

สารบัญ

บทนำ: ความหวังที่ไม่สิ้นสุดถึงอนาคต	10
-------------------------------------	----

ส่วนที่ 1 เริ่มต้นจากระบบที่ไม่เป็นธรรม

1	ชีวิตการทำงาน 100 ปี	19
2	ทฤษฎีเบื้องหลังการล่มสลาย ของมหาวิทยาลัย	45
3	อนาคตของคนทำงาน อนาคต ของเราทุกคน	79

ส่วนที่ 2 มุ่งหน้าสู่ระบบนิเวศการเรียนรู้ใหม่

4	หลักสูตรระยะระดับแบบไร้รอยต่อ	101
5	ฉายให้เห็นภาพใหญ่เพื่อการเปลี่ยนผ่าน งานครั้งต่อไป	113
6	การสนับสนุนอย่างรอบด้าน	131
7	การศึกษาอย่างมีเป้าหมาย	155
8	บูรณาการรายได้และการศึกษา	195
9	การจ้างงานที่โปร่งใสและเป็นธรรมยิ่งขึ้น	221
10	ก้าวแรก: เมล็ดพันธุ์ที่เริ่มหยั่งราก	249

บทสรุป	260
เอกสารอ้างอิง	268
กิตติกรรมประกาศ	306

Long Life Learning

Preparing for Jobs that Don't
Even Exist Yet

by
Michelle R. Weise

เรียนรู้อะไรใหม่ ไม่รู้จบ

แปลโดย
สพิพรรณ อังคสิทธิ์

บทนำ

ความหวังที่ไม่สิ้นสุดถึงอนาคต

หนึ่งในเกียรติสูงสุดในชีวิตฉันคือการทำงานร่วมกับเคลย์ตัน คริสเตนเซน (Clayton Christensen) บิดาแห่งทฤษฎีนวัตกรรมพลิกโลก (disruptive innovation) เราเคยร่วมเขียนงานเขียนบางชิ้นด้วยกัน รวมถึงหนังสือขนาดสั้นเกี่ยวกับการพลิกมุมมองต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษา¹

หลังจากเขาด่วนจากไปก่อนวัยอันควรเมื่อเดือนมกราคม 2020 ฉันได้ทบทวนความทรงจำและพบว่าทฤษฎีของเขากลายเป็นรากฐานให้การมองอนาคตอย่างมีความหวังมากขึ้นของฉัน สำหรับฉันแล้ว นี่คือหัวใจสำคัญที่สุดของการเปลี่ยนแปลงระดับพลิกโลก ซึ่งอาจต่างจากมุมมองของใครหลายคนที่มองว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือคำทำนาย หายนะของอุตสาหกรรมหนึ่งๆ ทั้งที่ในความเป็นจริง สาเหตุที่ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงชนิดนี้ทรงพลัง คือมันเพิ่มเติมความสร้างสรรค์และชัดเจนให้กรอบความคิดของเราเมื่อต้องพิจารณาสิ่งที่ไม่รู้จัก หรือสิ่งที่กำลังจะเริ่มต้นขึ้นต่างหาก

ทฤษฎีของเคลย์ตันจะทำให้เราหยุดคิดสักครู่ก่อนตัดสินใจ โยนบางอย่างที่ดูเหมือนมีคุณภาพต่ำลงถึงขยะ เพราะนี่คือห้วงเวลาสั้นๆ

ที่เราควรขบคิดว่าเรามองข้ามอะไรไปหรือเปล่า อะไรที่ว่่านั้นอาจจะ “ดีพอ” (ตามคำของเขา) สำหรับผู้คนที่ไม่มีทางเลือกอื่นใดแล้วก็ได้ โดยเขาเรียกประชากรกลุ่มนี้ว่า *ผู้ไม่บริโภค (nonconsumer)*

ก่อนการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ที่วิจัยด้านการศึกษ และแรงงานที่สถาบันเพื่ออนาคตของการทำงานในองค์กรสตรีตา เอดูเคชันเน็ตเวิร์ก (Strada Education Network) ต่างสนใจกลุ่มผู้ไม่บริโภค ซึ่งหมายถึงกลุ่มคนที่ถูกทิ้งไว้ข้างหลังด้วยความบกพร่องของระบบ การศึกษาอเมริกันและโครงสร้างตลาดแรงงาน ตลอดการสัมภาษณ์ที่กิน เวลายาวนานกว่า 100 ชั่วโมง พวกเราจับฟังเสียงของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ ชีวิตการทำงานสั้นลงหลังจากเกิดวิกฤตสินเชื่อบีบปี 2008 และไม่สามารถฟื้นตัวคืนมาได้ ในขณะที่คนที่รัวรวยที่สุด 1 เปอร์เซ็นต์ในตลาด แรงงานอเมริกันกลับสามารถกอบโกย 85 เปอร์เซ็นต์ของรายได้ที่เติบโต ขึ้นหลังช่วงเศรษฐกิจตกต่ำเข้ากระเป๋าตัวเอง³ ในหนังสือเล่มนี้ คุณจะ ได้ฟังเสียงของแรงงานหลายคนที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตดังกล่าว

