

NÁSTROJ POWERYOU



Obsah

Obsah

Obsah.....	2
Úvod.....	2
Kapitola 1: Charakteristika starších lidí/zástupců pracovní síly nad 50 let	3
2.1.Digitální kariéra pro profesionály nad 50 let	5
2.2.Vzdělávací program eDigiStars pro dospělé 50+	6
Kapitola 3: Metody a nástroje pro zapojení a motivaci dospělých 50+ do vzdělávání a budování digitální kariéry.	7
3.1. Představení inovativního systému eDigiStars a jeho výhody	7
3.2 Nástroje a přístupy pro výběrová řízení a budování digitální kariéry.....	8
3.4 Užitečné metody a nástroje	8
3.4.1. Metoda výběrů.....	8
3.4.2. METODA PRO SEBEHODNOCENÍ A MOTIVACI.....	9
3.5 Kdo vám může pomoci?	9
Přílohy	10
Příloha 1. Příběhy úspěšných lidí 50+ z partnerských zemí eDigiStars.....	10
Příloha 2. PSANÍ VÝZEV:	13
Příloha 3. VÝBĚR NA ZÁKLADĚ PŘEDEM DEFINOVANÝCH KRITÉRIÍ.....	13
Příloha 4. POHOVORY	14
Příloha 5. ZKOUŠKA “PRÁCE”.	15
Příloha 6. KONTROLA REFERENCÍ.....	15
Příloha 7. Jak můžeme objevit svůj IKIGAI?	16
Příloha 8. VYHODNOŤTE AIGILITU PŘI UČENÍ.....	16
Příloha 9. DOTAZNÍK SLOUŽÍCÍ K SEBEHODNOCENÍ DIGITÁLNÍ GRAMOTNOSTI.....	17



Úvod

Všichni se nejspíše shodneme, že digitální gramotnost přináší nespočet výhod pro náš osobní i profesní život. Digitálně nezkušení lidé, zejména starší generace (50+), bohužel mají s ovládáním nových technologií často problémy, což následně vede k tomu, že jsou znevýhodněni a nedokážou využít příležitosti, které digitální svět přináší.

A právě proto vstupujeme na scénu my - 19 partnerů z 8 zemí (Maďarsko, Rakousko, Srbsko, Bosna a Hercegovina, Bulharsko, Česká republika, Rumunsko, Slovinsko, Ukrajina) se shromáždilo v projektu eDigiStars, který je spolufinancovaný z nadnárodního programu Dunaje.

Vítejte na cestě eDigiStars, během které se dozvíte více o tom, jak se vypořádat se 3 častými problémy v makroregionu Dunaj:

- Nedostatek kvalifikované pracovní síly v digitálních oblastech
- Stárnutí populace a potíže se zaměstnatelností
- Nižší konkurenceschopnost celého Podunají

Řešení je ukryto v inovativním ekosystému eDigiStars založeném na třech nástrojích:

- Nástroj POWERYOU – jak oslovit a pracovat se staršími tak, aby uvěřili, že se zvládnout naučit digitální dovednosti nebo je zdokonalit
- Nástroj CAMPUS – jak přizpůsobit vzdělávací kurzy potřebám starších zaměstnanců
- Nástroj LABEL – jak u zaměstnavatelů vybudovat důvěru a prokázat kompetence seniorů

Všechny nástroje jsou vyvíjeny ve spolupráci s organizacemi odborného vzdělávání a vzdělávání dospělých, úřadů práce, nevládních organizací, místních vlád, obchodních komor, průmyslových a hospodářských rozvojových organizací a znevýhodněných cílových skupin.

Vyvinuté nástroje budou testovány v pilotních projektech prostřednictvím několika intenzivních vzdělávacích interakcí na místní úrovni v průběhu 10 měsíců a následně budou ještě doladěny po obdržení a následném vyhodnocení zpětné vazby. Začneme nástrojem POWERYOU a vyškolíme zaměstnance úřadů práce nebo nevládních organizací, kteří se zaměřují na seniory, jak budovat pozitivní přístup k seniorům, a jak je zapojit a motivovat. V každé zemi vybereme jednoho poskytovatele vzdělávání, který na základě nástroje CAMPUS upraví jeden ze svých stávajících vzdělávacích kurzů. Poté tento kurz absolvuje 40 nezaměstnaných starších lidí, kteří budou přijati / vybráni v daném místě (celkem 320) na konci pilotního programu nástroje POWERYOU. Je nutné zajistit, aby absolventi kurzu dostali odpovídající certifikát a současně je nezbytné, aby se začala budovat důvěra u zaměstnavatelů pomocí pilotního nástroje LABEL. Nástroj LABEL se zaměřuje na aktéry, kteří intenzivně působí v průmyslu nebo tyto aktéry zastupují, např. obchodní komory, průmyslová sdružení a další instituce podporující podnikání. S pomocí tohoto nástroje bude dosaženo dvou věcí: Za prvé budou pro účastníky eDigiStars vydávány široce uznávané certifikáty. Za druhé bude vytvořena důvěra v (re) kvalifikovanou cílovou skupinu 50+ (celkem 120 osob) jako hodnotných přispěvatelů do digitalizovaného pracovního prostředí.

Pevně věříme, že vám nástroje eDigiStars pomohou a stanou se jednou z klíčových součástí změny, která má za úkol zvýšit šanci starších lidí na novou kariéru v digitálním světě práce.

Přejeme vám příjemnou cestu s eDigiStars, která posílí generaci 50+ a zajistí tak jasnější budoucnost.

Nástroj
POWEYOU



Nástroj
CAMPUS



Nástroj
LABEL



Kapitola 1: Charakteristika starších lidí/zástupců pracovní síly nad 50 let

“Proč investovat do starších, když je snazší najmout mladšího.”

“Mladších nebude dost.”

Starší pracovníci jsou důležitou součástí pracovní síly, vlivem demografické změny klesající porodnosti a delší délky života. Jejich počet se v příštích desetiletích zvýší. V mnoha zemích budou starší pracovníci tvořit 30 % a více populace v produktivním věku.

Digitální transformace práce již probíhá. Ohromně to změní celou povahu práce a zaměstnání, a to rovnou na několika úrovních. Digitální transformace reformuje zavedené pracovní role a dovednosti pracovní síly; pracovníci musí získat základní počítačové dovednosti, aby se mohli interagovat do digitalizovaného pracovního prostředí, a musí rozvíjet dovednosti související s daty, jako je monitorování dat, analýza a diagnostika, zatímco provoz strojů a fyzická síla budou mít stále menší význam.

Poptávka po pracovní síle se přesouvá k profilu kompetencí zaměstnanců, který se zaměřuje na počítačové dovednosti, kreativitu a interpersonální dovednosti. Donutí (potenciální) zaměstnance se soustředit na počítačové kompetence, školení a flexibilitu. Zvláště starší lidé hrají klíčovou roli v tomto transformačním procesu z několika důvodů:

1. Začali pracovat v předdigitálním prostředí a – i když se digitální transformace liší od předchozích průmyslových revolucí – mají velmi zkušenou a propracovanou perspektivu na technologické změny obecně.
2. Mají rozdílné potřeby, co se týče přijetí technologií, a proto je vývojáři technologií obtížněji řeší
3. Průmyslové země procházejí demografickou změnou, což učiní ze starších pracovníků v blízké budoucnosti největší pracovní skupinu.

Digitální transformace práce by mohla značně profitovat z porozumění perspektivě a potřebám lidí nad 50 let.

