

Ciljni raziskovalni program »CRP-2019«

Projekt št.: V5-1927

Naslov projekta: KREPITEV DIGITALNIH KOMPETENC RANLIVIH SKUPIN ZA IZBOLJŠANJE ZAPOSLJIVOSTI IN VIŠJO DODANO VREDNOST NA TRGU DELA

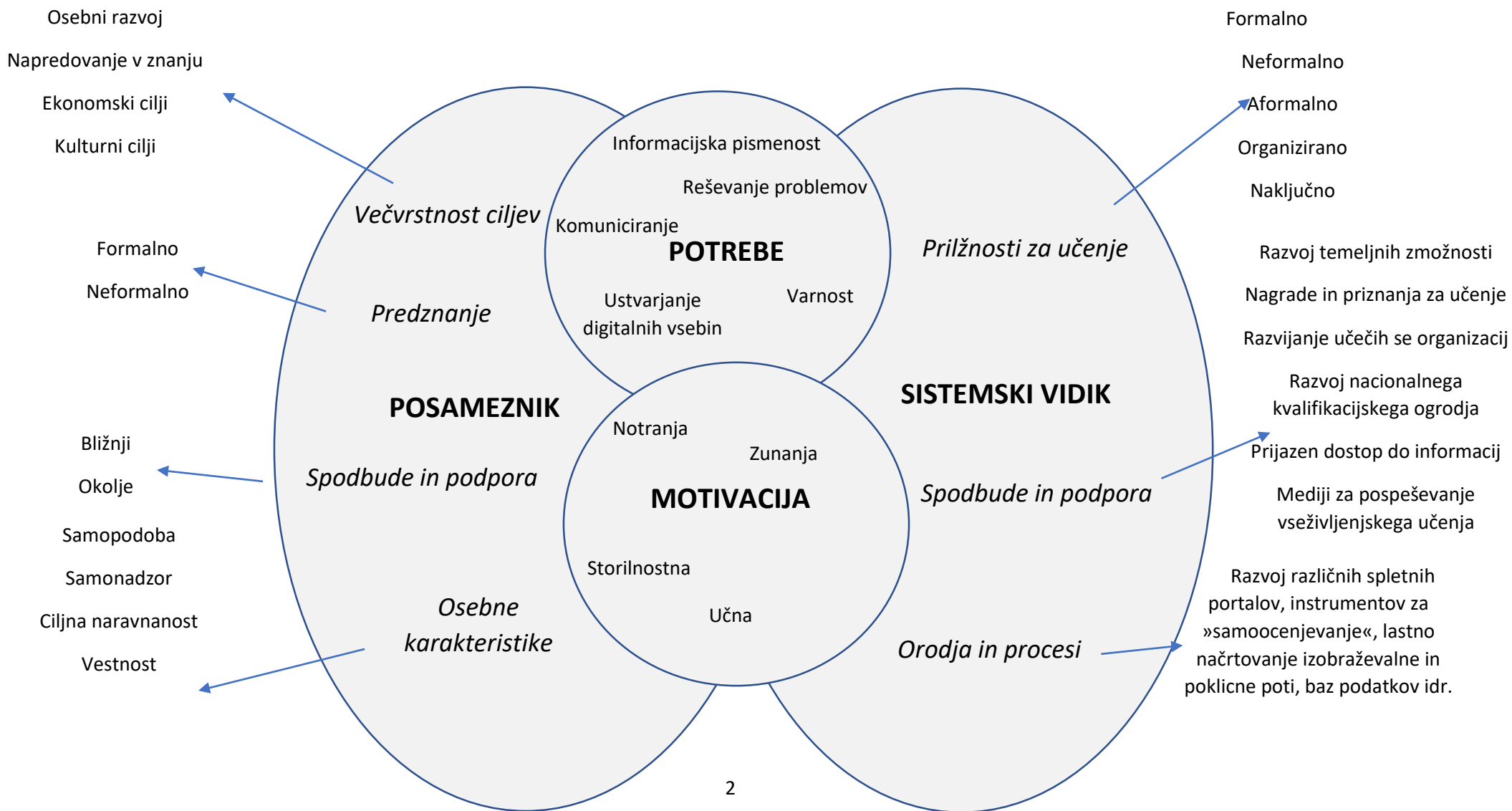
Vodja projekta: 2543-dr. Rasto Ovin

MODEL VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

V nadaljevanju prikazujemo model vseživljenjskega učenja (VŽU), ki smo ga oblikovali na podlagi raziskav, izvedenih v predhodnih fazah projekta CRP.

Pri oblikovanju modela smo izhajali iz komponent, ki jih VŽU za ranljive skupine zajema. To so: ohranjanje in razvoj socializacije, ohranjanje že osvojenih navad, vsebin, veščin in znanj in na drugi strani učenje novih znanj, novih vsebin, pridobivanje novih navad, ohranjanje, in razvijanje samostojnosti. Upoštevan je bil celosten in sistemski pristop. Model prikazujemo v spodnji sliki.