แรงงานเหล่านี้มีตั้งแต่คนที่เรียนจบชั้นมัธยมปลายซึ่งนายจ้างให้ คำมั่นว่ามีโอกาสเติบโตในอาชีพที่ร้านขายยาของชุมชน แต่กลับไม่เคยได้ เลื่อนตำแหน่งเนื่องจากมีการเปลี่ยนพนักงานและผู้จัดการอย่างสม่ำเสมอ พวกเขายังเป็นกลุ่มคนที่มีภาระความรับผิดชอบต้องดูแลคนอื่น ๆ ใน ครอบครัว ทั้งลูกเล็ก พ่อแม่สูงอายุ หรือสมาชิกในครอบครัวที่ทุพพลภาพ จนไม่มีทางไปกันได้กับโครงสร้างการจัดการศึกษาที่มีลักษณะเหมาโหล ของหลายสถาบัน

ประสบการณ์ของพวกเขาเผยให้เห็นว่าระบบการศึกษาระดับ อุดมศึกษาและตลาดแรงงานในปัจจุบันสนับสนุนเส้นทางการศึกษาที่ ไร้รอยต่อ ยืดหยุ่น และคุ้มค่าต่อการลงทุน เพื่อให้ประชาชนพัฒนา ความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการใหม่ๆ ในระบบเศรษฐกิจได้ ย่ำแย่เพียงใด หากนักศึกษาไม่ได้เดินบนเส้นทางสามัญอย่างการเข้าเรียน ในหลักสูตรสองปีหรือสี่ปีของสถาบันอุดมศึกษา ระบบของเราจะทำให้

การกลับมาเรียนรู้ในระบบการศึกษาอีกครั้งเป็นเรื่องยาก เหล่าผู้เรียน ถูกบีบบังคับให้ยึดโลกแห่งความเป็นจริงอันซับซ้อนยุ่งเหยิงเข้าไปในระบบที่เป็นเส้นตรงแข็งกระด้าง

การรวบรวมและรับฟังเรื่องราวชวนเจ็บปวดของคนตัวเล็กเหล่านี้ มีความสำคัญยิ่งต่องานวิจัยของฉัน และต่อการทำความเข้าใจอุปสรรคของผู้เรียนหน้าใหม่ที่ต้องการกลับเข้าสู่ระบบการศึกษา การทำเช่นนี้ยังพบได้ไม่บ่อยนักในงานวิจัยเกี่ยวกับอนาคตของการทำงานโดยนักวิชาการคนอื่น ๆ รายงานวิเคราะห์และงานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งตอบคำถามที่ขึ้นต้นด้วย *อะไร ไม่ใช่ ใคร* นักวิจัยจำนวนมากต่างหมกมุ่นอยู่กับการทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปพร้อมกับที่แปลงทุกอย่างให้เป็นตัวเลข พวกเขาคาดคะเนว่าจะมีคนตกงานจำนวนมาก การปรับตัวที่กินเวลายาวนานและเจ็บปวด รวมถึงผลกระทบในระยะยาวจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีไม่นาน ความกังวลต่อการงานในอนาคตก็แปรสภาพเป็นการปลุกปั่นให้เกิดความกลัว จนเหมือนว่าเราจะต้องพบเจอการค้นพบหรือตัวเลขชวนตื่นตระหนกเกี่ยวกับงานแห่งอนาคตแทบทุกวัน

ความจริงแล้ว เราไม่จำเป็นต้องพุ่งความสนใจไปที่ตัวเลขหรือตำแหน่งงานและอาชีพที่คาดว่าจะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า เพราะปลายทางของวิธีการนั้นคือการจมอยู่ใต้กองสถิติตอนที่ฉันเขียนบทนำของหนังสือเล่มนี้ เชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้เศรษฐกิจโลกหยุดชะงัก และเพียงตัวเลขผู้รับเงินเยียวยาจากการว่างงานของสหรัฐอเมริกาประเทศเดียวก็สูงถึง 45 ล้านคน ตัวเลขนี้มีมหาศาลจนยากจะจินตนาการถึง ปัญหาที่จริงจังใหญ่และซับซ้อนเกินกว่าจะทำความเข้าใจด้วยสถิติเพียงลำพัง เพราะตัวเลขไม่อาจสะท้อนต้นทุนจากปัญหาดังกล่าว ซึ่งมีชีวิตคนจริง ๆ เป็นศูนย์กลาง รวมถึงผลกระทบต่อพวกเราทุกคน

แดเนียล ฟิงก์ (Daniel Pink) นักเขียนชาวอเมริกันอธิบายว่า ไวรัสโควิด-19 เปรียบเสมือน “เครื่องเปิดโปงปัญหายักษ์ใหญ่ที่ทุกคนรู้