Lidé starší 50 let mají ve srovnání s jinými generacemi různé dovednosti a kompetence. Bez jejich účasti v pracovním životě vznikne nedostatek odborných, strukturálních a networkingových kapacit. Důležitý je také přenos jejich nevyslovených (tichých) znalostí mladším generacím. Nejsilnější kombinace kompetencí na pracovišti je založena na odlišných silných stránkách různých generací. Míra zaměstnanosti starších pracovníků (55–64 let) v EU-27 je v současné době 60 %. Uspokojivé zaměstnání může pomoci lidem starším 50 let se vyhnout nemoci a fyzickému nebo mentálnímu zhoršení, zajistit si dobrou kognitivní a fyzickou kapacitu a podporovat pozitivní a aktivní přístup k životu.

Proto je naléhavě zapotřebí, aby lidé starší 50 let měli lepší a delší pracovní kariéru. Je naším úkolem je podpořit, aby zůstali aktivní, a zajistit, aby jejich silné stránky a talent byly prospěšné pro společnost dunajských makroregionů.

Lidé nad 50 let jsou skrytým pokladem pro budování udržitelné a pečující společnosti, kde existuje solidarita mezi generacemi.



SWOT analýza lidí starších 50 let na trhu práce

Silné stránky	Slabé stránky
Odhodlaní a angažovanost.	Pokles fyzické pracovní kapacity – klesá kardiorespirační kapacita a svalová síla. <i>Neočekává se, že budou jako Superman, ale stále mohou dělat dřepy a běhat.</i>
Povědomí o důležitosti školení a rozvoji kompetencí souvisejících s digitálními technologiemi.	Věk negativně souvisí s kontraproduktivním pracovním chováním.
Silná pracovní morálka.	Méně efektivní v tréninkových programech, <i>Tréninkové programy v dnešní době – vše je moc rychlé a napsané moc malým písmem.</i>
Odborná způsobilost, tiché znalosti.	Méně zkušeností s používáním technologií. <i>Ale ví, jak „zapálit oheň“ po staru.</i>
Menší absence než jiné věkové skupiny.	Obtíže s přizpůsobením se změnám. <i>Všechno funguje dobře; žádné změny nejsou potřeba.</i>
Pokles některých kognitivních procesů – paměťových funkcí a psychomotorických dovedností dokáží kompenzovat pracovními zkušenostmi.	Věkové meta stereotypy odkazují na přesvědčení jednotlivce – co si o jeho věkové skupině myslí zástupci jiných věkových skupin. U starších lidí převládají meta stereotypy, které se týkají jejich zkušeností, přítomnosti strachu z technologie a pomalého učení se novosti. <i>Počítače jsou děsivé, pokud stisknete špatnou klávesu, můžete přijít o všechno.</i>
Lepší správa života/kontrola nad životem.	S věkem přibývají zdravotní problémy a chronická onemocnění (pohybové a duševní poruchy, deprese). <i>Špatný zrak, kašel, pomalá rychlost... neznamená to, že hra skončila.</i>
Zůstávají v zaměstnání déle.	Strach nést odpovědnost nejen za své činy a rozhodnutí, ale i za údržbu technologií.
Týmové chování.	Strach, že budou nahrazeni technologiemi. <i>Máme zůstat nebo bychom měli odejít hned?</i>
Silný sociální kapitál/network.	
Spolehlivější	
Konzistence a osobní pozornost.	
Strategické myšlení, bystrost, ohleduplnost, schopnost uvažovat, racionalizovat, holistické vnímání.	

PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
Hrají klíčovou roli při školení příští generace pracovníků.	Pracovní úkoly se mohou změnit natolik, že starší pracovníci již nemusí mít z jejich zkušeností užitek. <i>Začínám si myslet, že nikdy nebudu dost starý na to, abych to věděl lépe.</i>
Sdílení znalostí a zkušeností s ostatními – vícegenerační spolupráce.	Věková diskriminace na trhu práce a ve společnosti.
Využití stávajících dovedností novými způsoby, nové obchodní příležitosti.	Nedostatek solidarity mezi generacemi. <i>Starší mohou naučit mladé zahradničit; mladí lidé mohou naučit starší používat Facebook.</i>
Použití modelu Work Ability House, který popisuje různé dimenze ovlivňující schopnost lidské práce – rovnováhu mezi prací a jednotlivými zdroji. Kromě pracoviště ovlivňuje rovnováhu také rodina a blízká komunita (Na základě Ilmarinen, 2006, Finský institut pracovního zdraví).	Přetrvávající stereotypy o starších pracovnících. Jsou považováni za méně přizpůsobivé, flexibilní a energické, nákladnější, s vyšším zdravotním rizikem a bez zájmu o školení. <i>Máme rádi, když jsou starší lidé součástí našeho života a všichni doufáme, že zestárneme, tak proč se tento osobní zájem neprojevuje na trhu práce a ve společnosti?</i>
Vícegenerační týmová práce – aktualizace dovedností a kompetencí.	Předčasný důchod a pracovní neschopnost. <i>Vždycky jsem věděl, že zestárnu. To, jak rychle se to stalo, však bylo trochu překvapením.</i>
Otevřená a inkluzivní organizace/společnost, která předchází a řeší na všech úrovních jakoukoli formu diskriminace na základě věku a předsudky.	Jsou nutné úpravy v práci z důvodu zdraví a funkčních kapacit – investice do BOZP. <i>Podle všeho musíte jíst zdravě více než jednou, abyste se dostali do formy.</i>
Otevřený a spravedlivý přístup k celoživotnímu učení, rozvoj/realizace školení na základě potřeb trhu práce.	Potenciál pro substituci (technologie vs. člověk) - proces je poháněn krátkodobým snižováním nákladů namísto transformace zaměřené na člověka.
Propagace aktivního stárnutí a kariérního rozvoje pro lidi nad 50 let.	Bez účasti starších osob v pracovním životě vznikne nedostatek odborných, strukturálních a networkingových kapacit. <i>Připadalo by mi to jako zmeškat nedělní obědy a poslech pohádek u prarodičů.</i>
Starší pracovníci budou největší pracovní skupinou na trhu práce.	
Digitální technologie vedly k většímu pracovnímu nasazení a zabezpečení IT není dostatečné.	
Získaný respekt, důvěra v zaměstnavatele, podpora a zpětná vazba supervizorů, férové zacházení, zapojení do práce.	

Kapitola 2: Nová kariéra po padesátce



Cílem společenství eDigiStars je změnit image seniorské pracovní síly a dokázat, že zaměstnavatelé mohou se seniory počítat jako s digitálními pracovníky. Partneri zastupující mnoho podunajských regionů se proto rozhodli, že shromáždí ukázkové příklady seniorů, kteří se stali digitálními podnikateli nebo jsou zaměstnání jako digitální pracovníci. Za těmito příklady jsou skutečné životní příběhy jednotlivců, kteří byli dostatečně odvážní a začali novou digitální kariéru až v pozdější fázi svého života. Následující kapitola si klade za cíl představit jejich příběhy a zaměří se na to, jak se vypořádali s výzvami souvisejícími s digitálním zaměstnáním nebo podnikáním.

2.1. Digitální kariéra pro profesionály nad 50 let

Mnoho lidí po padesátce ztratilo v posledním roce práci kvůli krizi spojené s COVID 19, buď z důvodu zavření podniků nebo jednoduše proto, že část profesí se po masivní digitalizaci stala zbytečnou. Tito lidé však stále mají své rozsáhlé odborné znalosti v konkrétních oblastech a na různých úrovních.

