

Framtidens kompetenser

En rapport från Nordisk tänketank för framtidens kompetenser

Sammanfattning



Framtidens kompetenser

Sammanfattning

• Tänk tank för framtidens kompetenser

I januari 2006 etablerade Nordiskt nätverk för vuxnas lärande en tänktank med syftet att ta fram ett underlag som kan ge inspiration till de diskussioner som pågår inom Nordiska Ministerrådet kring framtidens kompetenser ur ett livslångt lärandeperspektiv.

Vi som har ingått Tänk tanken är personer från samtliga nordiska länder, med olika bakgrund och erfarenheter: Harry Bjerkeng (NO), Arne Carlsen (DK), Ingegerd Green (SE), Leena Jokinen (FI) Kristin Astgeirsdóttir (IS) och NVL:s koordinatör Sigrún Kr. Magnúsdóttir (IS).

Vårt arbete har utgått från en handfull kritiska frågor: Hur ser ett framtida nordiskt arbetsliv och samhälle ut? Vilka kompetenser måste vuxna människor utveckla för att fungera? I vilka system och strukturer kan dessa kompetenser utvecklas? Hur kan den nordiska kulturen utgöra grund för en gemensam vinnarstrategi?

För att utveckla resonemanget kring dessa frågor har vi läst rapporter, analyser och litteratur. Vi har träffats vid sju tillfällen och vid dessa möten har representanter från politik, arbetsmarknadens parter och utbildningssystem medverkat för att bidra med sina perspektiv på nuläget och framtiden.

• Framtidsbilder

Utifrån ett antal trender och tendenser som vi menar kommer att påverka oss under de kommande fem-tio åren har vi målat upp en rad framtidsbilder. Dessa skall inte ses var för sig, utan de skapar tillsammans ett framtidsscenario som vi utgår ifrån.

Trots att vi lever i en allt mer globaliserad värld, är det på lokal nivå som förutsättningar för en global tillväxt skapas. Det lokala samhället kommer att bli allt mer präglad av mångfald, en mångfald som måste tas tillvara i alla sektorer i vårt samhälle. Regioner måste klara av att säkerställa integration, undanröja sociala klyftor och öka medborgarnas tolerans mot olikheter. Individens förmåga att ta till sig det som är annorlunda präglas i hög grad av kunskap och kompetens.

För att bryta den negativa globala klimatförändringen måste vi både utveckla teknik som möjliggör en energiproduktion byggd på förnyelsebara energikällor, och förändra vår livsstil så att vi minskar vår energiförbrukning.

För att vara konkurrenskraftiga i dagens IT-samhälle, måste vi vara innovativa och utveckla ny kunskap och teknik. Det kommer i framtiden att vara viktigt för alla att utveckla sin digitala kompetens. Det räcker inte bara med en god grundläggande utbildning, det krävs också en förmåga att ständigt utveckla och förnya sin kompetens.

Aktuell i hela Norden är frågan om hur vi ska hantera en åldrande befolkning och samtidigt behålla vår samhälleliga välfärd. På arbetsmarknaden måste vi på ett eller annat sätt kompensera för att denna grupp de närmaste åren kommer att öka. Oavsett hur vi gör detta, kommer det att förändra vårt arbetsliv.

Det finns i dag ingen beredskap för hur överföring av den kunskap som finns samlad hos den äldre arbetskraften ska växlas över till den yngre. Ett utökat system med lärande i arbete kan underlätta kompetensväxlingen mellan äldre och yngre, så att den upparbetade erfarenhet som finns

hos de äldre inte går förlorad. Genom att dessutom hålla kvar de äldre i arbetslivet efter pensioneringen ökar man tillgången på arbetskraft.

De senaste årtiondena har vi sett en allt mer utbredd individualisering. Vi måste anpassa strukturer till den allt ökande individualiseringen så att vi kan ta till vara på individualisterna och deras handlingskraft. Behovet av samarbete kommer dock inte att minska, men sätten på hur vi samarbetar kommer att förändras.