Slika 1: Model vseživljenjskega učenja





Model VŽU sestoji iz 4 komponent, ki so:

- posameznik,
- motivacija,
- potrebe,
- sistemski vidik.

V osrednjem delu modela VŽU so potrebe, ki jih narekuje trg dela. Sem sodijo veščine in znanja, ki jih delodajalci pričakujejo od zaposlenih. V ospredje smo postavili potrebe po digitalnih kompetencah, ki se zaradi vsesplošne digitalizacije procesov in postopkov s časom povečujejo. Zajeli smo potrebe, kot so definirane v digitalni matriki DigComp, in sicer informacijska pismenost, reševanje problemov, komuniciranje, ustvarjanje digitalnih vsebin ter varnost in operacije.

Potrebe povezujejo sistemski vidik in vidik posameznika, ker se oblikujejo na trgu dela in so zahtevane od posameznikov.

Drugo osrednjo komponento modela predstavlja motivacija, ki povezuje vidik posameznika in sistemski vidik z dejavniki, ki vplivajo na motivacijo za VŽU. Na eni strani je potrebno izpostaviti individualne dejavnike, kjer je vsak posameznik individuum in ima vsak svoje potrebe, stališča in interese. Na drugi strani pa je potrebno upoštevati tudi zunanje dejavnike vpliva na motivacijo, ki so značilnosti trga dela in značilnosti organizacijske prakse. To pa so motivacijski dejavniki, ki potiskajo VŽU s strani sistema. V splošnem so v okviru motivacije na tem mestu vključeni spodbujevalci, ki posamezniku vlivajo voljo do VŽU, ki mu zagotavljajo kakovost dela, in občutke zadovoljstva zaradi VŽU.

V modelu smo se osredotočili na zunanjo, notranjo, storilnostno in učno motivacijo, saj vsaka od njih vpliva na VŽU. Notranja motivacija izhaja iz posameznika, iz individualne želje po znanju. Zadovoljstvo prinaša že ob samem procesu učenja in zaradi stalnosti navadno prinaša večje rezultate kot zunanja motivacija. Zunanja motivacija namreč izhaja iz želje po zunanji nagradi, po napredovanju, po višji plači in te želje niso stalno prisotne. Storilnostna motivacija je želja po doseganju višjih rezultatov, višjih ciljev, ciljev po osvajanju višjega nivoja znanja. Učna motivacija pa je motivacija, ki spodbuja posameznika k učenju in ga tekom učenja tudi usmerja. Od nje je odvisna intenzivnost učenja, vztrajnost posameznika pri učenju itd. Učna motivacija vpliva na kakovost pridobljenega znanja in tudi na sposobnost pomnjenja, zato jo je pri VŽU potrebno zelo upoštevati.

V okviru motivacije je potrebno posebej izpostaviti tudi pomen samoučinkovitosti, torej pomen prepričanja o lastnih sposobnostih, ki so potrebna za usposabljanje in so zelo pomembna za uspeh na dolgi rok.

Na desni strani modela je sistemski vidik, ki predstavlja spekter ponudnikov VŽU. V ta spekter so vključene različne priložnosti za učenje, ki so na trgu. Na eni strani so te različne priložnosti razdeljene na formalno, neformalno in aformalno. Na drugi strani pa na organizirano in naključno.

Formalno učenje je tisto, ki formalno potrjuje dosežene rezultate učenja (poklicna kvalifikacija, diploma itd.), neformalno pa je tisto, ki je pridobljeno na neformalni način in ni namenjeno pridobivanju formalnega izkaza. Namen neformalnega učenja je zadostitev drugih interesov udeležencev izobraževanja, ki pa se med posamezniki razlikujejo.

Pri aformalnem učenju gre za tiste dejavnosti učenja, ki so neformalizirane, brezciljne in nenamenske. Aformalno učenje poteka nenačrtno, naključno, spontano. Poudarek pa je na učenju, ki izhaja iz samega družbenega okolja in vsakdanjega življenja. Učimo se lahko na podlagi naših izkušenj in doživetij in to sodi v aformalno učenje. Čeprav ima aformalno učenje bistveno manjšo družbeno vrednost in ne prinaša uradno priznanih potrdil, je vendarle zelo pomembno, ker sta pri njem v ospredju osebna rast posameznika in razvoj karakternih značilnosti.



Razmejitev med organiziranim in naključnim učenjem je vključena v model, ker je potrebno izpostaviti pomen naključnega učenja za VŽU. Gre sicer za neformalno učenje, vendar poteka vse življenje. Potrebno se je zavedati njegovega pomena, ker prinaša znanja iz različnih okolij. Tako neformalno učenje, aformalno učenje kot tudi naključno učenje vedno bolj pridobivajo na pomenu, ker se na tak način izobraženi posamezniki lahko ločijo med seboj in stopijo iz povprečja.