Na druhé straně je všude kolem nás digitální transformace a mnoho podniků čelí výzvám spojeným s rozšířením svých týmů o nová profesionální místa, na kterých by zaměstnanci měli mít OBĚ profesionální i digitální dovednosti.

Takže ještě nikdy se nenaskytla tak skvělá příležitost pro zkušené profesionály začít novou kariéru i po padesátce tak, že spojí to, co umí, s tím, co trh práce v tuto chvíli potřebuje, přičemž je k tomu nutné pouze přidat základní digitální dovednosti do své odbornosti.

To je to, co inovativní systémy eDigiStars nabízejí seniorům napříč všemi profesními obory. Program je vhodný pro všechny, kdo jsou ochotni svou kariéru dále posunout, ale zároveň čelí výzvám spojeným s digitální náplní práce.

Pokud v roce 2021 senior nemá práci, ale přesto cítí, že má energii a vůli překonat novou výzvu, kariéra spojující jejich odborné znalosti s novými digitálními dovednostmi jim poskytne rozmanitost, vzrušení a příležitost se naučit něco nového. Toto pole – digitální podnikání – před 60 lety nikdy neexistovalo. Internet přináší revoluci nejen v našem životě, ale i v komunikaci, práci a cestování. Stejně tak kompletně reformoval podobu toho, jak mohou firmy vyrábět, propagovat a prodávat své produkty a služby těm správným lidem.

Senioři, kteří se rozhodnout pro novou digitální kariéru se samozřejmě nemusí zavázat, že se stanou programátorem nebo IT specialistou. Mohou začít tím, že se naučí dovednosti, které zlepší a rozšíří jejich stávající profesionální dovednosti v digitalizovaných oborech, ve kterých pracovali již předtím, ale jenom "offline". Navíc, v digitálním světě se jejich kariéra může ubírat různými směry. Mohou si zvolit pracovat na dálku jako zaměstnanec, pracovat na volné noze, začít vlastní projekt nebo založit malou firmu nebo pracovat pro instituci. Ať už se rozhodnou pro jakoukoli cestu, mohou si být jisti tím, že se budou neustále vzdělávat a růst, protože digitalizace sílí a objevují se neustále nové příležitosti a výzvy.

Jak mohou senioři naložit s digitální prací

Místo

Navzdory tomu, co si lidé mohou myslet, digitální práce není vázaná pouze na velká města. Většinu digitálních prací lze dělat na dálku.

Online marketing

Toto je všeobecný termín, který se používá k pokrytí více specializovaných oblastí, jako je optimalizace pro vyhledávače (SEO), marketing ve vyhledávačích (SEM), platba za kliknutí (PPC) a sociální sítě. Zahrnuje jakýkoli proces zapojený do propagace značky a zvyšování jejího profilu online. Od interakce na Twitteru po zvýšení hodnocení webové stránky na Googlu existuje spousta různých prvků, které všechny vyžadují řadu různých dovedností a zkušeností.

Online obsah

Je jasnou volbou pro každého, kdo miluje psaní, neboť online obsah pokrývá vše, co můžete na webu vidět. Kreativita je zásadní dovedností, ať už se jedná o psaní blogu až produkci videa. Jde o to, dokázat vytvořit přesvědčivý materiál, který osloví cílové publikum webu.

E-commerce

Práce v e-commerce se týká všeho, co je spojené s nákupem a prodejem online. Může se jednat o digitální prodej a správu účtu nebo více specializované oblasti, které souvisejí s online reklamou. Požadované dovednosti závisí na roli, o kterou se člověk zajímá. Pokud se například někdo zajímá o správu účtů a kampaní nebo prodej, předchozí zkušenost s prodejem je zárukou úspěchu.

Analýza a výzkum

Mít webové stránky je k ničemu, pokud podniky nevědí, jak se stránkám daří nebo jak je lze vylepšovat. Právě zde se uplatňují analytické a výzkumné role. Profesionálové používají nástroje, jako je Google analýza, která slouží ke sledování provozu na webu a míru konverze – to jsou data, která se používají k vylepšení a predikcím, díky kterým značky mohou plánovat strategie pro nadcházející měsíce a roky. Tyto konkrétní role se týkají dat a čísel, takže je důležité mít silné analytické a numerické myšlení. Zkušenosti z oblasti, kde člověk získal odborné znalosti týkající se čísel, jsou dobrým výchozím bodem.

Webový a grafický design

Ideální volba pro kreativní typy. Weboví a grafičtí designéři jsou zodpovědní za vytváření působivého designu, grafiky a obrázků, které jsou zároveň v souladu s hodnotami značky. Nezbytné je mít silné portfolio, avšak obvykle je zásadní i dobrá pracovní znalost populárních programů, jako je Photoshop, InDesign a Fireworks. Některé základní znalosti HTML a CSS by také mohly pomoci kandidátovi zajistit práci jako webový designer.

Vývoj webu a softwaru

Odvětví vývoje webových aplikací je nyní rozmanitější než kdy dříve, přičemž důležitými oblastmi jsou hry, mobilní zařízení a aplikace. V tomto odvětví může být dlouhá cesta k získání titulu z počítačové vědy nebo příbuzného oboru. Avšak zaměstnavatelé si nejvíce cení dobré znalosti praktických věcí jako je kódování a HTML, nebo zkušeností s vývojem pro iOS, Android a Blackberry.





3D tisk

Technologie 3D tisku se rozrostla tak rychle, že vytváří vlny napříč odvětvími. Je to velmi dobrá příležitost pro ty, kteří mají rádi kreativitu a mechaniku. Znalosti 3D tisku lze využít na různých pozicích jako je specialista na 3D tisk, servisní technik ale také na pozicích v oblasti prodeje, marketingu a vzdělávání.

Programování PLC a robotika

Svět výroby se stává stále více závislým na různých typech robotických procesů a automatizaci a poptávka po pracovnících kvalifikovaných v programování takových systémů exponenciálně roste. Je to ideální možnost kariérního rozvoje pro lidi s elektrotechnickým vzděláním.

Další pozice v IT

Na trhu existuje různorodý počet pozic využívajících IT dovednosti, jako je specialista na počítačovou podporu, správce databáze, technik PC, správce systému, specialista na IT bezpečnost atd.

Budoucnost

Digitální průmysl roste neuvěřitelným tempem a díky každodennímu vzniku nových platforem, webů a aplikací nevykazuje žádné známky zpomalení. Existuje celá řada specializovaných pracovních rad, specializovaných náborářů a kariérních stránek věnovaných pracovním místům v tomto odvětví, přičemž většina z nich před několika lety ani neexistovala.

2.2. Vzdělávací program eDigiStars pro dospělé 50+

Jak je popsáno v předchozí kapitole, existuje velký a různorodý počet pozic, které mohou starší lidé s digitálními znalostmi získat. Společnost eDigiStars připravila systém školení k získání znalostí v několika oblastech digitální práce. Školení eDigiStars se skládá ze 6 modulů, které lze vybrat a kombinovat podle místních potřeb.

Moduly 1-3 připravují účastníky především na následující pozice: referent, recepční, univerzální podpora v kanceláři, agent a specialista zákaznických služeb, specialista online podpory, specialista na digitální marketing, specialista na digitální obsah atd. Je nezbytné umět ovládat různé nástroje a aplikace, aby byl člověk schopný vytvářet obsah, textové a tabulkové dokumenty, fotografie a videa, popřípadě umět vše upravit. Stejně důležitá je i schopnost spolupracovat jednak v rámci firmy, tak i s dalšími obchodními partnery. V neposlední řadě je také důležité umět vytvářet a publikovat obsah na sociálních sítích.

