

DIGITALNE KOMPETENCE RANLJIVIH SKUPIN ZA POVEČANJE NJIHOVE ZAPOSLEJIVOSTI NA TRGU DELA

Priročnik dobrih praks

Rasto Ovin, Živa Veingerl Čič,
Anita Maček, Marko Divjak

Maribor, 2021

Ciljni raziskovalni program »CRP-2019«

Projekt št.: V5-1927

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

Vodja projekta: 2543-dr. Rasto Ovin

Priročnik dobrih praks je rezultat Ciljnega raziskovalnega programa »CRP-2019« in projekta V5-1927 z naslovom KREPITEV DIGITALNIH KOMPETENC RANLJIVIH SKUPIN ZA IZBOLJŠANJE ZAPOSILJIVOSTI IN VIŠJO DODANO VREDNOST NA TRGU DELA, ki ga financirata ARRS in MDDSZ.

KAZALO

1.	Izhodišča	4
2.	Dobre prakse krepitev digitalnih kompetenc ranljivih skupin.....	5
2.1	Segment mladih.....	6
2.2	Segment zaposlenih	10
2.3	Segment brezposelnih	12
2.4	Drugi segmenti	16
3.	Dobre prakse krepitev motivacije ranljivih skupin	19
4.	Razprava	22
5.	Viri	24

1. Izhodišča

Evropska komisija v poročilu Joint employment report za leto 2019 ugotavlja, da se pogoji na trgu dela izboljšujejo in da se posledično zmanjšuje stopnja brezposelnosti (Evropska komisija, 2019), med tem ko inkluzivni trg dela še vedno ostaja izziv vseh evropskih držav. Gre za večdimenzionalni izziv, s katerim se srečujejo tako javne oblasti, delodajalci, zaposleni kot ostali deležniki.

Ugotavljamo, da smo se v EU v letu 2019 že zelo približali ciljni vrednosti stopnje zaposlenosti do leta 2020. V letu 2019 je bila v EU sicer zabeležena najvišja stopnja zaposlenosti za prebivalce, stare med 20 in 64 let od leta 2005, in sicer 73,1 %. Čeprav se je vrzel, ki nakazuje na razliko med stopnjo zaposlenosti žensk in moških od leta 2006 zmanjšala, je bila stopnja zaposlenosti v letu 2019 še vedno 11,7 % višja za moške kot za ženske.

Čeprav se je stopnja zaposlenosti mladih (osebe, stare od 15 do 24 let) na ravni EU med leti 2005 in 2019 nekoliko povečala (+0,2 p.t.), skoraj polovica držav članic EU (13 držav) kaže znižanje njihovih nacionalnih števil. Znižanje zaposlenosti mladih je še posebej vidno na Irskem, v Španiji, Grčiji, Danskem, Portugalskem, v Italiji in na Cipru. Po drugi strani se je stopnja zaposlenosti starejših (osebe, stare od 55 do 64 let) na splošno povečala v Bolgariji, Nemčiji, na Slovaškem in Nizozemskem.

Podatki, s katerimi smo primerjali podatke o zaposlenosti s stopnjo izobrazbe, nakazujejo pomen izobraževanja za povečanje možnosti za zaposlitev. Na primer na Slovaškem je bila leta 2019 stopnja zaposlenosti oseb z nizko stopnjo izobrazbe 36,1 %; stopnja zaposlenosti oseb s srednjo in visoko stopnjo izobrazbe je bila 75,6 % oziroma 80,6 %. To stanje je primerljivo s položajem na Hrvaškem (39,5 % za nizko raven in 66,6 % za srednjo raven), na Češkem (53,4 % in 81,3 %), v Bolgariji (51,2 % in 76,0 %) in na Poljskem (44,6 % in 69,2%). V Sloveniji je bila leta 2019 stopnja zaposlenosti moških 79,9 %, medtem ko je bila stopnja zaposlenosti žensk 72,9%. Stopnja brezposelnosti mladih je bila v 2019 v Sloveniji nižja (8,3%) od povprečja EU (15,2%). K temu naj bi prispevali ukrepi za spodbujanje samozaposlovanja, ki so v zadnjih letih v porastu in s katerimi se nadomeščajo tudi redne zaposlitve (Evropska komisija, 2019).

Evropska komisija nadalje ugotavlja, da kar dve petini delovne sile v EU nimata ustrezno razvitih digitalnih kompetenc (Evropska komisija, 2017). Poudariti je treba, da ima digitalizacija velik vpliv na ranljive skupine, kot so dolgotrajno brezposelni, mladi brezposelni, posamezniki z nizko stopnjo izobrazbe in starejši. Za izboljšanje tega položaja je bistven razvoj digitalnih veščin za delovno silo EU. Zmanjševanje neusklajenosti med razpoložljivimi znanji in potrebami po digitalni preobrazbi gospodarstva je bilo v zadnjem desetletju ključna prednostna naloga na ravni EU (Evropska komisija, 2017). V Sloveniji so najmanj usposobljeni manj izobraženi in starejši, ki imajo manj možnosti in motivacije za pridobivanje kompetenc, a imajo tudi slabši dostop do usposabljanj in so manj vključeni v izobraževanje. Še posebej pa so ogroženi brezposelni, saj je njihov vstop na trg dela v veliki meri odvisen od digitalnih veščin in zmožnosti njihovega pridobivanja.

Zaskrbljenost zaradi robotizacije in digitalizacije na trgu dela je nastala zaradi polarizacije delovnih mest in predvsem dejstva, da delovna mesta s srednjo usposobljenostjo in srednjimi dohodki izginjajo. Vse ranljive skupine imajo pomanjkanje (digitalnih) spretnosti in znanj zaradi različnih osebnih dejavnikov in življenjskih okoliščin in te bi bilo potrebno pri načrtovanju usposabljanj upoštevati.

Namen pričujočega dokumenta je ponuditi pregled in nabor primerov dobrih praks iz tujine, in sicer na področju krepitve digitalnih kompetenc različnih segmentov ranljivih skupin ter krepitve motivacije predstavnikov ranljivih skupin za vseživljenjsko učenje in vstop na trg dela.

2. Dobre prakse krepitev digitalnih kompetenc ranljivih skupin

V nadaljevanju zbirno prikazujemo najpomembnejše informacije izbranih obstoječih programov usposabljanj na temo krepitev digitalnih kompetenc za ranljive skupine. Gre za programe usposabljanja oz. za primere dobrih praks iz različnih držav EU. Kot je razvidno v nadaljevanju, je obstoječih usposabljanj zelo veliko, prav tako prihaja do prekrivanja med temami usposabljanj. Nekatera usposabljanja se fokusirajo na specifična področja, druga pa zajemajo širša področja digitalizacije. Dobre prakse krepitev digitalnih kompetenc smo zaradi večje preglednosti razvrstili po ciljnih skupinah: mladi, zaposleni, brezposelni, druge ciljne skupine (npr. uradniki, izobraževalci).