อยู่แก่ใจ ... รากฐานของระบบนี้มีรอยร้าวมาตั้งแต่ไหนแต่ไร⁵ ย้อนกลับไปตั้งแต่ก่อนเกิดการระบาดใหญ่ ประชากรวัยทำงานชาวอเมริกันมากกว่า 41 ล้านคนต้องพยายามหาหนทางมีอาชีพที่ดีและมีรายได้สมเหตุสมผลอยู่แล้ว ซึ่งพวกเขาล้มเหลวครั้งแล้วครั้งเล่าด้วยช่องทางอันจำกัดจำเขี่ยของเราในการฝึกฝนและคัดสรรพนักงานใหม่จากตลาดแรงงาน⁶

วิกฤตโรคระบาดเปิดโปงว่าระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษา และการพัฒนาแรงงานของเราเปราะบางและไม่เป็นระบบระเบียบเพียงใด โดยที่ระบบซึ่งทำงานไม่สอดคล้องกันนี้ได้มองข้ามคนนับล้านชีวิตที่พยายามเข้าถึงข้อมูล แหล่งเงินทุน คำปรึกษา และการสนับสนุนที่จำเป็น ตลอดจนช่องทางฝึกฝนทักษะเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว

ผู้ใหญ่หลายคนไม่เคยเข้าถึงหลักสูตรยกระดับความสามารถที่เปิดโอกาสให้พวกเขาก้าวสลับไปมาระหว่างโลกการเรียนและการทำงานอย่างสะดวกสบาย ระบบของเราทั้งเปราะบางและไม่ได้ถูกออกแบบมาให้ผู้อยู่ในระบบกลับมาเรียนรู้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง แน่หนอนว่าเรามีโครงการนั้นโครงการนี้ที่พอจะบรรเทาปัญหาได้บ้าง แต่ทางเลือกทั้งหลายก็ไม่ได้เชื่อมโยงหรือบูรณาการกันแต่อย่างใด โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มคนที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างยิ่งในการก้าวไปข้างหน้า

แรงงานที่เพิ่งตกงานไม่สามารถหาเทคโนโลยีหรือเครื่องมือใดๆ ที่จะวิเคราะห์ความสามารถของพวกเขาแล้วนำทางให้กลับมามีตัวตนในตลาดแรงงานอีกครั้ง พร้อมกับประเมินทักษะที่ยังขาดหาย สิ่งที่พวกเขาต้องการคือข้อมูลว่าตนจะเลือกเส้นทางอาชีพอย่างไรจึงจะเหมาะสม ข้อมูลชนิดทันต่อเหตุการณ์แบบที่อยู่ในสารสนเทศของตลาดแรงงานและแพลตฟอร์มแสดงความคิดเห็นของผู้บริโภค พวกเขาต้องการแนวทางเพื่อตัดสินใจว่าเส้นทางใดมีประสิทธิผลที่สุด ตรงเป้าหมายที่สุด และประหยัดที่สุดในการเติบโตและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน แต่กลับไม่มีบริการดังกล่าวหรือคนที่จะให้คำแนะนำเช่นนี้แก่พวกเขาในปัจจุบัน

ส่วนที่ 1 ของหนังสือเล่มนี้จะแตะทุกประเด็นที่เปรียบเทียบเมื่อกำแพงกัน ทั้งโครงสร้าง วัฒนธรรม และการเมืองซึ่งขัดขวางความก้าวหน้าของแรงงานและผู้เรียนหลายล้านชีวิต สามบทแรกจะเจาะลึกอุปสรรคที่ทำให้ผู้ใหญ่ในปัจจุบันรู้สึกหมดหนทางในการทำให้ชีวิตการทำงานก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่

จากเรื่องราวสลับซับซ้อนในส่วนแรก เราจะไปที่วิสัยทัศน์แห่งอนาคตที่เป็นบวกมากขึ้น ส่วนที่ 2 ของหนังสือจะนำเสนอแนวคิดที่ว่าด้วยระบบนิเวศการเรียนรู้ใหม่ที่จะชี้ให้เราเห็นทาง ทำให้เราได้เรียนรู้รับรองผลการเรียนรู้นั้น จัดหาเงินทุน และทำให้เราได้งาน แต่ระบบจะลงลึกในหัวข้อลักษณะสำคัญของระบบนิเวศใหม่นี้ ซึ่งประกอบด้วย การฉายให้เห็นภาพใหญ่ การสนับสนุนอย่างรอบด้าน การศึกษาอย่างมีเป้าหมาย การมีลักษณะบูรณาการ และความโปร่งใส

เพื่อสะท้อนทุกมิติของระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต เราจะเริ่มต้นด้วยเรื่องราวที่เราได้ฟังมาจากผู้บริโภคนำใหม่ในอุตสาหกรรมการศึกษา ต่อด้วยสภาพแวดล้อมและอุปสรรค แล้วจึงเป็นบทสรุปว่าด้วยวิธีแก้ไขปัญญา พร้อมตัวอย่างนวัตกรรมขั้นแรกเริ่มที่จะทำให้ทุกคนก้าวกระโดดเพื่อคว้าโอกาสในอาชีพที่ดีกว่าเดิมได้ หนทางแก้ไขปัญหาก็ปรากฏในหนังสือเล่มนี้อาจไม่ได้ครอบคลุมทุกแง่มุม แต่ก็ทำให้เห็นภาพว่าหากต้องการระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ทำงานได้ดีกว่าเดิม เราจำเป็นต้องสร้างอะไรบ้าง