Kontinuiteto VŽU lahko zagotavljamo, če so prisotne stalne oblike podpore in spodbujanja, zato je ta vidik vključen v okvir systemskega vidika modela. Sem sodi pomen povečane skrbi za razvoj temeljnih zmožnosti, vrednot in kompetenc, ki so potrebne za pridobivanje znanja na vseh ravneh izobraževanja in skrb za njihov nenehen razvoj. Sem sodi tudi pomen posebnih nagrad in priznanj za učenje.

Zelo pomembna je tudi uporaba javnih občil, kot sredstvo za učenje, saj lahko veliko pripomorejo k rasti VŽU. Pomemben je tudi razvoj učečih se organizacij, razvoj in vpeljava nacionalnega kvalifikacijskega ogrodja in učečim prijazen dostop do informacij. Prav tako pa imajo pomembno vlogo pri pospeševanju VŽU tudi mediji na sploh.

Ker gre pri ranljivih skupinah ljudi za posebno ciljno skupino, so pri VŽU in uspešnosti njegovega izvajanja zelo pomembna vsebine, orodja in procesi poučevanja. Tudi ti so vključeni v okvir systemskega vidika, torej v vidik ponudbene strani. Sem sodijo vsebina učnega procesa, učni cilji, načela, oblike in metode, učna sredstva itd. Za uspeh VŽU so zelo pomembni modeli za načrtovanje VŽU, s katerimi lažje sprejemamo odločitve glede poučevanja in učenja.

Levo stran modela predstavlja vidik povpraševalcev po VŽU – vidik posameznika. Posameznika k VŽU spodbujajo osebni cilji, ki so povezani z osebnim razvojem, kot tudi z željo po napredku v znanju, ekonomskimi in kulturnimi cilji. Ti cilji so povezani s potrebami kot tudi motivacijo, ki zato predstavljata vezni člen s ponudbeno stranjo modela.

Vsak posameznik ima določeno stopnjo predznanja, zato je ta vidik potrebno upoštevati pri načrtovanju VŽU. Nadalje stopnja predznanja določa stopnjo zanimanja za VŽU, zato je to pomembna komponenta tudi pri motivacijskih modelih.

Prav tako je z vidika posameznika pomembna tudi podpora, ki jo za VŽU čuti vsak posameznik. Ne gre le za podporo bližnjih in prijateljev, ampak je zelo pomembna tudi širša podpora, to je podpora okolja, podpora sodelavcev, vodij itd.

Zadnja komponenta modela v okviru vidika posameznika so karakteristike posameznika, ki zelo močno vplivajo na željo in uspeh VŽU. Pri tem je predvsem pomembna samopodoba, samonadzor, ciljna naravnost in vestnost. Gre torej za specifične individualne dejavnike, ki vplivajo na VŽU, na učinkovitost in rezultate učenja.

Model VŽU za krepitev digitalnih kompetenc in motivacijo za vstop na trg dela in vseživljenjskega učenja kot eden glavnih rezultatov CRP lahko predstavlja pomembno znanstveno in strokovno podlago na državni ravni. Na državni ravni je lahko v pomoč, saj predstavlja prikaz pomembnih smernic za krepitev digitalnih kompetenc ranljivih skupin posameznikov. Dobro delujoči trg dela je ključen za reševanje izzivov digitalizacije, ohranjanje gospodarske rasti in zagotavljanje pravičnejše razdelitve blaginje v družbi. Pri oblikovanju ponudbe VŽU je potrebno upoštevati vse tri aspekte, ki so vključeni v model (priložnosti, spodbude in podpora, orodja in procesi) in le te prilagoditi specifičnim značilnostim ciljne skupine. Ranljive skupine posameznikov so ciljna skupina, ki jim je potrebno posvetiti posebno pozornost in ponudnikom pri oblikovanju ponudbe VŽU lahko pomaga analiza ciljne skupine na podlagi aspektov vidika posameznika. Torej analiza ciljev posameznikov, stopnje predznanja, spodbud in



DOBA Fakulteta



ARRS

JAVNA AGENCIJA ZA RAZISKOVALNO DEJAVNOST
REPUBLIKE SLOVENIJE



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

podpore ter osebnih karakteristik. Ponudniki bodo programe VŽU oblikovali na podlagi potreb na trgu dela, na drugi strani pa mora sistem igrati pomembno vlogo tudi v okviru motivacije posameznikov, da se sploh vključijo v VŽU.

V Mariboru, 30.11.2021

Prof. Dr. Rasto Ovin

Vodja projekta

Jasna Dominko Baloh

Direktorica DOBA Fakultete