2.1 Segment mladih

Tabela 1: Pregled dobrih praks krepite digitalnih kompetenc v segmentu mladih

USPOSABLJANJE	INVESTING IN MOBILE LEARNING – MOLENET PROJECTS
Nosilec	Learning and Skills Council (LSC)
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Cilj programa MoLeNET je razviti širšo uporabo mobilnega učenja. Projekt je namenjen razvoju „veščin za življenje“; njegov namen je ustvariti zaupanje in spodbuditi uporabnike k izboljšanju njihovih osnovnih znanj in k napredovanju v dodatna usposabljanja. Uporabnike spodbuja k delu v skupinah in posamično. Poleg tega učenje mobilne tehnologije kot učne pomoči izboljšuje tudi komunikacijske veščine uporabnikov.
Ciljna skupina	Mladi, ki niso v izobraževanju, zaposlovanju ali usposabljanju (NEET).
Cilji	Raziskati uporabo mobilne tehnologije za razširitev udeležbe v izobraževanju/usposabljanju, povečati dostopnost usposabljanja in izboljšati zadrževanje in doseganje premalo zastopanih skupin ter izboljšati učno izkušnjo učencev.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Usposabljanje, svetovanje in vodenje strokovnih mentorjev; nadgradnja in prilagoditev učnih materialov in orodij; spletno okolje za medsebojno podporo in izmenjavo znanja; usposabljanje in podpora raziskovalnim projektom, ki jih vodijo praktiki. Eden ključnih rezultatov projekta je ustrezna usposobljenost udeležencev za upravljanje široke palete mobilnih in ročnih naprav: od mobilnih telefonov prek dlančnikov, iPodov, ročnih iger (PSP in Nintendo DS) do ultra-mobilnih osebnih računalnikov (UMPC).
USPOSABLJANJE	FUTURE TIME TRAVELLER
Nosilec	Business Foundation for Education
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Učenje na osnovi igre in karierna orientacija: razvijanje prihodnosti
Ciljna skupina	Mladi odrasli
Cilji	Kako pripraviti mlade na trg dela v prihodnosti? Kako poučiti mlade odrasle o svetu, ki se še razvija? Cilj projekta je preoblikovati poklicno usmerjanje generacije mladih z uvedbo inovativnega pristopa za pripravo na delovna mesta prihodnosti. Specifični cilji projekta so: • Spodbujati inovativno razmišljanje in v prihodnost usmerjeno miselnost mladih z inovativno igro v 3D virtualnem učnem okolju. Igra je zasnovana tako, da mladim pomaga, da se bolje pripravijo na prihodnja delovna mesta. Poleg tega so partnerji razpisali natečaj »Dela prihodnosti«, v katerem bodo mladi lahko pokazali

	svojo ustvarjalnost, kritično razmišljanje in miselnost, usmerjeno v prihodnost. • Povečati inovativno sposobnost izvajalcev poklicne orientacije in strokovnjakov z razvojem scenarijev, ustvarjalnimi delavnicami, evropskim tekmovanjem za inovativne storitve kariernega svetovanja in e-knjigo najboljših praks na področju inovativnih storitev kariernega svetovanja, ki temeljijo na igrarh.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Projektne partnerji so razvili igro, ki pomaga učencem pri kritičnem razmišljanju, odločanju in drugih pomembnih spretnostih. Na podlagi raziskave je bilo ugotovljeno, da je pomembno, da so mladi obveščeni o delovnih mestih v prihodnosti in o spremembah v svetu dela, vendar polovica anketirancev o njih trenutno ne izve v šoli. Anketiranci so poleg ustvarjalnosti, inovativnosti in podjetniškega duha ocenili poznavanje trendov na trgu dela, samozavedanje, prožnost in odprtost za spremembe kot najpomembnejše karierne spretnosti za prihodnost. Raziskava je hkrati pokazala, da se morajo izvajalci karierne orientacije bolje pripraviti na prihodnost delovnih mest. Zlasti je treba izboljšati poznavanje trendov in virov na trgu dela, potreb mladih in sposobnost ustvarjanja novih orodij, zasnovanih za novo digitalno generacijo. Večina anketirancev ne more prepoznati določenega spletnega vira informacij in priznava, da primanjkuje platforma po principu »vse na enem mestu«, ki bi ustrezno nudila informacije o tem, kako delati z mladimi na tej temi. Na podlagi teh ugotovitev je partnerstvo pripravilo načrt za poklicno usmerjanje v prihodnosti, razvilo scenarij učenja, ki temelji na igrarh, in uvedel platformo 3D virtualnega sveta, katere cilj je mladim pomagati, da se bolje pripravijo na svoja bodoča delovna mesta. Glavni rezultat projekta je karierna igra Future Time Traveler, ki inovativno združuje nove digitalne tehnologije (3D virtualna učna okolja) z metodologijami izobraževalnih iger (učenje na osnovi iger), da ustvari edinstveno simulacijo prihodnjega sveta. Karierna igra temelji na zahtevnih misijah, v katerih mladi raziskujejo prihodnji svet, razumejo trende, ki oblikujejo prihodnji trg dela, nova delovna mesta in spretnosti, ki jih bodo potrebovali. Spodbujala bo njihovo karierno miselnost pri odločanju in usmeritev v prihodnost. Resni scenariji iger vključujejo elemente Escape Rooms, spletnih Quests, lova na zaklade, strategije in pustolovske igre, ki lahko olajšajo postopek odločanja v karieri in uporabnikom pomagajo pri uporabi informacij o trgu dela. Vizualna spodbuda in uporabniško usmerjen pristop spodbujajo udejstvovanje in ustvarjajo