Regioner som utvecklar den entreprenöriella förmågan hos många, kommer att bli konkurrenskraftiga. Utbildning i entreprenörskap, som i dag framför allt lär ut hur man skapar och driver ett företag, måste inrikta sig mer på förmågan att förverkliga idéer. För att främja individens innovationskraft och kreativitet måste vi utveckla de praktiska och skapande ämnena inom all form av utbildning, särskilt inom vuxenutbildningen.

• Med sikte på kompetens

I kompetenssamhället räcker det inte med att "ha kunskap om", man måste i större utsträckning också "ha förmåga att göra". Personlig kompetens och förmågan att handla på ett sätt som skapar mervärde gör individen attraktiv på arbetsmarknaden. Detta kräver både insikt om nödvändigheten att ständigt lära och förutsättningar för att kunna göra det.

I Norden är vi överens om att vi inte ska konkurrera med låga löner utan med kunskap och kompetens och att närings- och utbildningspolitiken därför måste utformas så att den stödjer en sådan utveckling. Vi behöver både forskning och utbildning och en insikt om att kompetens krävs för att omsätta kunskap till resultat som ökar vår välfärd.

Det krävs en ökad förståelse för själva kompetensbegreppet och en ökad insikt om vad som skiljer utveckling av kompetens från att utveckla kunskap om något. Tänketanken har utgått från en definition av kompetens som säger att kompetens är förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa sina kunskaper och färdigheter. Utifrån en sådan förståelse måste kompetensutveckling vara mångfacetterad och ta sikte på samtliga beståndsdelar; förmåga, vilja, kunskap, färdighet.

Fortfarande är de flesta formella strukturer för vuxnas lärande utformade på ett sätt som främjar och stimulerar kunskapsutveckling snarare än kompetensutveckling. Så länge kompetensbegreppet är otydligt definierat och beskrivet blir det svårt att diskutera vilka kompetenser som behöver utvecklas och hur det ska gå till. Därför måste det tas initiativ till att både fördjupa insikten och förståelsen av kompetens, och att formulera en gemensam begreppsapparat.

När kompetensbegreppet är väldefinierat och det finns en gemensam begreppsapparat att utgå ifrån är det möjligt att beskriva olika kompetensområden som har särskild stor betydelse för en positiv framtida utveckling. En gemensam definition av kompetens och tydliga kompetensområden gör det enklare att utforma fungerande system för validering och certifiering, vilket också är nödvändigt för att få en fungerande struktur för vuxnas ständiga kompetensutveckling.

Företag kan inte enbart lita till kompetenstillförsel genom det nytillskott de unga och nyutbildade utgör. Det krävs också att man har en plan för kompetensutveckling av befintliga medarbetare och att man lyckas kombinera medarbetarnas kompetens på ett effektivt sätt. Det är också viktigt att kunna skilja på utbildning som leder till kunskap och utbildning som leder till kompetens.

Både företag och individer satsar tid och pengar på att utveckla kompetens. Därför är det viktigt att utfallet av en kompetensutveckling ger förväntade resultat. Hos både näringsliv och utbildningsanordnare krävs här en ökad förståelse för kompetensens olika dimensioner och vilka praktiska metoder som leder till ett lyckat utfall. Det krävs ett gränsöverskridande samarbete mellan arbetsplatser, utbildningsanordnare och myndigheter. Om vi utvecklar vår redan starka nordiska tradition av samarbete mellan näringsliv och samhälle får vi ett stort försprång mot Europa och övriga världen.

• Framtidens kompetenser

För att identifiera framtidens kompetensområden anordnade Tänketanken i augusti 2006 en konferens i Selfoss på Island med ett 50-tal inbjudna representanter från olika områden i samhället. Förutom resultaten från konferensen har bland annat EU:s arbete med nyckelkompetenser och OECD:s arbete med metakompetenser utgjort ramverk för Tänketankens resonemang kring hur vi kan beskriva framtidens kompetenser.

Till stora delar kan vi konstatera att det arbete som redan gjorts inom ramen för t ex EUs och OECDs arbete stämmer väl överens med det som framkom vid Selfoss-konferensen. Det handlar om att kunna använda sin läs-, skriv- och räkneförmåga i interaktiva handlingar. Om förmågan att kommunicera och interagera i heterogena grupper och att kunna använda tillgängliga verktyg som IT och annan teknik. Och det handlar om att vara innovativ, kreativ och handlingskraftig.