เราต้องหันหลังให้อนาคตที่เราไม่ต้องการ และมุ่งสู่อนาคตที่เราต้องการ *อย่างแท้จริง* เราต้องฝึกฝนตัวเองให้คิดใหญ่และกล้าหาญในการมองไปยังอนาคตที่เราคาดหวังว่าจะสร้าง ในหนังสือเล่มนี้ เราจะชี้ให้เห็นว่าอะไรบ้างที่ใช้การได้ พร้อมทั้งพิจารณาว่าจะขยายผลสิ่งที่ใช้การได้อย่างไรให้ครอบคลุมกลุ่มผู้เรียนที่ต้องทำงานไปด้วย

แน่นอนว่าการพิจารณาอย่างรอบด้านและการมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเตรียมความพร้อมรับมือโลกการทำงานที่เต็มไปด้วยความไม่

แน่นอนย่อมอาศัยพลังงานมหาศาลและความทุ่มเทสม่ำเสมอ แต่หากวันนี้เราลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้สำหรับอนาคตแล้ว เราเชื่อมั่นใจได้ว่าผู้เรียนรุ่นหลังจะมีทักษะที่จำเป็นสำหรับอาชีพในวันข้างหน้า การลงมือทำ อาจไม่ใช่เรื่องง่าย แต่เห็นได้ชัดว่าเรามีโอกาสที่จะเชื่อมโยงหลักสูตร รวมถึงวิธีแก้ไขปัญหาทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของชาวอเมริกันหลายล้านคน รวมทั้งผู้อ่านทุกคนและตัวฉันเอง

ส่วนที่ 1

เริ่มต้นจากระบบที่ไม่เป็นธรรม

1

ชีวิตการทำงาน 100 ปี

เส้นทางชีวิตของผู้คนในอดีตตรงไปตรงมามากกว่าในปัจจุบัน เราทุกคนเริ่มต้นด้วยการเรียนรู้ในช่วงแรกของชีวิต พร้อมกับความคาดหวังว่าจะสามารถทำงานและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ บางคนก็อาจสร้างครอบครัวของตัวเอง ก่อนที่วันหนึ่งเราจะเกษียณอายุ เส้นทางชีวิตของเราจึงสรุปได้ในสามคำคือ *เรียนรู้* *หารายได้* และ *พักผ่อน*

นักอนาคตศาสตร์และผู้เชี่ยวชาญด้านความสูงวัยและการมีอายุยืนยาวต่างชี้ว่าเราจะมีอายุขัยยาวนานกว่าเดิม โดยช่วงชีวิตของมนุษย์อาจยาวนานขึ้นหลายทศวรรษจากเดิมที่คาดการณ์ไว้ ผู้เขียนหนังสือ *The 100-Year Life* อธิบายว่า “แทบตลอด 200 ปีที่ผ่านมา อายุคาดเฉลี่ยของมนุษย์มีแนวโน้มยืนยาวขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลชุดที่ดีที่สุดที่มีในปัจจุบัน พบว่าตั้งแต่ปี 1840 อายุคาดเฉลี่ยของมนุษย์จะเพิ่มขึ้นสามเดือนทุกๆ หนึ่งปี เท่ากับการมีอายุยืนยาวขึ้น 2-3 ปีทุกๆ หนึ่งทศวรรษ... อีกประเด็นที่สำคัญกว่านั้นคือเรายังไม่พบว่าแนวโน้มดังกล่าวจะสิ้นสุดลงแต่อย่างใด”¹

ความก้าวหน้าด้านการสาธารณสุข ยา และการควบคุมโรค เช่นเดียวกับสภาพความเป็นอยู่โดยรวมที่ดีขึ้นทำให้เรา “ค้นพบวิธีชะลอกระบวนการเสื่อมถอยของร่างกายซึ่งธรรมชาติมอบให้เรา” โยฮันเนส เคิตเทิล (Johannes Koettl) ผู้เชี่ยวชาญด้านการชะลอวัยระบุ “นับเป็นความก้าวหน้าที่โดดเด่นอย่างแท้จริงของมนุษย์ เพราะไม่มีสิ่งมีชีวิตใดทำได้มาก่อน”² รายงานดัชนีน้อยวัยทั่วโลก (Global AgeWatch Index) คาดการณ์ว่าภายในปี 2100 จำนวนคนที่มีอายุ 80 ปีหรือมากกว่านั้นจะมากขึ้นถึงเจ็ดเท่าตัว คือจาก 125 ล้านคนเป็น 944 ล้านคน³ บางฉบับถึงกับกล่าวว่ามนุษย์ที่จะมีอายุยืนยาวถึง 150 ปีได้ถือกำเนิดแล้ว⁴