Modul 4 je zaměřen na programování PLC (Programmable Logic Controller). Svět výroby se stává stále více závislým na různých typech robotických procesů a automatizace a potřeba pracovníků kvalifikovaných v programování takových systémů exponenciálně roste. Tento modul je ideální pro účastníky s elektrotechnickým vzděláním.

Modul 5 souvisí s bezpečností IT. Jedná se o obecný modul zaměřený na ochranu obsahu, osobních údajů, soukromí a porozumění rizikům a hrozbám v digitálním prostředí.

Modul 1 Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint)



Modul 2 Digital Marketing and Social Media Management (Principles, Platforms, Strategy, Tools, Adds)



Modul 3 Nástroje ke komunikaci a spolupráci (platformy pro videokonference, sdílení)



Modul 4 Úvod do programování PLC (elektrotechnické, PLC hardware)



Modul 5 IT Bezpečnost (ochrana osobních dat, kybernetické hrozby)



Kapitola 3: Metody a nástroje pro zapojení a motivaci dospělých 50+ do vzdělávání a budování digitální kariéry.

*eDigiStars
Innovative
System se
skládá ze
tří částí*

Následující kapitola je určena pro úřady práce a nevládní organizace nebo jiné organizace pracující se seniory. Cílem partnerství eDigiStars bylo poskytnout výše uvedeným organizacím nástroje pro výběr možných kandidátů z řad seniorů pro digitální kurzy a digitální zaměstnání. V následující kapitole nejdříve představíme inovativní systém eDigiStars. Inovativní systém eDigiStars se skládá ze tří částí: pokynů pro výběr a motivaci seniorů, digitálního školení přizpůsobeného potřebám seniorů a certifikačního systému. Po představení systému bude představen přehled různých metod, které mohou pomoci při výběru uchazečů o digitální kurzy.

3.1. Představení inovativního systému eDigiStars a jeho výhody

Projekt přináší takzvaný inovativní systém eDigiStars. Systém se skládá ze tří nástrojů, které jsou vyvinuty v rámci projektu: POWERYOU, CAMPUS a LABEL. Tyto tři nástroje mají za cíl vybudovat nové kapacity na trhu práce.

Nástroj POWERYOU si klade za cíl podpořit úřady práce a nevládní organizace nebo sdružení pracující se seniory při budování povědomí a motivovat seniory, kteří mají potíže se zaměstnatelností, aby se stali digitálními zaměstnanci nebo podnikateli.

Nástroj CAMPUS si klade za cíl metodicky podpořit rekvalifikační centra, poskytovatele školení a další organizace při přizpůsobování jejich kurzů potřebám seniorů. Proto se rozvoj jejich digitálních dovedností ubírá speciální cestou a zohledňuje specifické potřeby seniorů.

Nástroj LABEL bude sloužit pro obchodní komoru a další organizace jako vodítko k vytvoření kvalitního systému certifikace pro seniory, kteří získali relevantní digitální znalosti v rámci systému eDigiStars. Cílem je překonat skepsi zaměstnavatelů vůči seniorům.

Aby se prokázal dopad a užitečnost systému, budou ve všech partnerských zemích zahájeny pilotní projekty. Nejprve bude na každém území zapojeno a vybráno 40 nezaměstnaných seniorů pomocí nástroje POWERYOU. Mezi vybranými seniory musí být zástupci MENŠIN, MIGRANTŮ a těch, kteří kvůli nedávné pandemii ztratili zaměstnání. Zúčastnění senioři prohloubí své povědomí o digitálních profesích. Vybraní kandidáti se zúčastní pilotního projektu nástroje CAMPUS, během kterého

budou testovat vytvořené digitální kurzy. Prezenční digitální kurz bude trvat nejméně 40 hodin a bude se konat v prostorách předem vybraného poskytovatele školení. Zúčastnění senioři vyplní dopadový dotazník před a po otestování vytvořeného kurzu. To umožní společenství změřit vzdělávací dopad vytvořeného digitálního kurzu. Na konci by alespoň 15 seniorů mělo zakončit vytvořený digitální kurz a obdržet certifikát LABEL. Po kurzu tak budou připraveni se nechat buď zaměstnat jako digitální zaměstnanec nebo se stát digitálním podnikatelem.

Proces certifikace je založen na několika zásadách, které jsou stanoveny nástrojem LABEL. Partnerství doporučuje organizacím, které budou certifikovat seniory:

- hodnocení kurzu by mělo být založeno na testu, který bude odpovídat obsahu kurzu,
- hodnocení by mělo být spolehlivé, nestranné, objektivní, spravedlivé a srovnatelné,
- test by měl být vyvážený. Měl by obsahovat otázky na nově získané dovednosti, ale zároveň by se měl zaměřit i na specifika kurzu,
- test klade důraz na praktičnost a užitečnost školení,
- bodování testů celkově odpovídá požadavku transparentnosti.