	resnično edinstveno učno izkušnjo. Okolje navidezne resničnosti je zasnovano okoli zgodbe, ki uporabnike vključi v učno pot, vključno z različnimi virtualnimi prostori.
USPOSABLJANJE	CLOUD EMPLOYABILITY ACCELERATOR PROGRAM
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Projekt je namenjen predstavnikom ranljivih skupinam, tako da jim bo zagotovil neformalno in ažurno izobraževanje o aplikacijah za računalništvo v oblaku in posledično povečal njihovo pripravljenost za zaposlitev.
Ciljna skupina	Mladi (NEET)
Cilji	V programu pospešenega usposabljanja (15 tečajev x 20 odraslih / tečaj) bo vključeno skupno 300 mladih NEET, ki jih bodo seznanili z oblako tehnologijo. 70 urni program usposabljanja se bo izvajal po mešani metodologiji izobraževanja. Drugi cilj bo osredotočen na delo (Up-Skill) s štirimi univerzami v Romuniji. EOS bo na vsaki univerzi izbral približno 50 študentov (skupaj 200), ki bodo vstopili v digitalni program usposabljanja, ki temelji na vsebini, učni poti in certificiranju Microsoft AI. Izobraževanje bosta podpirali najmanj dva izbrana učitelja na vsaki univerzi
PRIČAKOVANI REZULTATI	V program usposabljanja na področju oblačne tehnologije bo vključenih cca. 300 študentov in 8 učiteljev, ki se bodo usposobili za uporabo oblačnih in AI povezanih programov oz. za delo v oblaku s pomočjo Microsoftovih tehničnih tečajev.
USPOSABLJANJE	JOBFORIT
Nosilec	AFOL, Italija
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Ponudba osnovnih storitev, kot so usmerjanje, digitalno usposabljanje, tutorstvo, praksa za pripravištvo, usklajevanje delovnih mest in certificiranje za mlade ter NEET. Omogočili bomo tudi izobraževalne dejavnosti v srednjih šolah in VET institucijah (poklicno izobraževanje in usposabljanje).
Ciljna skupina	Mladi NEET
Cilji	Cilj AFOL je izboljšati in utrditi partnerstvo na območju Milana ter ustvariti več priložnosti in regionalnih povezav med akterji, ki delajo z mladimi študenti na eni strani, in NEET-ovci in brezposelnimi na drugi strani. Nadalje so cilji povečati digitalne spretnosti v izobraževanju; priprava zaposlitvenih praks in pripravništva za mladino ter zagotavljanje zaposlitve in pripravništva za izboljšanje tehničnih in mehkih veščin visokošolskih in poklicnih študentov.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Vodenje, podpora in usposabljanje NEET-ov Nudenje vodenja, digitalnega usposabljanja, tutorstva, prakse pripravništva, usklajevanja delovnih mest, potrjevanja kompetenc za NEET.

USPOSABLJANJE	Programming skills
Nosilec	HePIS, Grčija, Malta, Ciper
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	HePIS se zavezuje, da bo sodeloval z večnacionalnimi podjetji, malimi in srednjimi podjetji, organizacijami in filantropskimi fundacijami za razvoj programov in pobud, ki bodo mladim pomagali pridobiti osnovne, vmesne in napredne računalniške in programske spretnosti z izobraževanji, hkrati pa bo brezposelnim mladim zagotavljal napredna usposabljanja o kodiranju in certificiranju.
Ciljna skupina	Brezposelni mladi
Cilji	Zagotoviti brezposelnim mladim programe usposabljanja za razvijanje in nadgradnjo veščin programiranja, kot so HTML, CSS in JavaScript.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Zagotovitev nabora ustrezno usposobljenih kandidatov za zaposlitev z ustreznim znanjem in kompetencami na področju programiranja. Izvedba programov usposabljanja za študente na Cipru in Malti za pridobitev osnovnih programskih znanj.
USPOSABLJANJE	SKILL IT FOR YOUTH
Nosilec	Youth Work Ireland in druge partnerske organizacije
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Namen projekta je opolnomočiti in opremiti mladinske delavce z digitalnimi orodji in veščinami za bolj učinkovito delo z mladimi in tako odgovoriti na vse večje potrebe digitalnega gospodarstva po visokokvalificiranih mladih.
Ciljna skupina	Mladinski delavci, ki delajo z mladimi
Cilji	- okrepiti interakcije mladinskih delavcev z mladimi v virtualnem okolju, s pomočjo spleta in sodobnih IKT tehnologij; - razviti nove dejavnosti v vsakodnevnem mladinskem delu, ki vključujejo tehnologijo, zaradi česar so interakcije bolj dinamične in bolj primerne za novo generacijo; - povečati število razpoložljivih digitalnih vsebin in storitev pri delu z mladimi (neformalne izobraževalne igre, več interakcije z uporabo kanalov družbenih medijev itd.); - okrepiti vključenost mladih, ki jih klasične vsebine in storitve (face-to-face) ne dosežejo.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Projekt bo prispeval k razvoju kompetenc in standardov kakovosti za mladinske delavce ter h krepitvi povezav med politikami, raziskavami in prakso na področju mladinskega »digitalnega dela«.

2.2 Segment zaposlenih

Tabela 2: Pregled dobrih praks krepitve digitalnih kompetenc v segmentu zaposlenih

USPOSABLJANJE	THE DIGITAL SKILLS PARTNERSHIP
Nosilec	Partnerstvo za digitalne veščine je skupina delodajalcev in drugih organizacij, ki prepoznavajo vse večji pomen digitalnih veščin za vsa podjetja in prebivalce Cheshirea in Warringtona.
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Partnerstvo za digitalne spretnosti bo zagotovilo osredotočenost na digitalne veščine pri uresničevanju dveh prednostnih nalog akcijskega načrta: • podjetja, ki so v središču navdiha in obveščanja mladih o novih tehnologijah in kariernih priložnostih, tako da sprejemajo informirane odločitve o izbranem izobraževanju; • podjetja, ki sodelujejo s ponudniki usposabljanja, da izboljšajo kakovost usposabljanja, ki je na voljo zaposlenim in posameznim učencem, ki želijo pridobiti digitalne spretnosti, ki jih potrebujejo za delo ali za delovanje v digitalni dobi.
Ciljna skupina	Zaposleni v Cheshireu in Warringtonu, da pridobijo digitalne veščine, ki jih potrebujejo za življenje v digitalnem gospodarstvu in za začetek dela ali za napredovanje v delu.
Cilji	Okrepiti digitalne kompetence zaposlenih
PRIČAKOVANI REZULTATI	Okrepitev digitalnih kompetenc vseh vključenih v projekt
USPOSABLJANJE	DIGITAL COMPETENCES DEVELOPMENT SYSTEM (DCDS)
Nosilec	
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Zagotavljati neformalno usposabljanje nizko-kvalificiranih odraslih v različnih evropskih državah.
Ciljna skupina	Nizko-kvalificirani odraslih v različnih evropskih državah.
Cilji	Izboljšati osnovne digitalne in prečnih kompetence odraslih
PRIČAKOVANI REZULTATI	DCDS sestavlja: • Metodologija razvoja digitalnih kompetenc (DCDM) za razvoj digitalnih kompetenc in z njimi povezanih prečnih spretnosti odraslih; • spletno okolje za razvoj digitalnih kompetenc (DCDE), ki je sestavljeno iz naslednjih modulov: - orodje za samoocenjevanje, ki odraslim omogoča prepoznavanje vrzeli v osnovnih digitalnih kompetencah; - orodje za priporočila, ki učencem omogoča prepoznavanje ponudb za usposabljanje, ki najbolj ustrezajo njihovim potrebam; - spletna orodja za upravljanje profilov pripravnikov in opredelitev prožnih učnih poti, ki združujejo module usposabljanja; - spletna aplikacija za učenje s funkcijami igrifikacije;