มาใช้เวลาซิมซับตัวเลข 150 ปีนี้กันสักหน่อย

ช่วงชีวิตของมนุษย์ที่ยืดยาวออกไปทำให้เราต้องหันมาขยายระยะเวลาการทำงานอย่างจริงจัง กล่าวคือ ในอนาคตเราจะต้องทำงาน 60 80 หรือ 100 ปีในหนึ่งช่วงชีวิต

นี่คืออนาคตของการทำงานที่เราอาจไม่ได้นึกถึงมาก่อน

ชีวิตที่อาจต้องเปลี่ยนงานมากกว่า 12 ครั้ง

ปัจจุบันมีจำนวนลูกจ้างอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไปในตลาดแรงงานสูงเป็นประวัติการณ์ บางคนทำงานจนมีอายุราวปลาย 60 ปีหรือกระทั่งต้น 70 ปี⁵ ทั้งนี้ การเปลี่ยนอาชีพยังแทบจะเป็นส่วนที่เสี่ยงไม่ได้ของชีวิตในสหรัฐอเมริกาเพียงประเทศเดียว เบบีบูมเมอร์จะมีอายุครบ 65 ปีวันละ 10,000 คนทุกวันจนถึงปี 2030⁶ โดยประชากรกลุ่มนี้ต้องเผชิญการเปลี่ยนงานอย่างน้อย 12 ครั้งก่อนที่พวกเขาจะเกษียณอายุ⁷

ด้วยระยะเวลาทำงานที่ยืดยาวขึ้นนี้ เส้นทางอันเป็นเส้นตรงจากระบบการศึกษาสู่การทำงานและการเกษียณอายุในบั้นปลายจึงเป็นสิ่งที่ยากจะจินตนาการ วันเวลาที่เกษียณอายุในวัย 65 ปีแล้วพึ่งพาเงินบำนาญจากนายจ้างสองสามรายที่เราทำงานให้กลายเป็นอดีตไปแล้วตัวเลขการเปลี่ยนงานมีแต่จะเพิ่มขึ้นในอนาคตเมื่อเราต่างต้องเผชิญชีวิตการทำงานที่ทั้งยาวนานและไม่แน่นอนกว่าในอดีต

ความเป็นไปได้ของชีวิตการทำงาน 100 ปียังขับเคลื่อนความเปราะบางในระบบการศึกษาที่เราคุ้นชินด้วยการหักล้างหลายสมมติฐานเกี่ยวกับการทำงาน แบบแผนที่เราคุ้นเคยคือการศึกษาเป็นประสบการณ์ครั้งเดียวจบที่เริ่มต้นในวัยเตาะแตะถึงวัยรุ่น ความเข้าใจดังกล่าวถูกตอกย้ำด้วยความคาดหวังทางสังคมและนโยบายการเงินที่บอกเป็นนัยว่า การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นกิจกรรมของเหล่าผู้อยู่ในวัยรุ่นตอนปลาย^๑

หากพิจารณาความเป็นจริงชุดใหม่ การศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่ว่าจะในหลักสูตรสองปี สี่ปี หรือหกปี ก่อนก้าวสู่ชีวิตการทำงาน 100 ปี ดูจะไม่เพียงพออย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงทุกมิติของระบบเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีหมายความว่าเราทุกคนต้องพัฒนาทักษะใหม่ด้วยความเร็ว รวมถึงระดับที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะสร้างอาชีพและตำแหน่งงานใหม่ๆ ซึ่งเรายังไม่มีแม้แต่ชื่อเรียก

ปรากฏการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นแล้ว ปี 2014 ตำแหน่งงานยอดนิยมจากการจัดลำดับของลिंगด์อินคืองานที่ห้าปีก่อนหน้านั้นไม่เคยมี ไม่ว่าจะเป็นนักพัฒนาระบบปฏิบัติการไอโอเอสและแอนดรอยด์ นักออกแบบอินเตอร์เฟซหรือประสบการณ์ผู้ใช้งาน ผู้จัดการระบบคลาวด์ นักออกแบบสถาปัตยกรรมฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และผู้ดูแลโซเชียลมีเดีย^๑ แล้วตลอดเส้นทางการทำงาน 100 ปี เราจะมีอาชีพที่วันนี้เราไม่รู้แม้แต่ชื่ออีกจำนวนเท่าไรกัน

อนาคตแห่งการทำงาน = อนาคตแห่งการเรียนรู้

เราทุกคนต้องเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานในอนาคต ก้าวเข้าสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตอันยืนยาว หากพิจารณาว่าชีวิตมนุษย์จะยาวนานขึ้น อนาคตของการทำงานย่อมสัมพันธ์กับอนาคตของการศึกษาจนยากจะแยกได้ ในชีวิตการทำงาน 100 ปี เราอาจเผชิญความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงทักษะหลักๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนงาน 20-30 ตำแหน่งจะกลายเป็นความปกติ และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องจะกลายเป็นวิถีชีวิตใหม่

