

(Hur) lär vi så länge vi lever?



Forskare och strateg Katarina Pietrzak: *Det livslånga lärandet är en ledstång i en värld som förändras allt snabbare.*

Det är väldigt svårt att säga vad som behöver göras just nu – men det vi vet är att vi varken har tid eller råd att ta oss an lärandet som hittills.

Det säger **Katarina Pietrzak**, forskare, strateg och projektledare i frågor om livslångt lärande på RISE (Research Institute of Sweden) i Sverige. Hon slår fast att megatrenderna är här nu, de är inte längre teorier på ett papper, utan klimatförändringen, AI, den sviktande demokratin, och så vidare, de finns i vår vardag. Och vi behöver se över våra kompetenser för att kunna hantera denna vardag.

Det livslånga lärandet är en slags ledstång, anser Pietrzak. Lärande behöver ske, inte bara i tider som anses särskilt föränderliga, utan ständigt.

– Livslångt lärande är ett sätt att rusta varje människa för det faktum att allting är föränderligt, alltid. Lärandet börjar när vi är väldigt små, fortsätter genom skolgången och genom hela vårt liv.

RISE, där Katarina Pietrzak jobbar är ett oberoende, statligt forskningsinstitut, som bidrar till att utveckla teknologier, produkter, tjänster och processer för ett hållbart samhälle och ett konkurrenskraftigt näringsliv. Ett särskilt fokus ligger på att stötta små och medelstora företag i deras innovationsprocesser.

Katarina Pietrzak ledde framtidswebbinariet En framtid av kontinuerligt lärande – från kunskap som resultat till lärande som process som arrangerades inom projektet Lärsam 11.2.2025.

Bild: Niklas Carlborg, RISE

- RISE:s dna är tillämpad forskning, allt från AI till livsmedelsproduktion till hållbarhet och så vidare. Det är väldigt spritt men mitt fält, livslångt lärande, det kommer in i alla dessa sammanhang. Det livslånga lärandet hör under enheten prototypande samhälle, vilket säger ganska mycket, det innebär att vi utforskar vad det är för samhälle vi ska ha och vad vi behöver i en tid av väldigt stark utveckling - lärandet har en viktig roll.

Det handlar alltså om samhällstransformation och -design. Men hur gör man? Hur designar man utbildningssystem, arbetsliv, organisationer och skola för att skapa en struktur och kultur där lärande pågår hela tiden?



Lärandet måste förändras. Vi låser oss lätt vid en uppfattning om hur vi lär oss, men vi måste inse att etablerade strukturer för lärande, utbildnings- och andra samhällsinstitutioner börjar knaka i fogarna.

Det är ingen fara, det har hänt förr, om än inte så snabbt som nu. Vi behöver arbeta med lärandet i fokus och förändra hur vi ser på vad en utbildningsinstitution är eller hur vi vet eller tror att folk lär sig.

Till exempel AI är någonting helt nytt, som vi inte kan ta oss an med samma undervisningsmetoder som vi använt i alla tider.

- Vi har väldigt svårt att se till exempel AI i skolan som ett helt nytt designmaterial. Istället tänker vi bara på vad som händer om vi lägger AI ovanpå den verksamhet och de sätt vi har från tidigare. Det går inte, vi måste tänka helt nytt.

Hur ska vi tänka då?

- Vi behöver förskjuta fokus på vad lärande är - från produkten kunskap till processen, det vill säga till själva lärandet. Jag är helt övertygad om att det här är en av nycklarna: Att vi ser på lärandet som en ständigt pågående och väldigt viktig process. Och att det är just processen, resan, som är det viktiga, säger Pietrzak.

Vi tänker att lärande sker vid universitetet eller i skolan och så organiserar vi lärandet enligt det.

- Det är som med mycket annat i samhället, det räcker inte till längre när vi ska ta oss an den förändrade världen. Samtidigt börjar det växa små kluster - ofta utanför en redan etablerad institution - pionjärer, som börjar tänka på hur man kunde testa göra på ett annat sätt: Hur kan vi göra nu? Hur kan vi tänka nu? Kanske skapa ett nätverk?