	- večjezični digitalni odprti izobraževalni viri; in - validacija in potrjevanje digitalnih in prečnih kompetenc. • Prilagojena mešana neformalna usposabljanja, sestavljena iz modulov usposabljanja za izpolnjevanje individualnih učnih potreb.
USPOSABLJANJE	CERTIFICATION IN DIGITAL SKILLS FOR EMPLOYMENT
Nosilec	Certiport
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Povečati zaposljivost s certificiranimi usposabljanji za pridobitev digitalnih kompetenc, ki jih zahteva velik del delodajalcev. Po zaključenem usposabljanju udeleženci prejmejo ustrezen certifikat, ki dokazuje pridobljena znanja in kompetence.
Ciljna skupina	Zaposleni
Cilji	Razvijanje in krepitev digitalnih kompetenc zaposlenih in povečanje transparentnosti rezultatov usposabljanja skozi proces certificiranja
PRIČAKOVANI REZULTATI	Krepitev digitalnih kompetenc vključenih
USPOSABLJANJE	DIGITAL SKILLS FOR JOBSEEKERS AND EMPLOYEES
Nosilec	UnitedAds Academy, Avstrija, Nemčija
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Akademija UnitedAds bo izvajala usposabljanje za nadgradnjo in nadaljnje usposabljanje iskalcev zaposlitve in zaposlenih s seminarji in spletnimi diplomskimi programi, vključno z digitalnim trženjem in optimizacijo iskalnikov.
Ciljna skupina	Akademija UnitedAds želi povečati število digitalno usposobljenih zaposlenih v Nemčiji in Avstriji.
Cilji	Dvig digitalnih kompetenc
PRIČAKOVANI REZULTATI	Učenje uporabe digitalne analitike za izboljšanje poslovnih rezultatov.
USPOSABLJANJE	INCREASING EMPLOYABILITY WITH DIGITAL SKILLS
Nosilec	Cambridge Spark, UK
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Cambridge Spark bo vodil delavnice, projektne tabore, tečaje usposabljanja in prireditve v podporo izpopolnjevanju delavcev, univerzitetnih diplomirancev in srednješolcev, predvsem na področjih kjer je povpraševanje po znanju največje (na primer na področju podatkov in razvoja programske opreme).
Ciljna skupina	Zaposleni, študenti
Cilji	Usposabljanje strokovnjakov za vzdrževanje in razvijanje (digitalnih) veščin Vodenje programa poletne šole Usposabljanje visokošolskih študentov
PRIČAKOVANI REZULTATI	Vodenje programa poletne šole za 200 srednješolcev. Usposabljanje 300 visokošolskih študentov Usposabljanje 500 strokovnjakov, ki želijo povečati in nadgraditi svoje (digitalne) spretnosti z delavnicami, internimi treningi in projektnimi tabori.

2.3 Segment brezposelnih

Tabela 3: Pregled dobrih praks krepite digitalnih kompetenc v segmentu brezposelnih

USPOSABLJANJE	#GOREMOTE
Nosilec	Transformify HR Suite, UK
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Zagotavljanje enakega dostopa do delovnih mest in pošteno plačilo vsem, ne glede na njihovo lokacijo, sposobnosti ali osebne razmere. Delo na daljavo podjetjem omogoča ustvarjanje delovnih mest na območjih z visoko brezposelnostjo ali zagotavljanje dela ljudem, ki se manj gibljejo ali drugim ranljivim skupinam ljudi itd. Transformify HR Suite je v edinstvenem položaju za izmenjavo informacij o spretnostih, ki jih zahteva podjetje, in iskalcem zaposlitve predlaga ustrezne priložnosti e-učenja, s čimer jih spodbudi, da razvijejo svoje digitalne spretnosti.
Ciljna skupina	Iskalci zaposlitve, posebej ranljive skupine posameznikov
Cilji	- zagotoviti dostop do oddaljenih delovnih priložnosti, - zagotavljati informacije o spretnostih, ki jih zahteva podjetje, - iskalcem zaposlitve predlagati ustrezne priložnosti e-učenja, da lahko izboljšajo svoje digitalne spretnosti, - zagotoviti informacije o vrzeli v digitalnih spretnostih.
PRIČAKOVANI REZULTATI	S pomočjo zahtevnih algoritmov »upariti« iskalce zaposlitve z delovnimi mesti, ki ustrezajo njihovim kompetencam na podlagi (i) spretnosti, ki jih zahteva podjetje, in (ii) spretnosti, ki jih imajo iskalci zaposlitve.
USPOSABLJANJE	DIGITAL INCLUSION OF ELDERLY EUROPEANS
Nosilec	The Observatorio del Trabajo, Španija
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Cilj programa Sénior 45+ je spodbujati digitalno vključenost starejših Evropejcev v svoje poklicno življenje s povečanim ozaveščanjem in spletnimi učnimi programi, ki omogočajo izboljšanje sposobnosti in digitalnih spretnosti za prihodnja delovna mesta ter posledično prispevajo k zmanjšanju stopnje brezposelnosti v tej starostni skupini.
Ciljna skupina	Starejši od 45 let (iskalce zaposlitve)
Cilji	Ozaveščanje o usposabljanju o digitalnih veščinah Usposabljanje iskalcev zaposlitve, starih več kot 45 let
PRIČAKOVANI REZULTATI	Usposabljanje iskalcev zaposlitve, starih več kot 45 let, za uporabo digitalnih spretnosti bodisi v svojem delovnem okolju kot v zasebnem življenju (prek spletnih tečajev). Ozaveščanje o usposabljanju za pridobitev digitalnih spretnosti za starejše od 45 let, ki jih je treba naučiti osnovnih digitalnih veščin, da bodo lahko dostopali do ključnih storitev (bančništvo, eZdravje).
USPOSABLJANJE	FUTURE PROGRAMMERS