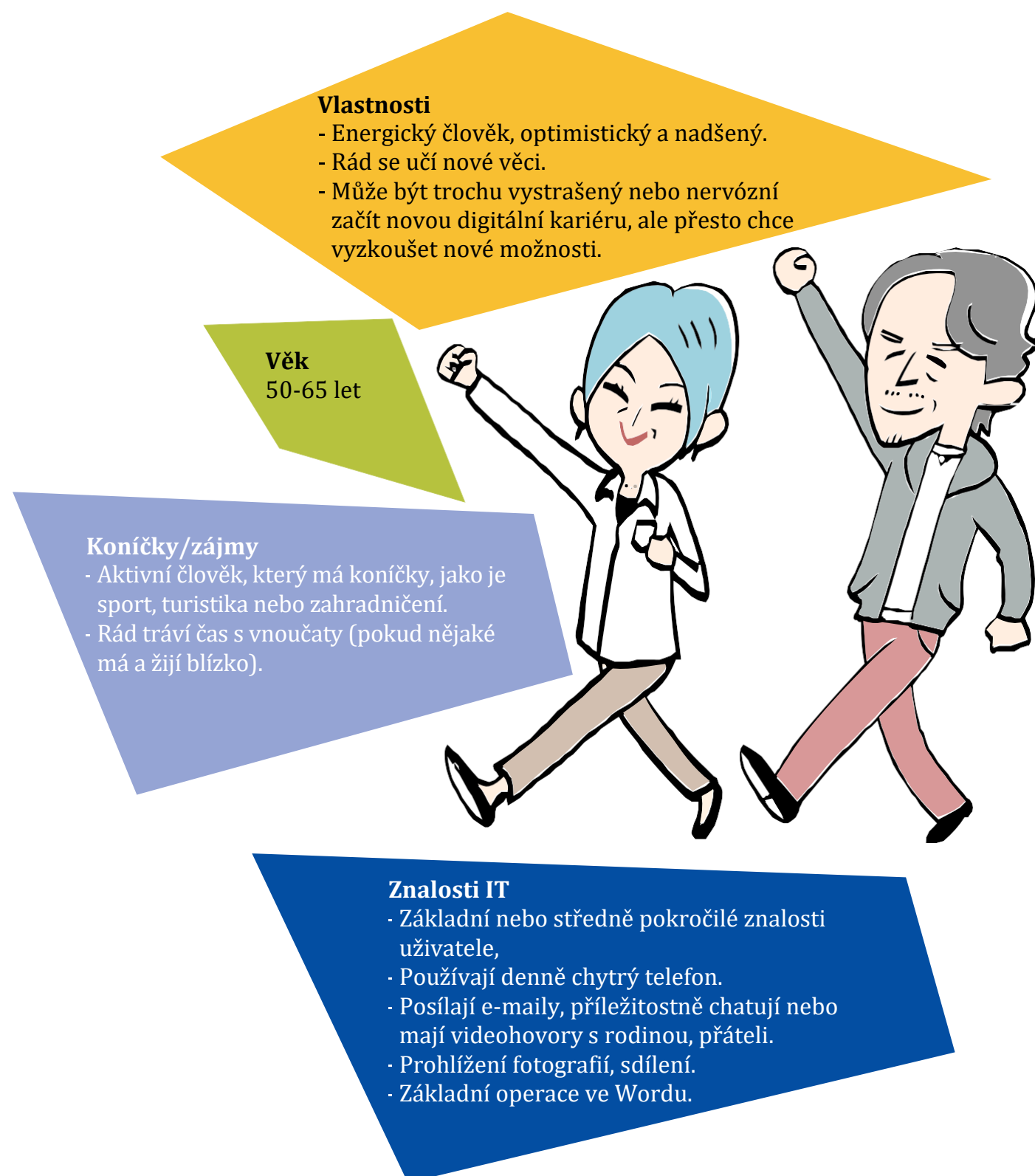


Výhody inovativního systému eDigiStars:

- Poskytuje kompletní školicí program pro vybrané účastníky zakončený certifikátem,
- Poskytuje konkrétní nástroje, které je vhodné využít při výběru členů problematické cílové skupiny (senioři, menšiny, migranti),
- Poskytuje cenné rady, jak přizpůsobit digitální kurzy potřebám seniorů. V tomto ohledu nástroj CAMPUS pomůže při vytváření vzdělávacích kurzů, které jsou v mnoha zemích Podunají unikátní.
- Vysoká kvalita systému je zajištěna díky zapojení mezinárodního konsorcia a jejich místních stakeholderů z různých oblastí (úřady práce, nevládní organizace pracující se seniory, poskytovatelé školení, zástupci průmyslu, obchodní komora a další relevantní veřejné orgány).

3.2 Nástroje a přístupy pro výběrová řízení a budování digitální kariéry

3.3 CHARAKTERISTIKA ÚČASTNÍKA ŠKOLENÍ EDIGISTARS



3.4 Užitečné metody a nástroje



3.4.1. Metoda výběrů

• Výzvy k podávání přihlášek

Předkládání výzev k podávání přihlášek lze přilákat potenciální účastníky školení nebo zájemce o pracovní místo. V tomto případě jsou velmi důležitá slova a jazyky použité ve výzvě k podávání přihlášek. Předkládání účinných výzev zajistí, že budou přilákání ti správní uchazeči.

Více informací: Příloha 2 nebo <https://coburgbanks.co.uk/blog/attracting-staff/write-great-job-adverts-and-attract-world-class-staff-a-10-point-checklist/>

• Výběr na základě předem definovaných kritérií

Výběr možných kandidátů lze provést na základě předem definovaných výběrových kritérií. V tomto případě jsou dospělí nad 50 let porovnáváni na základě předem definovaných objektivních standardů nebo kritérií, která odrážejí potřeby úřadu práce, nevládní organizace pracující s cílovou skupinou nebo manažerů lidských zdrojů na straně zaměstnavatele.

Více informací: Příloha 3

• Pohovory

Pohovory jsou základními prvky výběrového řízení. Je však důležité zmínit, že ne všechny pohovory mají stejnou účinnost při měření kompetencí a vhodnosti uchazeče pro novou pozici. Obecně lze rozlišit dva typy pohovorů: strukturované a nestrukturované pohovory.

Více informací: Příloha 4

• Otestování na pracovišti

Tento test se obvykle provádí v reálných pracovních situacích, aby se zjistila efektivita uchazečů na určité pracovní pozici, stroji nebo zařízení. Test prakticky odhaluje hodnotu uchazeče na pracovišti. Tento nástroj lze použít také k testování digitálních dovedností.

Více informací: Příloha 5

• Referenční kontroly

Na konci výběrového řízení můžete uchazeče požádat o několik referencí. Získáte tak zpětnou vazbu o jejich výkonu od lidí, se kterými pracovali na svém předchozím pracovišti. Kandidáty můžete požádat o písemné a podepsané reference od jejich předchozího zaměstnavatele nebo o kontaktní údaje na bývalé zaměstnavatele či spolupracovníky.

Více informací: Příloha 6

3.4.2. METODA PRO SEBEHODNOCENÍ A MOTIVACI

- **Ikigai**

Ikigai je dobrým nástrojem pro osobní plánování, analýzu překážek a způsobů jejich úspěšného překonání. Tato metoda pomáhá objevit hodnoty, účinek, výsledek a užitečnost nad rámec vášně, poslání, profese a povolání. Nalezení vlastního Ikigai je celoživotní sebereflexe a experimentování. Ikigai se může měnit podle toho, jak se v průběhu času vyvíjí naše identita a okolnosti.

Více informací: Příloha 7 nebo <https://lifengoal.com/ikigai/>

- **Hodnocení agility při učení**

Učební agilita je schopnost přizpůsobit se v nové situaci, ve které si člověk zpočátku neví rady, ale přesto na ni přijde. Agilní žák dokáže aplikovat své dosavadní poznatky na nové scénáře, které ještě nezažil. Učební agilita je často spojována s úspěšným vedením podniku, v rámci projektu eDigiStars se však zaměřujeme pouze na schopnost adaptace.

Více informací: Příloha 8 nebo

<https://harver.com/blog/learning-agility/#BestPractices>

- **Dotazník pro sebehodnocení v digitální gramotnosti**

Dotazníky jsou často používaným nástrojem pro získávání měřitelných údajů od lidí. Dotazníky obvykle pracují s uzavřenými otázkami; mohou však obsahovat i otevřené otázky. Hlavním účelem dotazníků je získat informace od větší skupiny osob a posoudit, vyhodnotit a porovnat jejich odpovědi.

Více informací: Příloha 9 nebo

<https://www.surveymonkey.com/mp/survey-guidelines>

- **Test digitálních dovedností Europass**

Tento test digitálních dovedností vychází z rámce digitálních kompetencí EU a v 25minutovém online testu ověřuje pět různých oblastí kompetencí. Je to skvělý způsob, jak posoudit, jak na tom člověk v oblasti digitálních dovedností je.

Více informací:

<https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/questionnaire/generic>

- **Emoční inteligence**

Vědět více o sobě ve spojení s ostatními nám může pomoci zdokonalit se v práci s lidmi. Pro ty, kteří se zabývají rozhovory s dospělými, může být zásadní naučit se chápat sami sebe a zvládat své emoce. Samozřejmě je ideální mít stejné hodnocení i pro osoby nad 50 let, se kterými budete hovořit.

- Více informací:

<https://www.psychologytoday.com/us/tests/personality/emotional-intelligence-test>

- nebo hlubší analýza:

<https://www.thomas.co/assessments/emotional-intelligence-assessments-tests>

3.5 Kdo vám může pomoci?

Chtěli byste se dozvědět více? Kontaktujte jednu z našich partnerských organizací eDigiStars!