ไม่ว่าสถานการณ์ปัจจุบันของเราจะเป็นอย่างไร ในอนาคตเรา ย่อมกลายเป็นผู้ที่ต้องเรียนรู้ไปด้วยระหว่างทำงาน อาจจะมีก้าวสลับ ไปมาระหว่างการเรียนรู้กับการทำงาน หรือทำทั้งสองอย่างในเวลา เดียวกัน อยู่ในวงจรไม่รู้จบของการก้าวขาเข้าสู่โลกแห่งการศึกษา ก่อนจะ เดินออกมาทำงาน พร้อมกับหาโอกาสเปลี่ยนผ่านสู่ตำแหน่งงานใหม่ อย่างที่อาจไม่เคยนึกฝันในอดีต

นอกจากนี้ เราจะเห็นว่าเราไม่อาจรอดพ้นจากอนาคตแห่งการ เรียนรู้และการทำงาน เสมือนว่าชีวิตเช่นนั้นเป็นชีวิตของคนอื่น ๆ ไม่ใช่ ของเรา หรืออย่างน้อยก็ไม่ใช่ของเราในตอนนี้ เพราะนี่ไม่ใช่อนาคตที่เรา จะถูกตัดออกจากสารบบแน่ แนวคิดที่ว่าด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตอันยืนยาว จะทำให้กฎหนึ่งในชีวิตของเราชัดเจนขึ้น กล่าวคือการศึกษาและการ พัฒนาทักษะจะทวีความสำคัญต่อเราอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อน เพราะ พลังงานแห่งอนาคตคือ *พวกเรา* ทุกคนนั่นเอง

มองหาหลักสูตรระดับ

หนึ่งในความท้าทายของเราในปัจจุบันคือการเข้าไม่ถึงหลักสูตรระดับ ที่ก้าวสลับไปมาระหว่างโลกแห่งการเรียนรู้และการทำงานได้ มีอาชีพ ในวงการศึกษามีอำนาจกำหนดนโยบาย รวมถึงผู้ให้ทุนและสินเชื่อ เพื่อการศึกษาว่าพรรณนาถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต แต่สิ่งที่พูดกลับไม่ สอดคล้องกับการกระทำ เพราะทรัพยากรและเม็ดเงินจำนวนมากถูกทุ่มเท ให้การจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนวัย 18-24 ปีซึ่งเป็นวัยที่คน รุ่นใหม่เติบโตเข้ามหาวิทยาลัย โดยแทบไม่ได้ปันส่วนมาให้คนวัยทำงาน ซึ่งปัจจุบันเป็นผู้เรียนกลุ่มใหญ่ที่สุดและเติบโตอย่างต่อเนื่องเลย ไม่ต้อง พูดถึงเม็ดเงินลงทุนที่น้อยแสนน้อยในการสนับสนุนระบบ โครงสร้าง พื้นฐาน หรือเครือข่ายที่จะอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนผ่านระหว่าง การเรียนกับการทำงานอย่างไวรียต่อไป

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันนับว่าโหดร้ายอยู่แล้ว เด็ก ๆ ที่เรียนจบชั้นมัธยมปลายราว 70 เปอร์เซ็นต์จะเรียนต่อในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย แต่เชื่อว่าจะเรียนจบทุกคน¹⁰ หลายคนเลือก “หยุดกลางคัน” โดยตัดสินใจเลือกทางเลือกเดียวที่มีอยู่ นั่นคือการลาออกและถูกแปะป้ายเป็น “พวกเรียนไม่จบ” ก่อนจะถูกโบยตีต่อเนื่องด้วยสินเชื่อเพื่อการศึกษ¹¹ ในสหรัฐอเมริกา ประชากรกว่า 36 ล้านคนเดินเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษา โดยที่พวกเขาไม่อาจเรียนต่อจนสุดทาง¹²

สำหรับผู้ใหญ่วัยทำงาน การต้องกลางงานเพื่อเข้าเรียนที่วิทยาลัย ชุมชนใกล้บ้านหรือในมหาวิทยาลัยหลักสูตรสี่ปีย่อมไม่ตอบโจทย์ ไม่ว่าจะหลักสูตรหนึ่งปี สองปี หรือสี่ปีก็ล้วนไกลเกินเอื้อมสำหรับพวกเขา ทั้งในแง่เวลาที่ต้องทุ่มเทเล่าเรียนเพื่อเก็บหน่วยกิต และต้นทุน ซึ่งรวมถึงรายได้ที่สูญหายไปจากการเข้าเรียนแทนที่จะไปทำงาน

เราจึงต้องมองหาเส้นทางปรับเปลี่ยนและยกระดับทักษะที่ยืดหยุ่นขึ้นในอนาคต ต้องปรับวิธีการทำงานและแปลงแนวคิดด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นรูปธรรมขึ้น แนวคิดดังกล่าวเป็นทฤษฎีที่สวฮู (และมีมานานหลายทศวรรษ!) แต่ใช้เวลายาวนานกว่าจะเป็นที่แพร่หลาย เราเห็นพ้องกับแนวคิดนี้ แต่กลับไม่ปรับพฤติกรรมหรือลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อพัฒนาการและความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องของมัน