Nosilec	Transformify and Cross Border Talents Academy
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Zagotoviti ciljno usmerjene hibridne tečaje e-učenja z namenom spodbujanja digitalne pismenosti in zaposljivosti v Evropi. Spletni tečaji informacijske tehnologije so namenjeni predvsem nizko kvalificiranim delavcem, ki bodo postali usposobljeni za programerje srednje in visoke kvalifikacije.
Ciljna skupina	Iskalci zaposlitve
Cilji	- povečati digitalne spretnosti - povečati digitalno pismenost iskalcev zaposlitve - usposobiti nizko kvalificirane delavce s ciljno usmerjenimi hibridnimi tečaji e-učenja z namenom spodbujanja digitalne pismenosti in zaposljivosti
PRIČAKOVANI REZULTATI	Povečanje digitalnih spretnosti, digitalne pismenosti in usposobljenosti nizko kvalificiranih delavcev za dvig njihove zaposljivosti
USPOSABLJANJE	RE-SKILLING AND UP-SKILLING
Nosilec	Španija
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Glavni cilj je razviti in certificirati digitalne spretnosti uporabnikov, izboljšati njihove prečne spretnosti in njihovo zaposljivost. Fokus je na brezposelnih kandidatih, pa tudi na izobraževalnem sektorju z zagotavljanjem prilagojenih modulov usposabljanj (začetni, srednji in napredni).
Ciljna skupina	Brezposelne osebe, starejše od 18 let.
Cilji	Usposobiti in certificirati do 2000 ljudi ter vzpostaviti sodelovanje s šolami. Cilj bo optimizirati vsebino karijerne poti vsakega posameznika glede na potencialni poklicni profil in zanimanje.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Spletni treningi za prekvalifikacijo Usposabljanje brezposelnih oseb, starejših od 18 let.
USPOSABLJANJE	STORY CENTRED CURRICULUM (SCC) FOR SKILLS
Nosilec	Ubiquim Code Academy
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Ubiquim Code Academy se zavezuje k nadaljnjemu nagovarjanju in usposabljanju iskalcev zaposlitve s tečaji digitalne tehnologije (veliki podatki, analitika podatkov, spletna izdelava).
Ciljna skupina	Iskalci zaposlitve
Cilji	- krepiti digitalne spretnosti delovne sile; - povečati število digitalno usposobljenih zaposlenih v Evropi, pomagati pri reševanju brezposelnosti mladih in zagotoviti ponudbo talentov, potrebnih za podporo rasti zagonskih podjetij in podjetij.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Reskilling in usposabljanje iskalcev zaposlitve s pomočjo inovativnega izobraževalnega pristopa, osredotočenega na zgodbe (story-centered curriculum).
USPOSABLJANJE	EXPERIENCE COUNTS 50+
Nosilec	New Challenge (UK)

NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Z usposabljanji zmanjšati visoko stopnjo nezaposlenosti med pripadniki etničnih manjšin in drugih ranljivih posameznikov v predmestjih Londona. Posamezniki z identificiranimi vrzelmi v (digitalnih) kompetencah, so bili poslani na tečaje usposabljanja. Tečaji so bili osredotočeni predvsem na izboljšanje sposobnosti uporabe informacijskih in komunikacijskih tehnologij (21-urno izobraževanje), hkrati pa tudi na razvoj drugih strokovnih kompetenc glede na zaposlitvene možnosti. Projekt je temeljil na individualni metodi dela (en trener je delal z enim udeležencem - coaching). To je omogočilo popolno prilagoditev usposabljanja individualnim potrebam vsakega posameznika, ki je bil vključen v program.
Ciljna skupina	Dolgotrajno brezposelni pripadniki etničnih manjšin, starejši od 50 let
Cilji	Glavni cilj projekta in izvedenih usposabljanj je bil omogočiti vrnitev na trg dela ljudem, starejšim od 50 let, ki prihajajo iz etničnih manjšin in/ali so ovirani zaradi invalidnosti.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Najpomembnejši dosežek programa/usposabljanja je bila sprememba v percepciji udeležencev projekta do sebe, svojih veščin in položaja na trgu dela. Zahvaljujoč pridobljenim veščinam in natančnim načrtom poklicnega razvoja so udeleženci uspeli premagati večino ovir (tudi psihičnih), ki so jim oteževala vključevanje na trg dela. Projekt je prispeval k zmanjšanju števila dolgotrajno brezposelnih v dveh londonskih okrožjih. Trajni rezultat programa je pridobivanje in širitev znanja udeležencev v zvezi z: - uporabo računalnika (e-pošte in interneta, Worda in Excela itd.) - pisanjem življenjepisov in spremnih pisem, - predstavitvijo osebnih sposobnosti in prednosti med razgovorom za službo.
USPOSABLJANJE	UNLOCKING THE POTENTIAL OF PEOPLE OVER 50
Nosilec	PISCES Group (UK)
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	V sodelovanju z nevladnimi organizacijami so bile izvedene dvodnevne delavnice in seminarji, kjer so udeleženci razvijali svoje veščine in odnos do uporabe računalnika, branja, pisanja in priprave življenjepisov glede na pričakovanja potencialnih delodajalcev. Prav tako so lahko udeleženci v individualnih pogovorih s strokovnjaki ugotavljali svoj poklicni potencial in načrtovali svojo nadaljnjo poklicno pot.
Ciljna skupina	144 brezposelnih, starejših od 50 let iz regije West Midlands.
Cilji	Starejšim (50+) omogočiti vrnitev na trg dela

	z izboljšanjem njihovih (digitalnih) veščin ali s prekvalificiranjem.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Najpomembnejši rezultat projekta je izboljšanje možnosti za ponovni vstop na trg dela pri brezposelnih, starejših od 50 let. To je bilo doseženo z razvojem osnovnih kompetenc (uporaba računalnika, branje, pisanje, ustvarjanje življenjepisa). Vključeno je bilo tudi individualno strokovno svetovanje, ki je omogočilo opredelitev prednosti in slabosti vsakega posameznika.

2.4 Drugi segmenti

Tabela 4: Pregled dobrih praks krepite digitalnih kompetenc v segmentu drugih ciljnih skupin

USPOSABLJANJE	DIGITALAD. DIGITAL ADULT EDUCATORS: PREPARING ADULT EDUCATORS FOR A DIGITAL WORLD.
Nosilec	Konzorcij partnerjev – nosilec: University of Latvia
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Pripraviti izobraževalce za odrasle na digitalno pismenost, si zgraditi sposobnost uporabe in poučevanja z uporabo inovativnih digitalnih orodij in virov ter vključiti digitalna orodja v svoje učne prakse za zaposljivost.
Ciljna skupina	• Vzgojitelji odraslih in trenerji. • Odrasli učenci. • Organizacije za izobraževanje odraslih. • Akademiki. • Raziskovalci. • Uradniki ustreznih javnih in zasebnih institucij na področju izobraževanja odraslih.
Cilji	- Izgraditi sposobnost učiteljev odraslih učencev, da postanejo digitalno pismeni v svojih učnih praksah. - Razviti kompetence odraslih učencev za uporabo digitalnih orodij za večjo zaposljivost. - Razviti inovativne vire in orodja za bolj kakovostno poučevanje učiteljev odraslih učencev. - Spodbujati ozaveščenost o pomenu digitalnih veščin za odrasle v Evropi.
PRIČAKOVANI REZULTATI	O1 - Program usposabljanja za učitelje odraslih DigitAD. • IO2 - Prostor za e-učenje in gamificirani moduli za spletno učenje. • IO3 - Študija ocene učinka in priporočila za prakso. • IO4 - Poročilo o priporočilih oblikovalcem politik.
USPOSABLJANJE	#REMOTEEWORK MENTORSHIP
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Delo na daljavo je enostavno in dostopno vsem. Posameznike in podjetja želimo poučiti o tem, kaj je delo na daljavo, kakšne so njegove prednosti in kako lahko spremeni njihovo življenje in naše gospodarstvo. Dolgoročni učinki, ki jih želimo doseči, so decentralizacija delovnih priložnosti, dekoncentracija večjih mest in oživitev podeželja. Prizadevamo si, da bi na podeželju zgradili skupnosti oddaljenih delavcev in jim zagotovili potrebno usposabljanje, ki jim omogoča delo od doma ali kjer koli drugje. Usposabljanje zajema naslednje vsebine: • Digitalne kompetence • Komunikacija in empatija