Rakousko

Business Upper Austria – Plastic Cluster Jürgen Bleicher

juergen.bleicher@biz-up.at

Bosna a Hercegovina

Development Agency of the Republic of Srpska

Aleksandar Vukovic

aleksandar.vukovic@rars-msp.org

Bulharsko

Business Agency Association

Bulgarian Industrial Association

Silvia Stumpf

Teodora Borissova

silvia.stumpf@vba.bg

t.borissova@bia-bg.com

Česká republika

Dex Innovation Center

Municipality of Prague 9

Jan Kubalík

Pavel Pospíšek

jan.kubalik@dex-ic.com

pospisekp@praha9.cz

Maďarsko

Innoskart Business Development

Central Transdanubian Regional

Nonprofit Ltd.

Innovation Agency Non-profit Ltd.

Orsolya Szaplanczay

Ákos Szépvölgyi

szaplanczay.orsolya@innoskart.eu

szepvol@kdriu.hu

Rumunsko

European Center for Socio Professional

Romarketing Integration, ACTA

Mihaela Popovici Sorina Bradea

mihaelapopovici@actacenter.ro

sorina_bradea@romarketing.ro

Slovinsko

Foundation for Improvement of Employment

Municipality of Maribor

Possibilities PRIZMA, an Institution

Natalija Žunko

Urška Korošec

n.zunko@fundacija-prizma.si

urska.korosec@maribor.si

Ukrajina

Ivano-Frankivsk National TU of Oil and Gas

Tetiana Kulyk kulyktetiana@gmail.com

Přílohy

Příloha 1. Příběhy úspěšných lidí 50+ z partnerských zemí eDigiStars

Jméno a příjmení	Ullrich Kapl
Věk	61
Stručný popis práce	Redaktor News Desku v oddělení podnikové komunikace Business Upper Austria Úpravy čtvrtletních časopisů (Plastics-Cluster, MedTech-Cluster) Příprava tiskových zpráv
Jaký byl důvod začít podnikat ve zralém věku?	Změna zaměstnání, kde se pracovalo s novými úkoly a novými digitálními programy, např. CRM (databáze), newslettery Změna z Apple (zařízení MAC) na Microsoft
S jakými největšími výzvami se na podnikatelské cestě setkal/a?	• Plynulý přechod z jednoho zaměstnání do druhého • Mnoho dní školení v nové práci (přenos obsahu školení) • Digitální systémy v novém zaměstnání: operační systém, databáze • Administrativní práce v novém zaměstnání (dokumentace)
Jak je překonal?	• Intenzivní tréninkový plán • Trpěliví a ohleduplní kolegové, kteří mě provázeli tréninkovou fází • Interní mentorský systém se spolupracovníky • Oceňující rozhovor s liniovým manažerem (systém MBO v Biz-Up) • Pravidelná týdenní týmová setkání

Jméno a příjmení	George Georgiev
Věk	54
Stručný popis práce	Digitalizace informací z knih a papírových médií, tisk naskenovaných obrázků a jejich vizualizace na velkoplošná plátna a billboardy.
Jaký byl důvod začít podnikat ve zralém věku?	Jako inženýr jsem si vybudoval kariéru v oblasti reklamy, ale nakonec jsem se rozhodl přejít na digitální řešení související s reklamou.
S jakými největšími výzvami se na podnikatelské cestě setkal/a?	Celou svou kariéru jsem strávil prohlubováním svých znalostí ohledně digitálních inovací v podnikání. Výzvou bylo zajištění financování pro zahájení vlastního podnikání.
Jak je překonal?	Neustále hledal informace ohledně nových znalostí a kurzů. Rovněž v oblasti projektového řízení zajistil financování prostřednictvím evropských projektů.

Jméno a příjmení	Goran Drakulić
Věk	29.12.1970 (50 let)
Stručný popis práce	Název společnosti: PG Service Společnost byla založena v roce 2019 s primárním cílem vyvinout a implementovat originální elektronickou službu pro bezhotovostní platby v Srbsku/Bosně a Hercegovině. „Služba PG“ je služba pro platby prostřednictvím mobilních telefonů/online plateb, která se používá pro vyřízení přímých plateb mezi příjemci, kteří nabízejí různé zboží a služby, a plátcí, kteří si toto zboží a služby kupují a využívají. „PG Service“ si uvědomila, že platba je jen nástrojem pro výměnu zboží mezi sebou. Vytvořila proto službu, která oběma zúčastněným stranám konkrétní platbu co nejvíce usnadní. Ke zrychlení a zjednodušení platební komunikace se používají různé metody (QR kódy, čárové kódy, vyhrazené kódy atd.). Jedná se o 100% domácí produkt, který kombinuje úspěšné obchodní modely, které existují v různých segmentech života, ale i ve veřejných a soukromých službách.
Jaký byl důvod začít podnikat ve zralém věku?	Hlavním důvodem vzniku společnosti „služba PG“ bylo rozhodnutí majitele opustit každodenní práci a začít podnikat. Inspiroval se příběhem digitalizace a moderního způsobu života. V té době se hodně mluvilo o digitalizaci a nových technologiích v Srbsku/Bosně a Hercegovině, ale v praxi neexistovala žádná skutečná řešení. Goran se rozhodl proměnit myšlenky ve skutečnost a rozjet vlastní podnikání.
S jakými největšími výzvami se na podnikatelské cestě setkal/a?	Největší výzvy na podnikatelské cestě „PG Service“ souvisely s velmi omezenými možnostmi financování pro startupy. Celý projekt je financován z osobních prostředků/kapitálu včetně nefinančního kapitálu, který představuje nadšení sestaveného projektového týmu. Stejně tak konzervativní trh a nedostatek efektivní vládní podpory co se týče digitalizace a elektronické veřejné správy, byly další z výzev, které bylo třeba překonat.
Jak je překonal?	Zakladatel společnosti byl odhodlaný a vytrvalý vyvinout něco inovativního, co by usnadnilo každodenní život. Tento cíl pomohl společnosti překonat všechny překážky a přilákal další lidi, kteří sdílejí stejnou vizi jako majitel.

Jméno a příjmení	Nóra Horváth
Věk	62
Stručný popis práce	Sběratelka dat. Jejím úkolem je zaznamenávat ve farmaceutické společnosti různá data, například data související se skladovací kapacitou, akcemi a dalšími.
Jaký byl důvod začít podnikat ve zralém věku?	Vždy žila aktivním životem. Než se přestěhovala do Budapešti, žila na venkově a jakmile odešla do důchodu, zjistila, že žije v bytovém domě a má spoustu času. Uvědomila si, že jako žena z venkova je práce a přínos pro komunitu základem jejího života, a bez toho nemá její život smysl. Kromě toho byla také přesvědčena, že musí držet krok s dobou, takže byla otevřená tomu, se naučit pracovat s novými digitálními technologiemi. Proto se rozhodla přihlásit se na kurz digitálního vzdělávání v jedné z agentur najímajících pracovní sílu. Kurz úspěšně absolvovala a byla najata do farmaceutické společnosti jako pracovník na částečný úvazek. Celkově měla motivaci zůstat aktivní, přispívat ke komunitě, najít si aktivitu, která by ji zaměstnávala a dávala jí smysl, a naučit se něco nového.
S jakými největšími výzvami se na podnikatelské cestě setkal/a?	Tvrdila, že bez digitálního kurzu, který absolvovala, by si nebyla tak jistá, že to zvládne a splní práci, která vyžaduje digitální znalosti. Kromě toho se jako důchodkyně potýkala s menšími obtížemi v komunitě na pracovišti, a to kvůli rychlosti učení se novým věcem. Všechny její kolegyně jsou mladé a vše se rychle učí, zatímco ona potřebuje o něco více času.
Jak je překonal?	Stále se snažila všechno naučit a byla otevřená novým technologiím. Její osobní motto, které citovala, bylo „svět se neustále mění a vy to musíte přijmout a také jít dál“. Navíc má obecně kladný vztah k novým technologickým řešením.