Småningom leder många av dessa kluster till nya institutioner som vi behöver i vårt samhälle. Kanske kommer de att raseras snabbare än de nu befintliga institutionerna men det kommer att skapas nya dominerande system. I en svensk kontext ger Pietrzak Svenska kyrkan och Försäkringskassan som exempel på stora institutioner som vuxit fram på det här sättet.

- Naturligtvis ska vi inte slänga ut all kunskap, vi ska fortfarande plugga, men vi behöver förskjuta fokus till själva lärandet som process. Förskjutningen blir väldigt svår att göra om vi fortsättningsvis bara mäter resultatet. Om vi mäter fel saker kommer vi aldrig att fokusera om.

Enligt Pietrzak är kärnan det kollaborativa, att tillsammans utbyta tankar, insikter och reflektioner - genom det kan vi skifta från "instruktionen lärande", där någon ger någon annan kunskap, till paradigmet med själva lärandet i centrum.

Det livslånga lärandet startar i skolan. Från skolan kommer unga vuxna ut i arbetslivet och ska motiveras till det livslånga lärandet. Det blir väldigt svårt om de inte har motivation och en känsla för att lärandeprocessen är för alltid och att den betyder väldigt mycket för den egna försörjningen och för samhällets utveckling.

- Har de inte med sig motivationen blir det ett glapp i processen, ett glapp som jag faktiskt har bekymrat mig mycket för, säger Pietrzak.

I Sverige genomförs mätningar med frågor såsom "Väcker skolan din lust att lära?". Dessa siffror går ner ju äldre barnen blir. Skolans förmåga att väcka lusten att lära mer sviktar ju äldre eleverna blir - och den sviktar ännu mer bland pojkar än bland flickor.

- Vad händer med innovationsförmågan och allt det vi behöver för att klara kriserna och de stora skiftena i samhället om vi inte har motivation och lust att lära? Det är oerhört viktigt att få fatt i människors känsla av mening! Meningsfullheten måste finnas för att människor ska lära sig. Hittar man mening i det man gör då får man fatt i det utvecklingsorienterade lärandet.

För att främja motivation och möjliggöra livslångt lärande krävs mer än goda intentioner. Pietrzak lyfter fram tre avgörande faktorer: **organisering, struktur och förhållningssätt.**

I) Organisering - lärande som en icke-linjär process

Lärande genom livet kan inte organiseras som en rak linje. Trots att vi i Norden gärna framhåller att vi erbjuder utbildning för alla, är det ofta upp till individen att själv navigera: Ska jag gå en kurs? Söka på Youtube? Fråga efter fortbildning via jobbet? Det saknas en helhetssyn, och olika utbildningsnivåer kommunicerar sällan med varandra. Vi behöver system som gör det möjligt att ta med sig kunskap mellan sammanhang, minska glappet mellan formell universitetsutbildning och arbetsmarknaden, och validera kompetens på ett smidigt sätt.

II) Struktur - skapa förutsättningar i vardagen

Många inser vikten av lärande, men att faktiskt prioritera det i en hektisk vardag är en annan sak. Det krävs tid, tillgång till rätt verktyg och initiativkraft. Här spelar ledarskapet en avgörande roll - och ledarskap handlar inte bara om chefer, utan om alla som leder lärandeprocesser.

III) Förhållningssätt - att våga göra annorlunda

Det räcker inte att prata om förändring - vi måste agera annorlunda. Det handlar om att vara nyfiken, våga utforska och släppa gamla strukturer. Det kan kännas osäkert, särskilt när resultatet inte är mätbart på traditionellt sätt. Här kan vi inspireras av designfältet: Hur skapar vi trygga, lekfulla miljöer där lärandet får ta plats? Kanske behöver vi använda fler sinnen, röra på oss, eller visa kunskap på andra sätt än genom en tenta.