	• Zmožljivost in produktivnost • Upravljanje in poročanje • Kultura, rast in napredovanje v karieri • Zdravje in dobro počutje
Ciljna skupina	• osebe s telesnimi ali duševnimi motnjami; • samohranilci, ki nimajo podpore pri varstvu otrok; • negovalci - tisti, ki morajo skrbeti za starejšega starša ali bolnega družinskega člana; • vojaški zakonci ali tisti, ki imajo partnerje, ki morajo pogosto potovati zaradi službe; • prosilci za azil in begunci.
Cilji	Povezati se z zasebnimi podjetji in lokalnimi vladnimi organizacijami s ciljem zagotovitve usposabljanja ljudem, ki to najbolj potrebujejo, in pomoči pri iskanju polne zaposlitve v obliki dela na daljavo.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Povečanje vključenosti na trg dela v obliki hibridnih načinov dela oz. dela na daljavo
USPOSABLJANJE	UIPATH - AUTOMATION SKILLS FOR THE FUTURE OF WORK
Nosilec	UiPath Akademija
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	UiPath Akademija je brezplačna spletna platforma za usposabljanje na področju avtomatizacije robotskih procesov (RPA). UiPath bo državljane EU opremil z znanji, ki so potrebna za uspeh v digitalnem svetu. Brezplačni spletni tečaji so primerni za vse tehnične ravni in zajemajo vsebino, ki se razlikuje od uvodnih do naprednih konceptov avtomatizacije robotskih procesov.
Ciljna skupina	Vsi zainteresirani državljani EU
Cilji	Ponuditi brezplačno usposabljanje za avtomatizacijo, s pomočjo katerega bodo državljani EU pridobili prave (digitalne) veščine za prihodnost.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Povečanje obseg digitalnega poslovanja podjetij/organizacij na podlagi večjega števila usposobljenih strokovnjakov na področju RPA.
USPOSABLJANJE	FUNDAȚIA EOS - EDUCATING FOR AN OPEN SOCIETY
Nosilec	Fundația EOS, Romunija
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Pomagati ljudem pridobiti tehnološka znanja, da bodo uspešno sodelovali v digitalni ekonomiji in družbi. EOS sodeluje s sektorjem formalnega izobraževanja v Romuniji in s širšo skupnostjo.
Ciljna skupina	Vsi zainteresirani
PRIČAKOVANI REZULTATI	Povečana znanja in kompetence za uspešno vključitev na trge dela, ki je pod vplivom digitalizacije.
USPOSABLJANJE	DIGITAL SKILLS TO MATCH INDUSTRY DEMAND
Nosilec	Wings ICT, Grčija
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	WINGS ICT Solutions želi razviti digitalne spretnosti na visoki ravni za IKT strokovnjake v različnih panogah z razumevanjem potreb industrije in razvojem novih

	sistemov, ki lahko prispevajo k rasti digitalnih veščin s prekvalifikacijo in nadgradnjo zaposlenih in iskalcev zaposlitve.
Ciljna skupina	Vsi zainteresirani
Cilji	Zagotoviti možnosti usposabljanja za izpopolnjevanje zaposlenih v digitalnih spretnostih.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Usposabljanje zaposlenih za napredne veščine, da izpolnijo zahteve podjetij po digitalnih spretnostih, pa tudi da si zagotovijo boljše delovno mesto za svoj poklicni in osebni razvoj.
USPOSABLJANJE	ESKILLS MATCH
Nosilec	Universidad de Alcalá, Španija
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Universidad de Alcalá bo ponudil brezplačen dostop do platforme eSkills Match, namenjene usposabljanju IT strokovnjakov in novincev za boljšo zaposljivost v stroki IKT prek okvira e-kompetenc (e-CF EN16234) in nove klasifikacije dela ESCO. Uporabniki platforme lahko na podlagi svojih potreb prepoznajo najbolj odmevne MOOC-e in odprte vire za izobraževanje ter se vključijo v ustrezna usposabljanja in po zaključku pridobijo tudi certifikat o uspešno opravljenem usposabljanju.
Ciljna skupina	IT strokovnjaki
Cilji	Zagotavljanje kariernih smernic IKT Privabljanje uporabnikov na platformo eSkills Match Povečanje števila uporabnikov na platformi in števila uspešno zaključenih tečajev za doseganje večje skladnosti med usposobljenostjo delovne sile in potrebami na trgu dela.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Boljša usposobljenost IT strokovnjakov in začetnikov za zaposlitev v stroki IKT na podlagi e-kompetenčnega okvira (e-CF EN16234) in nove klasifikacije delovne sile ESCO.

3. Dobre prakse krepitev motivacije ranljivih skupin

V nadaljevanju prikazujemo še nekaj primerov dobrih praks za povečanje motivacije ranljivih skupin za (nadaljnje, dodatno) izobraževanje in/ali (ponovni) vstop na trg dela. Področje dobrih praks razvijanja in krepitev motivacije se zdi v praksi slabše pokrito v primerjavi z zgoraj predstavljenim naborom dobrih praks na področju krepitev digitalnih kompetenc. Po drugi strani pa številna usposabljanja za krepitev digitalnih kompetenc vsebujejo tudi mehanizme in ukrepe, ki vplivajo na motivacijo uporabnikov. V tem kontekstu je ukrepe za krepitev motivacije težko obravnavati povsem neodvisno in ločeno od ukrepov za krepitev digitalnih kompetenc.

Problematika nezadostne motivacije za (nadaljnje, dodatno) izobraževanje je po podatkih naše raziskave značilna predvsem za nižje izobražene (nižje kvalificirane) in starejše zaposlene. V še večji meri pa je prisotna pri dolgotrajno brezposelnih, ki poleg usposabljanj za pridobitev ustreznih (digitalnih) kompetenc potrebujejo predvsem programe aktivacije in opolnomočenja za vstop na trg dela.

