kina. Derfor har vi en interesse i at opkvalificere. Men man kan ikke fortænke den enkelte ansatte i at tænke 'hvorfor skal jeg det?'. De trives måske fint med deres nuværende situation og har ikke det behov for udvikling og omstilling, som ellers er et ideal i uddannelsespolitikken. Så der er en grænse for, hvor meget vi kan presse dem,« siger hun.

> »Som samfund vil vi gerne forebygge, at medarbejdere pludselig bliver overflødige, hvis deres virksomhed flytter til Kina. Derfor har vi en interesse i at opkvalificere. Men man kan ikke fortænke den enkelte ansatte i at tænke 'hvorfor skal jeg det?'«
>
> Adjunkt **Kristina Mariager-Anderson**

At etablere en samtale

Når langsigtede politiske strategier og målsætninger skal implementeres, gælder det i det hele taget om at huske, at læring stadig er afhængig af motivation.

»Det skal give mening for den enkelte at opkvalificere sig. Det er afgørende, at man har en fornemmelse af, hvorfor man tager af sted. Det der med at sende folk på kursus, når der er pause i den almindelige produktion, fungerer ikke altid, for det kan minde om en form for pasning,« mener Kristina Mariager-Anderson og peger på en mere nuanceret fortolkning af målet for voksenvejledningen:

»Det burde i første omgang ikke handle så meget om, hvilken efteruddannelse de skal tage, men snarere om at etablere en samtale, som sætter nogle tanker i gang. Den allervigtigste effekt, man kan få ud af vejledningen, er nemlig, hvis man kan få den ufaglærte til at tænke langsigtet. De skal bringes til at se uddannelse som et mulighedsfelt, selvom deres virkelighed her og nu er en ordrebog.«

Det personlige

Knud Illeris betoner også betydningen af den enkeltes motivation og den personlige tilgang til læring.

»Al forskning i, hvordan mennesker lærer noget, viser, at det faglige og det, vi kan kalde det personlige, skal spille sammen, hvis der skal opstå en læringsproces, der kan bruges til noget i praksis,« siger Knud Illeris.

Hvad dækker 'det personlige' over?

»Det dækker først og fremmest over identitetsudviklingen, herunder også de sociale og emotionelle områder. Der er ikke en modsætning mellem faglighed og personlig udvikling. Tværtimod viser alle undersøgelser, at læring bedst finder sted, når de to komponenter er til stede samtidigt. Det gælder på alle niveauer, men i de ældste folkeskoleklasser og på ungdomsuddannelserne er det særligt ødelæggende, hvis uddannelsen ikke tilgodeser udviklingen af en personlighed, som man selv styrer og har tillid til. Det er et felt, hvor Danmark tidligere har været langt

fremme, fordi store dele af vores uddannelsessystem var influeret af den grundtvigianske arv, men det har man mere eller mindre glemt med det ensidige fokus på faglighed.«

Hvordan kan faglighed ligefrem være ødelæggende?

»Når faglighed ikke kobles sammen med en personlig udvikling, men drives af ønsker og krav om resultater i form af karakterer og beståede tests, bliver læringen amputeret og mindre brugbar i praksis. For så opleves det faglige let som noget isoleret, der ikke er meningsfuldt eller engagerende, men noget, der er motiveret af ydre forhold. Det bliver meget ofte noget, man skal overstå, helst så let som muligt Når jeg er ude at interviewe elever på ungdomsuddannelserne, fortæller de blandt andet, at de udvikler alle mulige strategier – og det er strategier, som faktisk modvirker brugbar læring.«

Hvilke strategier kan det være?

»Det er en række strategier, som overordnet går ud på at regne ud, hvordan man opnår de bedst mulige karakterer ved hjælp af den mindst mulige indsats. For eksempel ved at lade som om man ved mere, end man faktisk gør, og undlade at stille dumme spørgsmål, selvom spørgsmålene kunne gøre én klogere. Eller de vælger højniveaufag efter, hvor de kan skaffe sig gode karakterer. De lærer at sno sig i systemet. Det kan man selvfølgelig også komme et godt stykke vej med, men det spænder jo ben for den faglighed, vi ellers er så optagede af, at de skal tilegne sig.«

Den sociale fremtid

Knud Illeris ser et stort potentiale i, at uddannelserne udnytter den motivation, der opstår ud af det sociale fællesskab.

»Det er ret oplagt, at man må blive bedre til at medtænke fællesskabet, for samarbejdsevne og social intelligens er nogle af de kompetencer, der altid bliver fremhævet, når vi taler om fremtidens arbejdsmarked.«

Knud Illeris ser efterskolernes succes som et tegn på, at både elever og forældre efterspørger muligheden for at arbejde med identiteten inden for et socialt fællesskab.