Jméno a příjmení	Miroslava Vránová
Věk	72
Stručný popis práce	Outletový obchod s módním oblečením, místní distribuce zboží dováženého ze Španělska a Itálie
Jaký byl důvod začít podnikat ve zralém věku?	Miroslava v minulosti žila velmi aktivním životem a nechtěla odejít do důchodu klasickým „nalinkovaným“ způsobem, jakým někteří jiní lidé opouští zaměstnání, když dosáhnou určitého věku. Vzhledem k tomu, že byla po celé své ekonomicky produktivní roky aktivní ve světě obchodu, nebylo pro ni náhlé zastavení řešením, a to jednak kvůli financím, tak i z důvodu zachování duševního zdraví.
S jakými největšími výzvami se na podnikatelské cestě setkal/a?	Ekonomické výzvy na začátku, vnější hrozby ze strany dodavatelů, pronajímatelů atd.
Jak je překonal?	Díky tvrdému přístupu, její schopnosti přizpůsobit se moderním trendům, podpoře rodiny a podnikatelskému myšlení.

Jméno a příjmení	Gábor Berkovich
Věk	68
Stručný popis práce	Jeho práce se specializuje na vývoj softwaru a poradenství. Jejich hlavním profilem je design a vývoj aplikací, které podporují obchodní procesy, které lze provozovat na stolních počítačích, webu a mobilních zařízeních.
Jaký byl důvod začít podnikat ve zralém věku?	V jeho předchozím zaměstnání na něj přišla osobní krize. Změnil se přístup majitelů k vedení společnosti, lidé ve velkém odcházeli, v jednom kvartálu čtvrtina až třetina lidí hledala jiné zaměstnání. V důsledku toho neexistovaly normální pracovní podmínky, tak nakonec také rezignoval.
S jakými největšími výzvami se na podnikatelské cestě setkal/a?	I. První velkou výzvou bylo navýšit o správnou částku sdílený kapitál, se kterým by šlo začít podnikat. Nasbírat se podařilo jen polovinu optimálního množství. První výzvou tedy bylo, jak firmu financovat? II.Druhou výzvou bylo, jak do firmy dostat profesionály. Od začátku totiž měl vizi založit firmu, která bude konkurence schopná na korporátním trhu, a nikoliv firmu, která stojí na jednom člověku.
Jak je překonal?	I. Už na samém začátku se sešli s kolegy z předchozího zaměstnání a v dalším roce do firmy dokonce přešli ještě další lidé z původní firmy, která se rozpadala. Na začátku hodně záleželo, aby na to dohlížel specialista. II.Vzhledem ke svému zralému věku znali dobře trh a měli dlouholeté zkušenosti. Rychle tedy přišly objednávky, díky kterým následně mohli zahájit vývoj skupiny produktů, které šlo opakovaně prodávat. Po prvním roce jejich finanční problémy prakticky zmizely a stali se soběstačnými.



Jméno a příjmení	Bradea Emil
Věk	58
Stručný popis práce	Agentura VR – nabízí podporu pro vytváření obsahu VR pro prezentace, technické simulace, kurzy. Hlavní oblasti: Zdraví a bezpečnost, Požární ochrana, Jemné dovednosti, Bezpečnost silničního provozu pro děti https://vrtrain.ro/
Jaký byl důvod začít podnikat ve zralém věku?	Už předtím jsem byl podnikatel v oblasti potravinářství. Příležitost být součástí evropského projektu pro rozvoj IT a můj velký zájem o rostoucí průmysl s VR mě přiměl se přihlásit do evropského programu Start-Up nation.
S jakými největšími výzvami se na podnikatelské cestě setkal/a?	Byl jsem zvyklý pracovat v odvětví, které znám a ve kterém jsem byl odborníkem více než 25 let. Najednou jsem stál před zcela novou doménou: IT. Bylo obtížné získat všechny znalosti, které jsem potřeboval k tomu, abych pochopil potřeby klientů a řešení, která partneři navrhovali.
Jak je překonal?	Učím se každý den, navíc jsem také najal odborníky nebo navázal partnerství se specialisty. Skutečnost, že jsem inženýr a snadno rozumím technickém věcem, je pro mě velkou výhodou. Každý den také zkoumám možnosti, které VR poskytuje. Také se účastním konferencí a workshopů, které mi pomáhají posunout mé digitální dovednosti na mnohem vyšší úroveň!

Jméno a příjmení	Matjaž Kristan
Věk	54
Stručný popis práce	Pomáháme společností všech tvarů a velikostí generovat na internetu vyšší příjmy. Děláme to tak, že navrhujeme webové stránky s vysokou mírou konverze a současně směřujeme provoz na vaše webové stránky prostřednictvím optimalizace pro vyhledávače, obsahového marketingu, sociálního marketingu a reklamy.
Jaký byl důvod začít podnikat ve zralém věku?	Společnost, kde jsem byl zaměstnán, činila rozhodnutí, se kterými jsem nesouhlasil. Potenciál webu na mě zapůsobil natolik, že jsem se tehdy rozhodl opustit práci a vydat se na nezávislou podnikatelskou cestu, na které chci pomáhat dalším podnikatelům.
S jakými největšími výzvami se na podnikatelské cestě setkal/a?	Největší výzvou bylo, jak sestavit úspěšný tým pro rozvoj společnosti.
Jak je překonal?	Přišel jsem ke své nové lásce – online marketingu téměř nahý a bosý. Bez ničeho. Kreativita, víra v novou lásku a vášně pro nové výzvy ze mě udělaly inovativního, profesionálního a úspěšného podnikatele.

Jméno a příjmení	Halyna Plotnytska
Věk	63
Stručný popis práce	Komunita Ba & Di Freelance je sociální projekt pro aktivní důchodce. Pomáháme starším lidem z Ivano-Frankivska najít práci a dáváme jim příležitost vydělat si peníze.
Jaký byl důvod začít podnikat ve zralém věku?	Všechno začalo díky jedné náhodné konverzaci v parku. Procházela jsem se v parku s vnoučaty a několik dní jsem sledovala, jak se na nás dívá žena. A víte, v jejích očích nebyla závist, ale smutek. Jednoho dne jsem to nevydržela a přistoupila jsem k ní. A ona říká: „Mám také vnoučata, ale nejsou se mnou.“ A bolí to. Pak jsem začala přemýšlet, jak takovým osamělým důchodcům pomoci.
S jakými největšími výzvami se na podnikatelské cestě setkal/a?	Největší výzvou pro nás bylo zorganizovat financování. Protože náš projekt je samofinancován. Pomáhají nám dobrovolníci. Kromě toho existují povinné příspěvky od členů organizace - 50 UAH. Tyto prostředky ale stačí pouze na organizaci volnočasových aktivit – workshopů, přednášek, různých kurzů. Nyní potřebujeme kancelář.
Jak je překonal?	Díky naší společnosti integrujeme prarodiče do společnosti. Protože obvykle aktivně pozorují aktivní mládež. A tady jsou neaktivnější! Doufám, že se nám v budoucnu podaří vytvořit kluby, kam mohou rodiče přivést své děti a prarodiče s nimi budou trávit čas. Kdyby takových organizací bylo v celé zemi více, důchodci by se necítili osamělí. Začínalo se mi snadno, protože jsem měla jasnou představu, která se setkala s nadšením. Nicméně mám pár tipů z vlastní zkušenosti: • Přemýšlejte o produktu nebo službě. Sociální podnikání neznamena jen zaměstnávat zranitelné skupiny a zaplňovat díry v oblastech, kde stát nemůže efektivně fungovat. Pečlivě si promyslete svůj produkt, výrobní proces. • Bez týmu to nejde. Jeden člověk to nikdy neudělá sám. A pokud existuje tým, pak musíte vybudovat veřejnou organizaci. • Nespěchejte. • Popište veškerou práci společnosti na typech práce. To usnadní rozdělení odpovědnosti. • Nebojte se a věřte si.