Tabela 5: Dobre prakse za povečanje motivacije ranljivih skupin za vseživljenjsko izobraževanje in/ali vstop na trg dela

DOBRA PRAKSA	LABOUR MARKET ACTIVATION OF VULNERABLE GROUPS
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Cilj projekta je zmanjšati dolgotrajno brezposelnost in odvisnost od zajamčene minimalne pomoči z učinkovitim vključevanjem ranljivih skupin, zlasti uporabnikov zajamčene minimalne pomoči, na trg dela, tako da se jih vključi v posebne programe za razvoj spretnosti in storitev. Program je sestavljen iz dveh vrst podpore: 1. Namen svetovalne podpore (preden se osebe aktivno vključijo v zaposlitev) je pomagati uporabnikom zajamčene minimalne pomoči pri njihovem aktiviranju in vključevanju na trg dela s pričakovanim dosegom 1200 oseb. 2. Mentorska podpora (v času, ko je upravičenec vključen v usposabljanje ali druge aktivne ukrepe zaposlovanja) je namenjena ugotavljanju osebnih in poklicnih ovir in težav, s katerimi se uporabniki srečujejo v procesu usposabljanja ali zaposlovanja, ter določitvi dejavnikov in razlogov, ki otežujejo, da se uporabnik vključi v izobraževalno ali zaposlitveno okolje s pričakovanim dosegom 1200 ljudi.
Ciljna skupina	Dolgotrajno brezposelni posamezniki na zajamčeni pomoči
Cilji	- Podpiranje zaposlovanja s treningi - Podpirati zaposlovanje z usposabljanjem, katerega osnovni cilj je izboljšati znanje in znanje uporabnikov zajamčene minimalne pomoči s pomočjo usposabljanj, pripravništva in subvencionirane zaposlitve, da se olajša vključitev teh oseb na trg dela.

	Program sestavljajo trije ukrepi: 1. Poklicno usposabljanje (zahtevani poklici na trgu dela) s pričakovanim dosegom 1200 oseb. Cilj tega ukrepa je povečati zaposljivost brezposelnih s pridobitvijo znanj in veščin, potrebnih na trgu dela. Osebe, ki jih zadeva ta ukrep, bodo prejele ustrezno plačilo. 2. Usposabljanje pri delu (usposabljanje pri znanem delodajalcu) s pričakovanim dosegom 400 oseb. Namen tega ukrepa je povečati zaposljivost brezposelnih s pridobivanjem znanj in veščin za poklice na trgu dela. Osebe, ki jih zadeva ta ukrep, bodo prejele ustrezno plačilo. 3. Zaposlitev z delitvijo stroškov (subvencija plač) s pričakovanim dosegom 400 oseb. Namen tega ukrepa je zagotoviti finančno podporo za ustvarjanje novih delovnih mest in zaposlovanje brezposelnih oseb, ki so upravičenci do zajamčene minimalne pomoči, s plačilom sredstev delodajalcu kot subvencijo do plače zaposlenega in za kritje stroškov priprave osebe na zaposlitev.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Program vključuje kombinacijo ukrepov, ki bi naj prispevali k aktivaciji dolgotrajno brezposelnih na trg dela, vključno s finančnimi in motivacijskimi spodbudami. Eden od ukrepov je tudi svetovalni in motivacijski program, ki naj bi spodbudil in pomagal pri vključevanju uporabnikov zajamčene minimalne pomoči v usposabljanje in druge aktivne ukrepe zaposlovanja ter s tem olajšal njihovo vključitev na trg dela.
DOBRA PRAKSA	WOMEN4IT
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Spodbujati vključevanje mladih žensk v sektor IKT in digitalnih delovnih mest. Da bi spodbudili sodelovanje mladih žensk NEET, sta LIKTA in Državna agencija za zaposlovanje podpisala sporazum o sodelovanju, katerega namen je informiranje in vključevanje mladih žensk v sektor IKT in digitalna delovna mesta, zmanjšanje brezposelnosti mladih in razkorak žensk v IKT sektorju.
Ciljna skupina	18-29 let NEET ženske
Cilji	Zagotoviti brezplačno usposabljanje za zgoraj navedeno ciljno skupino in povečati njihovo zaposljivost.
DOBRA PRAKSA	PLYA PROGRAMME
NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Motivirati mlade za vstop na trg dela ali za nadaljevanje vključitve v izobraževalni proces
Ciljna skupina	Mladi
Cilji	Vključitev mladih na trg dela, jih motivirati za vstop na trg dela in povečati veščine za boljši nastop na trgu dela.
DOBRA PRAKSA	EMPLOYMENT WITHOUT DIFFERENCE (Češka)

NAMEN/OPIS DOBRE PRAKSE	Razvit je bil izobraževalni in svetovalni program, prilagojen potrebam ciljne skupine in delodajalcev. S pomočjo psihologov in pedagogov je bila razdelana metodika poučevanja starejših brezposelnih. Izvedeni so bili tako izobraževalno-svetovalni kot praktični moduli: - temeljne vsebine (11 dni); - psihološko svetovanje, (6 dni) - individualna srečanja s psihologom za krepitev motivacije, prepoznavanje lastnih prednosti in slabosti, razvijanje samospoštovanja in samozavesti; - 20-dnevne delovne izkušnje v enem od približno 30 podjetij, ki so sprejela ženske na pripravništvo v okviru projekta.
Ciljna skupina	Dolgotrajno brezposelne ženske, starejše od 45 let
Cilji	Cilj projekta je bil omogočiti dolgotrajno brezposelnim (več kot 6 mesecev) ženskam vstop na trg dela s pomočjo razvoja in izvedbe programa usposabljanja in mentorstva.
PRIČAKOVANI REZULTATI	Skoraj polovica udeleženk projekta se je zaposlila v podjetjih, v katerih so opravljala pripravništvo.

4. Razprava

Iz analize primerov dobrih praks za krepitev digitalnih kompetenc ranljivih skupin je pokazala, da se večina programov usposabljanj nanaša predvsem na pridobitev generalnih znanj, ki jih zahteva digitalizacija na trgu dela. Usposabljanja, ki bi bila v celoti usmerjena na razvijanje specifičnih sklopov digitalnih kompetenc, kot jih npr. opredeljuje DigComp matrika (Carretero, Vuorikari in Punie, 2017), so redka in maloštevilna. Zasledili smo sicer usposabljanje za razvijanje digitalnih kompetenc komuniciranja s pomočjo IKT tehnologije in orodij (npr. Skill it for Youth) ter nekaj specializiranih usposabljanj za pridobivanje naprednejših digitalnih kompetenc, kot je npr. programiranje. Zasnova in izvedba usposabljanj glede na zahteve in vrste digitalnih kompetenc, kot jih opredeljuje DigComp matrika, bi gotovo omogočilo lažje in učinkovitejše pridobivanje najpomembnejših znanj in digitalnih kompetenc glede na zahteve delovnih mest v različnih sektorjih oz. panogah.