Tänketankens komplement till det som redan formulerats om framtida kompetensområden är att peka på behovet av att i all vuxenutbildning systematiskt och genomgripande skapa sådana lärandeprocesser som leder till psykologisk utveckling av individen. Kontinuerlig personlig utveckling, där självkännedom och självkänsla står i fokus, är en grundförutsättning för att utveckling av andra kompetenser ska vara framgångsrik.

Utifrån ett tänkande kring att det är ökat fokus på individen, och individens personliga utveckling, som utgör basen för övrig kompetensutveckling inom de områden som blir allt viktigare i framtiden föreslår Tänketanken tre huvudgrupper av kompetens:

Yrkeskompetens består av den kompetens som krävs för att utföra en arbetsuppgift på ett värdeskapande sätt i relation till det arbete som ska utföras.

Social kompetens omfattar förmågan att kunna kommunicera och interagera med människor i olika sammanhang genom t ex språk, konstnärliga uttryck, rörelse, matematik och tekniska redskap.

Personlig kompetens utgör basen för utveckling av sociala kompetenser, där kärnan utgörs av självkännedom.

Syftet med att kategorisera kompetensområdena är att det blir underlättat att särskilja och sortera olika typer av kompetens och det blir lättare att se hur kompetenser inom de tre huvudgrupperna förutsätter och bygger på varandra.

Utifrån kunskap om kompetens, hur kompetens utvecklas och vilka kompetensområden som är avgörande för vår förmåga att skapa en positiv framtid blir det lättare att utforma en fungerande struktur för vuxenutbildning.

• Framtidens strukturer för vuxenutbildning

För att forma en vuxenutbildning som stödjer och stimulerar vuxnas lärande utifrån de behov och möjligheter som Tänketanken har formulerat, krävs en diskussion om förändrade förutsättningar när det gäller lagstiftning, finansieringsformer, pedagogik och metodik, validerings- och certifieringssystem, distributionsformer och arenor för lärande samt ansvarsfördelningen mellan individen och andra parter.

Lagstiftningen måste möjliggöra att den formella strukturen för vuxenutbildning i framtiden erbjuder möjligheter till kompetensutveckling för samtliga vuxna, oavsett utbildningsbakgrund och om man har arbete eller är arbetslös. För att förstärka Norden som vinnareregion är det värdefullt att utforma gemensamma politiska och lagstiftningsmässiga ramverk för hur vuxenutbildningen ska organiseras.

Finansieringsformerna måste förnyas i takt med att behovet av kompetensutveckling ökar hos allt fler vuxna. Det är naturligt att den enskilde individen, arbetsplatsen och det offentliga på olika

sätt delar på kostnaden eftersom samtliga har ett stort intresse i att kompetensutvecklingen blir av och leder till förväntade resultat. Hur fördelningen av kostnaderna ska se ut återstår att utveckla goda system för, avgörande är att kostnaden måste kunna ses som en investering som betalar sig i framtiden. Ett stimulansmedel för detta kan vara skatteavdrag för fort- och vidareutbildning.

Mycket av vuxenutbildningen i dag fungerar som komplement till en otillräcklig grundutbildning i ungdomsskolan. Ett sätt att frigöra resurser som kan användas för att bygga upp en vuxenutbildning som kan möta många fler vuxnas behov av förstärkt eller förnyad kompetens, vore att organisera ungdomsskolan på ett sätt som gör att färre individer än i dag slutar skolan med otillräckliga kunskaper och kompetenser.

Pedagogiken och metodiken i framtidens vuxenutbildning ska möta den vuxne i den situation hon befinner sig i och ta tillvara på det icke-formella och informella lärandet som sker i hennes liv utanför de traditionella skolformerna. Lika viktig som läraren blir kompetenscoachen som i samverkan med den lokala arbetsmarknaden stöttar individen att ta ett personligt ansvar för att planera och genomföra sin kontinuerliga kompetensutveckling.