»I takt med de stigende præstationskrav på uddannelserne har de unge kompenseret på forskellig vis. Dels med de såkaldte fjumreår, og dels ved at forlænge deres uddannelser, så der var tid til at arbejde med identiteten undervejs. Efter de nyeste reformer straffer systemet dem imidlertid hårdt, hvis de holder mere end ét års pause eller bliver forsinket undervejs i deres uddannelse. Råderummet indsnævres hele tiden. Det eneste modspil, der er tilbage, er efterskolerne, hvor de unge kan gøre sig nogle erfaringer med fællesskabet, der giver en masse til identiteten. Dem tør politikerne ikke røre, selvom det er en torn i øjet på økonomerne, at velfungerende unge forsinkes et år på deres vej mod arbejdsmarkedet, hvis de tager 10. klasse på efterskole.«

Uddannelse er udvikling

Hvis udbyttet af det politiske fokus på 'education, education, education' skal begynde at vise sig, er det altafgørende, at man hele vejen igennem holder fast i, at man kan trække hesten hen til truget – men man kan ikke tvinge den til at drikke. Man kan ikke sikre, at uddannelse fører til brugbar læring ved blot at skrue op for omfanget. Det afgørende er mødet mellem uddannelserne og den enkelte, understreger Knud Illeris:

»Du kan ikke lære noget væsentligt, hvis du ikke oplever det som meningsfuldt, og det gælder, uanset hvor du befinder dig. Vi kan tilbyde uddannelse, og vi kan vejlede både de unge og de voksne, men hvis vi presser dem for meget, risikerer vi at opstille barrierer for læring. Uddannelse er udvikling, og hvis det er noget, der kobles sammen med pres og præstation, får vi flere, der reelt ikke lærer ret meget, og flere psykiske symptomer på stress, der gør læringen endnu mere problematisk.« ■

FREMTIDENS KOMPETENCER

»Et job er ikke længere noget, du får. Det er noget, du selv skaber. Man kan ikke som ung regne med at komme ud og få en fastansættelse. Man kommer til at arbejde som praktikant, freelancer og projektansat, og så starter man måske sin egen virksomhed. Derfor er det vigtigt, at man ikke er bange for livet og får en robusthed med fra folkeskolen, så man kan tåle nogle tæsk.«

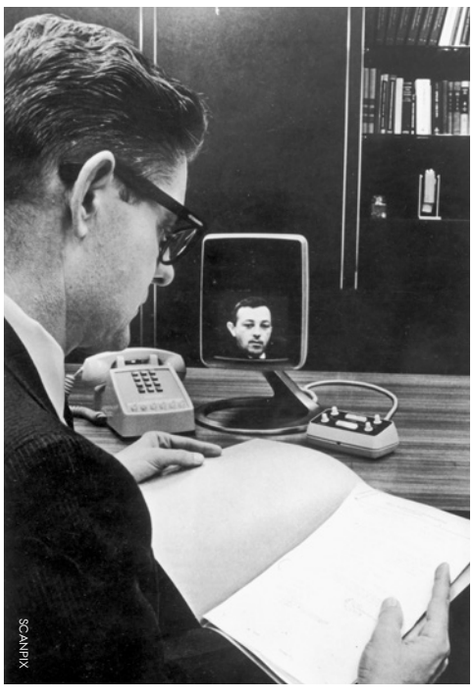
Anne Skare Nielsen, fremtidsforsker

Kilde: Magasinet Skolebørn, 2014

»Det arbejde, som vores børn skal beskæftige sig med, er endnu ikke opfundet. Vi har svært ved at fatte, at der i dag fødes børn, der vil leve til de bliver 200 år, og at det, der var godt for min generation, ikke længere er i spil om bare 10 år.«

Nille Juul-Sørensen, direktør i Arup Group London og tidligere CEO i Danish Design Centre

Kilde: Mandag Morgen, 2014



SCANPIX

KNUD ILLERIS
Professor emeritus i livslang læring på DPU, Aarhus Universitet samt æresprofessor ved Columbia University, New York. Har gennem mere end 40 år været en central skikkelse i dansk og international uddannelses- og læringsforskning. Forfatter til bl.a. *Læring* (2006) og *Transformativ læring og identitet* (2013).

KRISTINA MARIAGER-ANDERSON
Adjunkt i voksen- og efteruddannelse og del af forskningsprogrammet Livslang Læring på DPU, Aarhus Universitet. I sin forskning er hun optaget af krydsfeltet mellem vejledning og voksenuddannelse.