Glede na analizo, ki smo jo opravili, menimo, da bi bilo smiselno načrtovati usposabljanja za krepitev digitalnih kompetenc po sosledju točk v matriki, ki bi bila razdeljena v različne razrede težavnosti, upoštevaše specifične potrebe po posamezni sektorjih/panogah. Za enostavnejše poklice in delovna mesta bi bila zadostna osnovna, generalna znanja (ampak vseh segmentov digitalnih kompetenc v DigComp matriki), medtem ko bi bila za bolj strokovna/kompleksna delovna mesta potrebna tudi naprednejša usposabljanja.

Glede na DigComp matriko bi bilo v okviru tovrstnih usposabljanj torej potrebno razvijati in krepiti digitalne kompetence s področij:

1. informacijske in podatkovne pismenosti,
2. komunikacije in povezovanja,
3. kreiranja digitalnih vsebin,
4. varnosti in operacij ter
5. reševanja problemov.

Usposabljanja bi morala zajemati vse podteme zgoraj omenjenih tematskih sklopov, v kolikor želimo ranljivim skupinam omogočiti enakovreden položaj na trgu dela. Trendi kažejo, da se je v vseh panogah pričelo prilagajanje novim tehnologijam. Napredek umetne inteligence vpliva na vse panoge, prav tako povečanje razpoložljivosti in uporabe »big data«, napredek tehnologije v oblaku, napredek v računalniški moči ter razvoj naprav, s katerimi se premošča razkorak med človekom in strojem. Tovrstni napredek vpliva na spremembo verige vrednosti, na večjo specializacijo nalog ter zmanjšanje potreb po nekvalificirani oz. nižje kvalificirani delovni sili.

Navkljub dejstvu, da dobrih praks, ki bi se osredotočale izključno na motivacijo ranljivih skupin za usposabljanje in/ali vključevanje na trg dela ni veliko, smo lahko na podlagi analize obstoječe literature pripravili nekatere smernice, ki jih velja upoštevati pri nadaljnjem razvoju programov za krepitev motivacije, in sicer:

- Zaradi svojega marginaliziranega statusa v družbi in izobraževalnem sistemu ranljive skupine kažejo visoko nagnjenost k brezposelnosti. Zato se oddaljijo od družbenega okolja in izgubijo samozavest in tako postanejo še bolj izpostavljeni večjemu tveganju revščine. Nizka samozavest je enaka nizki motivaciji za sodelovanje v izobraževanju odraslih oz. v vseživljenjskem izobraževanju.

- Cena dela je v primerjavi z višino socialne pomoči precej nizka. To negativno vpliva na motivacijo za delo v razmerah, ko na trgu dela prevladujejo delovna mesta z minimalno plačo, zato upravičenci/prejemniki socialne pomoči pogosto menijo, da se delo ne izplača v primerjavi s prejemki socialne pomoči.
- Večina predstavnikov ranljivih skupin se jih je zgodaj prenehalo izobraževati, kar pomeni, da je izobraževanje zanje nekaj, česar niso (z)mogli zaključiti. Bojijo se novih stvari, bojijo se pokazati, kaj znajo in česa ne znajo, nerodno jim je, ker jih drugi dojemajo kot "neumne".

V nadaljevanju navajamo še nekaj ukrepov za krepitev motivacije ranljivih skupin za vključitev v usposabljanja in izobraževalne programe za povečanje njihove zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela:

- ustvariti preproste in natančne informacije o izobraževalnem programu, dejavnostih in ugodnostih, poslanih po različnih komunikacijskih kanalih;
- povečati ozaveščenost teh ciljnih skupin o obstoječih izobraževalnih programih;
- usposabljanja prilagoditi potrebam tovrstnih ciljnih skupin (ranljivost ni samo posledica posameznih ali družinskih značilnosti, ampak tudi rezultat izobraževanja in sistemov na trgu dela, ki ne zagotavljajo priložnosti za določene ciljne skupine);
- identificiramo člane ciljne skupine, ki so sodelovali v katerem koli izobraževalnem programu, da bi promovirali izobraževalni program (vloga promotorjev);
- za premostitev vrzeli med potrebami in spretnostmi, ki jih imajo ranljive skupine posameznikov je treba izvesti inovativne, celostne in ciljno usmerjene pristope;
- ponuditi individualna svetovanja in coaching programe za naslavljanje ovir, ki so vzrok nizke motivacije za usposabljanje (in/ali vstop na trg dela) – identifikacija in rahljanje nefunkcionalnih prepričanj, ki vzdržujejo apatičnost in nizko raven motivacije.

Vsekakor je problematiko potrebno reševati celostno in ranljive skupine najprej motivirati, da bodo sploh želeli vstopiti in/ali ostati na trgu dela, nato pa jih za to ustrezno usposobiti. S tega vidika kot posebej učinkovite ocenjujemo tista usposabljanja, ki vključujejo oba vidika: osebni razvoj z vidika motivacije, samozavesti in samo-učinkovitosti ter strokovni razvoj z vidika razvijanja manjkajočih digitalnih kompetenc. V tem kontekstu bi med zgoraj naštetimi primeri dobrih praks izpostavili dve:

1. »PLYA program (Project learning for young adults)« zajema tako motivacijski vidik kot tudi izobraževalni vidik. Struktura projekta bi se lahko smiselno nadgradila in prilagodila tudi drugim segmentom ranljivih skupin, poleg mladih. Vsebine pa bi bilo smiselno prilagoditi sklopom kompetenc, ki jih zajema DigComp matrika.
2. »Labour market activation of vulnerable groups« se izvaja v Makedoniji in prav tako zasleduje celostni pristop (svetovalni, motivacijski ter izobraževalni vidiki).

5. Viri

Carretero, S., Vuorikari, R. in Punie, Y. (2017). *The Digital Competence Framework for Citizens*.

Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno na:

https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_%28online%29.pdf

Evropska komisija. (2019a). *Joint employment report 2019*. Bruselj, Evropska komisija: Dostopno na:

https://www.voced.edu.au/vital_node_create/ngv_82283

Evropska komisija. (2019b). *Labour Market Vulnerability and Labour Market Outcomes during the Economic Upswing*. Dostopno na: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22180&langId=en>

Evropska komisija. (2017). *The digital skills gap in Europe* [online]. Dostopno na:

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-skills-gap-europe>.

Evropska komisija. (2016). *A new skills agenda for Europe: Working together to strengthen human capital, employability, and competitiveness. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. Dostopno na: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EN/1-2016-381-EN-F1-1.PDF>