För att skapa kunskap om nya pedagogiska arbetsätt som tillvaratar de vuxnas icke-formella och informella lärande behövs mer och specifik forskning om vuxenutbildning. När ny kunskap har genererats ligger ett stort ansvar på lärarutbildare och –fortbildare att omsätta forskningsresultaten i undervisningen.

Validerings- och certifieringssystem som bygger på revision och kontinuerlig uppdatering av individens kompetens måste utvecklas och tas i bruk på ett sätt så det får genomslagskraft i alla nivåer av samhälle och näringsliv. Genom att utveckla sådana system i ett nordiskt samarbete skulle vi ytterligare stärka vår konkurrenskraft, bland annat genom att underlätta en gränsöverskridande rörlighet på arbetsmarknaden.

Vuxenutbildningssystemet kommer att möta ett ökat krav på individanpassat lärande både vad det gäller innehåll och **distributionsformer**. För att matcha de möjligheter som IT innebär, måste vuxenutbildningssystemet utveckla en flexibel struktur som möjliggör ett individuellt och efterfrågestyrt utbud. Förutsatt att vuxenutbildningen klarar av att integrera former för icke-formellt och informellt lärande i sitt system ökar behovet av helt **nya arenor för lärande**. Framtidens lärande kan inte enbart ske i traditionell skolform. Gränsöverskridande mötesplatser för kompetensutveckling måste etableras i samarbete mellan många olika intressenter och aktörer.

Ansvarsfrågan är en viktig del i ett fungerande utbildningssystem. Individen har ansvar för att själv utveckla och omvärdera sin kompetens, arbetsplatser och de offentliga strukturerna måste skapa förutsättningar som gör det möjligt för individen att omsätta sitt ansvar i handling.

Därför måste det också finansieras av gemensamma medel. Det kräver att ett finansieringssystem utvecklas. Här kan också individen delta genom att ta ansvar för sitt lärande. Ett stimulansmedel för detta kan vara skatteavdrag för fort- och vidareutbildning.

Det formella skolsystemet måste säkra utvecklingen av basfärdigheter för alla, så att vi inte tappar ungdomarna i ett tidigt skede. Därmed minskar också behovet av kompensatorisk vuxenutbildning och en del av dess resurser kan överföras till övriga delar.

• Norden som vinnarregion

Den nordiska modellen för att säkra såväl social välfärd som hög produktivitet och konkurrenskraft är väldokumenterad och ett föredöme för andra regioner. De nordiska styrkepositionerna bygger på våra gemensamma kulturella värderingar.

En viktig förutsättning för att våra kulturella värdegrunder ska fortsätta att vara starka och gemensamma är att vi lyckas utveckla en känsla av nordisk identitet. I samband med globaliseringen har det blivit allt svårare för människor att knyta an till en speciell identitet. Man kan vara svensk, kanske med invandrabakgrund, samtidigt som man är medborgare såväl i Europa som i Norden.

För att hänga med i framtiden måste vi därför strategiskt och målmedvetet samlas kring en nordisk vision som medborgare i samtliga länder kan identifiera sig med och med gemensamma krafter omsätta den i praktiken.

• Nitton budskap

Samtalet om framtidens kompetenser och hur dessa bäst utvecklas är ett samtal som ständigt måste pågå. I samma takt som omvärlden förändras ser vi hur behovet av nya kompetenser växer fram. Som avslutning på vår rapport vill vi i nitton korta budskap signalera det vi hoppas kan stimulera till fortsatta diskussioner i de grupperingar där läsaren är aktiv.