แต่เมื่อเราเข้าใจว่า เราเองคือผู้ที่จะได้รับผลกระทบ อนาคตของเหล่าแรงงานคืออนาคตของเราเอง กำแพงที่สี่หรือกำแพงสมมติที่กั้นกลางระหว่างเรากับพวกเขาจะพังทลาย เราทุกคนต้องเก็บเกี่ยวความสามารถจากการศึกษาครั้งแล้วครั้งเล่าตลอดชีวิตการทำงานอันยาวนาน และจำเป็นต้องมีเส้นทางที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้กับความต้องการทางเศรษฐกิจ รวมถึงก้าวสลับระหว่างโลกแห่งการเรียนรู้และการทำงานเพื่อสร้างวงจร *เรียนรู้ หารายได้ เรียนรู้ หารายได้ เรียนรู้ หารายได้* อันไร้รอยต่อ

เราพร้อมสำหรับอนาคตแล้วหรือยัง

แล้วเราต้องพัฒนาทักษะอะไรเพื่อเตรียมความพร้อมเมื่อการกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาเป็นครั้งคราวกลายเป็นความปกติใหม่ เควิน เคลลี (Kevin Kelly) คาดการณ์แนวโน้มเทคโนโลยีแห่งอนาคตในหนังสือ *The Inevitable* ไว้ดังนี้ “นี่ไม่ใช่การแข่งขันเพื่อเอาชนะเครื่องจักร เราจะแพ้อย่างแน่นอนถ้าคิดจะแข่งขันกับพวกมัน แต่นี่คือการแข่งขัน *ร่วมกับ* เครื่องจักร ในอนาคต คุณจะโต้ตอบแทนดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าคุณทำงานร่วมกับเครื่องจักรได้เก่งจนกว่าแค่ไหน เพราะ 90 เปอร์เซ็นต์ของเพื่อนร่วมงานของคุณคือเครื่องจักรที่มองไม่เห็น งานส่วนใหญ่จะไม่มีทางลู่วงได้หากไม่มีความช่วยเหลือของพวกมัน สิ่งที่คุณทำและสิ่งที่เครื่องจักรทำจะถูกแบ่งด้วยเส้นบางๆ ที่เลือนรางเท่านั้น”¹³

แน่นอนว่าเราต้องยกบางกิจกรรมของมนุษย์ให้คอมพิวเตอร์จัดการ เดวิด ออเตอร์ (David Autor) นักเศรษฐศาสตร์ กล่าวว่ายิ่งเราอธิบายงานที่เราทำได้ชัดเจนเท่าไร การกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับงานนั้นๆ ก็ง่ายขึ้นเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นคริศาสตร์ การอนุมานอย่างเป็นทางการที่มี “ชุดเครื่องมือเชิงตรรกะที่เป็นทางการ” ย่อมถูกแปลงเป็นระบบอัตโนมัติได้¹⁴ แต่หากทักษะนั้นยากจะอธิบายให้ชัดเจนและเข้าใจได้ การฝึกฝนทักษะดังกล่าวให้คอมพิวเตอร์ก็จะยุ่งยากด้วย

ออเตอร์เรียกปรากฏการณ์ดังกล่าวว่าปฏิทรรศน์ของโปลันยี (Polanyi's paradox) ตามชื่อนักเศรษฐศาสตร์ นักปรัชญา และนักเคมีชาวฮังการี เจ้าของประโยคอันโด่งดังในหนังสือ *The Tacit Dimension* ที่ว่า “เรารู้มากกว่าที่จะบอกกล่าวได้ด้วยถ้อยคำ”¹⁵ โปลันยีอธิบายว่าความรู้ที่ฝังลึกในตัวเรา (tacit knowledge) มีมากกว่าความสามารถในการอธิบายปฏิสัมพันธ์ระหว่างเรากับโลกรอบตัวมาก

ลองนึกถึงเวลาที่您需要อธิบายวิธีที่จักรยานหรือขี่ม้า หรือวิธีตอกไข่กับขอบชาม การขยับนิ้วไล่จับถ้วยกาแฟที่กำลังจะหลุดจากมือ

หรือการจูงใจผู้อ่านด้วยการเขียน ความรู้และสมรรถภาพของมนุษย์ที่
ซ่อนลึกใต้จิตสำนึกล้วนประกอบสร้างจากทักษะและกฎเกณฑ์จำนวน
มหาศาล ปฏิทรรศน์ของโปลันยี่ทำให้เข้าใจว่าเราจะก้าวหน้าในโลกการ
ทำงานแห่งอนาคตได้อย่างไร