1. De formella och icke-formella strukturerna för vuxnas lärande måste utgå från en ständig omvärldsanalys så att framtidens kompetensområden kontinuerligt kan förändras i relation till de utmaningar och möjligheter som skapas i såväl vår närhet som i ett globalt perspektiv.
2. Vi måste tänka in globaliseringens effekter och hållbar utveckling i alla lärandestrategier.
3. Det råder obalans mellan kunskapsinläring och kompetensutveckling i dagens utbildningssystem. För att vara konkurrenskraftiga i framtiden måste vi öka fokus på utveckling av kompetens utan att släppa taget om en kunskapsutveckling i framkant.
4. För att vi ska kunna organisera ett lärande som verkligen utvecklar kompetens inom olika områden måste vi öka förståelsen för kompetensbegreppets samtliga dimensioner. Förmåga, vilja, kunskap och färdighet utvecklas med olika metoder och i olika situationer.
5. Kompetensbegreppet tolkas och beskrivs på för många olika sätt. Vill vi förstå hur kompetens kan utvecklas, valideras och certifieras behövs en gemensam begreppsapparat.
6. Vuxenutbildningen måste systematiskt skapa förutsättningar för individen att öka sin självkänedom och stärka sin självkänsla eftersom detta är grunden för framgångsrik kompetensutveckling inom andra områden.
7. Det går att systematisera framtidens kompetenser i tre huvudgrupper som på olika sätt förutsätter varandra: personlig kompetens, social kompetens och yrkeskompetens.
8. Att kommunicera med andra med hjälp av olika tekniker, interagera i heterogena grupper, agera självständigt, nyskapande och handlingskraftigt är avgörande kompetenser för att utveckla ett konkurrenskraftigt näringsliv i framtiden. Dessa kompetenser utgör byggstenarna i entreprenörskap och innovationskapacitet.
9. Det formella vuxenutbildningssystemet bör organiseras så att det möter samtliga vuxnas behov av kompetensutveckling. Oavsett vilken utbildningsbakgrund man har och oavsett om man är i arbete eller är arbetslös.

10. För att få in det livslånga lärandeperspektivet i vuxenutbildningssystemet krävs en ökad helhetssyn på var och hur vuxna utvecklar sin kompetens inom olika områden. Det formella vuxenutbildningssystemet måste organiseras så att det klarar av att ta tillvara på det icke-formella och informella lärandet.
11. Ett sätt att skapa helhet är att utveckla de politiska och lagstiftningsmässiga ramar som styr det formella vuxenutbildningssystemet så att sektorsindelningen mellan olika ansvarsområden (grundutbildning, yrkesutbildning, fortbildning, validering, ackreditering etc) minskar och istället samlas under ett gemensamt tak i en myndighet.
12. Informations- och kommunikationsteknologin möjliggör i allt större utsträckning individanpassat lärande både när det gäller innehåll och distributionsformer. För att matcha teknikens möjligheter måste vuxenutbildningssystemet utveckla en flexibel struktur som möjliggör ett individuellt och efterfrågestyrt utbud.
13. Framtidens lärande kan inte enbart ske i traditionell skolform. Helt nya arenor för lärande och mötesplatser för kompetensutveckling måste etableras i samarbete mellan många olika intressenter och aktörer.
14. Olika former av vägledning och kompetenscoaching blir centrala funktioner för att individen ska kunna ta ett personligt ansvar för att planera och genomföra sin kontinuerliga kompetensutveckling.
15. Nya finansieringsformer där individen, arbetsplatsen och det offentliga har ett gemensamt men på olika sätt delat ansvar för att bekosta ett ökat behov av vuxenutbildning måste utvecklas. Kostnaden måste kunna ses som en investering som betalar sig i framtiden.
16. En ungdomsskola som förmår att minska antalet individer som i ett senare skede i livet behöver vuxenutbildning som komplement till en ofullständig grundutbildning skulle frigöra resurser att utvidga vuxenutbildningen.
17. Det behövs mer forskning som genererar kunskap om nya pedagogiska arbetsätt och former för hur lärandeprocesser som tillvaratar de vuxnas icke-formella och informella lärande kan organiseras. Och den forskningsbaserade kunskap som redan finns måste omsättas i handling på ett mer genomgripande sätt än hittills.
18. Nationella validerings- och certifieringssystem måste utvecklas och tas i bruk. För att stärka Norden som vinnaregion bör dessa utvecklas gemensamt och i samklang med vad som utvecklas i ett europeiskt perspektiv.
19. Nu är det tid att formulera en vision för Norden som medborgarna i samtliga nordiska länder kan identifiera sig med om vi ska kunna upprätthålla våra starka kulturella värdegrunder och bygga vidare på de styrkepositioner dessa ger oss.

**Hela rapporten Framtidens kompetenser
kan laddas ner från www.nordvux.net**