ระบบอัตโนมัติทำให้เราเป็นมนุษย์มากขึ้น

สิ่งที่เป็นแกนกลางของประสบการณ์มนุษย์ หรือสิ่งที่เราในฐานะมนุษย์
ทำได้ดีโดยไม่ต้องพยายาม อาจเป็นกำลังส่งให้เราเอาชนะเครื่องจักร
รวมถึงทำงานร่วมกับพวกมันได้ดีขึ้น การศึกษาเกี่ยวกับงานแห่งอนาคต
ต่างชี้ให้เห็นความต้องการ *ทักษะมนุษย์* ที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเป็น
ความสามารถซึ่งหุ่นยนต์หรือการเรียนัฐของเครื่องจักรไม่อาจจำลองได้
สถาบันแมคคินซีโกลบอล (McKinsey Global Institute) ระบุว่า “ยิ่ง
เครื่องจักรเริ่มจัดการงานง่าย ๆ ในแต่ละวันของเรามากเท่าไร ทักษะมนุษย์
ก็จะยิ่งมีคุณค่า ระบบอัตโนมัติจึงทำให้เราเป็นมนุษย์มากขึ้น”¹⁶

ทักษะและความสามารถของมนุษย์มีชื่อเรียกหลากหลาย
ทั้งทักษะทางสังคม ทักษะทางอารมณ์และสังคม ทักษะด้านพฤติกรรม
ทักษะการจัดการอำนาจ ทักษะพื้นฐานแห่งยุคใหม่ สามัญสำนึก ทักษะ
ที่ถ่ายทอดได้ ทักษะดั้งเดิม ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ทักษะเพื่อการทำงาน
ความพร้อมในการทำงาน ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น พรสวรรค์ ทักษะ
ชีวิต และความเป็นมืออาชีพ งานวิจัยมากมายชี้ให้เห็นว่าทักษะมนุษย์
เหล่านี้คือหนทางจัดประเภทจุดแข็งของมนุษย์ ทั้งยังนิยามความ
ได้เปรียบของมนุษย์เมื่อเปรียบเทียบกับหุ่นยนต์หรือเครื่องจักร¹⁷ งานวิจัย
เหล่านี้ยังให้ความสำคัญแก่คุณลักษณะอย่างความฉลาดทางอารมณ์
หรือทางสังคมระดับสูง ความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น
วิจาดนญาณ การรับมือความเปลี่ยนแปลง การคิดอย่างเป็นระบบ และ
การสื่อสาร¹⁸ หลายคนรู้ดีว่าเหล่าเครื่องจักรไม่อาจเข้าใจวัจนภาษา
หรือท่าที มันจึงไม่สามารถรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น ไม่สามารถ

อ่านความเครียด ความหวาดกลัว ความกังวล ความสับสน ความยินดี
หรือน้ำเสียงได้ดีเท่ามนุษย์

นอกจากทักษะเหล่านี้จะทวีความสำคัญขึ้นในอนาคต ข้อมูล
ในตลาดแรงงานปัจจุบันยังยืนยันว่านายจ้างจำนวนมากมุ่งมั่นค้นหาคน
ที่มีทักษะมนุษย์เหล่านี้ โดยบทวิเคราะห์ของเอมซี (Economic Modeling
Specialists International - Emsi) ที่ใช้ข้อมูลประกาศรับสมัครงาน
เอกสารสมัครงาน และหน้าข้อมูลส่วนบุคคลในโซเชียลมีเดียกว่า 36
ล้านชุด เผยให้เห็นว่าในครึ่งแรกของปี 2018 ทักษะที่เป็นที่ต้องการสูง
ที่สุดคือความเป็นผู้นำ ทักษะการบริหารจัดการ การสื่อสาร การขาย
และการแก้ปัญหา¹⁹ (ดูแผนภาพ 1.1)

บทสรุปดังกล่าวทำให้เรามีความหวัง เพราะทักษะมนุษย์เป็นที่
ต้องการมากที่สุดในประวัติศาสตร์ และเราก็คืออยู่ในสถานะที่จะแสดงทักษะ
ของมนุษย์ซึ่งยังไม่มียังไม่มีอะไรมาทดแทนได้

เมื่อมนุษย์ล้มเหลวที่จะทำงานในฐานะมนุษย์

แต่การที่เราเป็นมนุษย์ไม่ได้หมายความว่าเราจะเก่งฉกาจในการใช้ทักษะ
ของมนุษย์เพื่อทำงานทันที ทักษะมนุษย์ต้องอาศัยการฝึกฝนและไม่ได้
มีมาแต่กำเนิด ในหนังสือ *Humans Are Underrated* เจฟฟ์ โคลวิน
(Geoff Colvin) ย้ำว่า “ในห้วงเวลาที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นหัวใจ
ของคุณค่าทางเศรษฐกิจในแรงงาน คนรุ่นใหม่กลับเลือกจะโยนทักษะ
เหล่านั้นทิ้งไปแล้วหันไปพัฒนาทักษะการสื่อสารในโลกดิจิทัล ... ความ
เข้าอกเข้าใจผู้อื่นกลายเป็นทักษะที่เปลืองพื้นที่สมอง”²⁰ งานแห่งอนาคต
จะยังต้องการความฉลาดทางสังคมและอารมณ์ แต่โอกาสที่เราจะยกระดับ
ทักษะมนุษย์และเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกลับน้อยลง
อย่างยิ่งในชีวิตประจำวัน