Příloha 2. PSANÍ VÝZEV:

Psaní výzev pro kandidáty nebo přihlášky se může zpočátku zdát méně důležité. Počet a typ kandidátů, které obdržíte, však závisí také na vaší výzvě. Ve skutečnosti má způsob, jakým je hovor napsán, tedy slova a jazyk použitý v něm, přímý dopad na lidi, které přitahujete. Účinné výzvy proto zajistí, že budou přitahováni ti správní kandidáti.

Pravidla pro psaní přihlášek:

- Použijte snadno vyhledatelný a srozumitelný název. Platí pouze pro hovory,
- Zadejte umístění. Definice místa je zásadní. Za zmínku však stojí specifika lokality, například jak se tam dostat, zda je tam dobré spojení MHD atd.
- Udělejte si krátký úvod. Stručně definujte, co budou žadatelé dělat, jaký druh školení absolvují, jak dlouho to bude trvat a při kolika příležitostech atd.
- Definujte výhody. Definujte, proč stojí za to se programu zúčastnit. Jaké jsou výhody pro žadatele?
- Popište úkoly nebo činnosti. Podrobně popište, jaká povinnost se od žádostí vyžaduje, co budou podrobně dělat.
- Definujte osobu. Vysvětlete podrobně, kdo jsou vhodnými kandidáty pro tento program.

- Výzva k akci. Ujasněte si, co musí čtenáři udělat, aby se mohli přihlásit. Pokud je hovor vypnutý - a poté uveďte kontaktní údaje o tom, kam zasílat přihlášky.

Nezapomeňte na následující:

- Zkontrolujte přihlášku.
- Proveďte následnou kontrolu. Napište žadatelům e-mail a dejte jim vědět, co se bude dít dál. Až zjistí, zda byla jejich žádost úspěšná.

Pro více informací klikněte [zde](#).

Příloha 3. VÝBĚR NA ZÁKLADĚ PŘEDEM DEFINOVANÝCH KRITÉRIÍ

Výběr vhodných kandidátů lze provést na základě předem definovaných výběrových kritérií. V tomto případě jsou senioři porovnáváni na základě předem definovaných, objektivních standardů nebo kritérií, která odrážejí potřeby úřadu práce nebo nevládní organizace pracující se seniory.

Proces výběru lze rozdělit do 2 fází. Jedná se o předvýběr, který je založen na minimálních kritériích a výběr, který je založen na kritériích výběru.

Předběžný výběr na základě minimálních kritérií:

V této fázi jsou stanovena minimální kritéria, aby se dalo prověřit uchazeče tím, že se porovnají jejich určité vlastnosti s těmi, které jsou nezbytné pro zařazení do vytvořeného digitálního kurzu.

V projektu eDigiStars je kvůli realizaci projektu stanoveno několik minimálních kritérií, a to minimální věk (nejméně 50) a stav zaměstnání (nezaměstnaný). Organizace může přidat další podmínky (například: vzdělání, délka nezaměstnanosti, typ předchozího pracoviště). Cílem je aplikovat stejná minimální kritéria pro všechny kandidáty.

Kritéria výběru:

Výběrová kritéria se používají k určení nejvhodnějších kandidátů ze všech uchazečů, kteří splní minimální kritéria. Kritéria výběru přesahují minimální kvalifikaci a posuzují kvantitu, kvalitu a relevanci vzdělání, zkušeností, znalostí a dalších dovedností, které každý uchazeč má. Kritéria výběru také zahrnují kvalifikace, které mohou být pro daný region specifické a obecnější minimální kvalifikace to neobsáhla. Nejlépe kvalifikovaní kandidáti mohou být vybráni, když jsou žadatelé navzájem porovnáváni a současně s tím jsou uplatňována výběrová kritéria.

Kritéria výběru 1: Vzdělání: Nejvyšší dokončené vzdělání, relevance a kvalita.

Kritéria výběru 2: Předchozí pracovní zkušenosti: množství, relevance a kvalita; digitální dovednosti včetně schopnosti pracovat v digitálním prostředí.

Kritéria výběru 3: Technologie (je-li relevantní): Množství, relevance a kvalita školení a/nebo zkušeností v oblasti informačních technologií.

Kritéria výběru 4: Licence a certifikace (je-li k dispozici): Ty, které už vlastní plus ty, které jsou potřebné nebo je možné je včas získat.

Kritéria výběru 5: Reference: Relevance organizace; Popsané dovednosti.

Každému kritériu je přiřazena váha, která označuje úroveň důležitosti v celkovém výběru. Na výběr je 5, 10, 15, 20 nebo 25. Pokud není kritérium použito, stačí uvést Žádná odpověď. Celkový počet bodů by se měl rovnat.

Kroky a fáze výběrového řízení pro různé organizace jsou uvedeny v **příloze 1**.

Příloha 4. POHOVORY

Pohovory jsou základním prvkem výběrového řízení. Je však důležité zmínit, že ne všechny pohovory mají stejnou účinnost při měření kompetencí a vhodnosti kandidáta na novou roli. Strukturované pohovory jsou obecně jedním z nejúčinnějších způsobů hodnocení kandidáta, zatímco nestrukturované pohovory jsou považovány za méně účinné. V následujícím textu budou postupně představeny oba typy pohovorů.

Strukturované pohovory:

U strukturovaného pohovoru se používá standardizovaný soubor otázek. To tazateli poskytuje jednotný způsob zaznamenávání informací a standardizace hodnocení kvalifikace žadatele. Strukturovaný pohovor umožňuje tazateli přesně porovnat kandidáty a učinit nejlepší rozhodnutí čistě na základě dat.



Při standardním pohovoru se kladou otázky, jejichž cílem je prozkoumat minulost uchazeče (vzdělání, pracovní zkušenosti), úkoly, které kandidát dělal, proč se o práci uchází, jaké má cíle v pracovním životě, jaké jsou jeho silné a slabé stránky, přičemž každá pozice může mít ještě své zcela specifické otázky. V projektu eDigiStars by konkrétní otázky mohly souviset s (technickým) řešením problémů, zájmem o digitální zařízení atd. Na základě výše uvedených témat lze připravit k výběru uchazečů standardizované otázky pro pohovor.

Kromě standardizovaných otázek je běžnou metodou používanou při pohovorech metoda STAR. Tato metoda nabízí strukturovaný způsob získávání informací od uchazeče. STAR je zkratka pro:

Situace. Požádejte kandidáta, aby popsal konkrétní situaci, ve které se někdy v minulosti ocitl a musel něčeho dosáhnout.

Úkol (Task, pozn. překladatele). K jakému cíli se uchazeč dopracoval?

Akce. Požádejte kandidáta, aby podrobně popsal, jaká opatření podnikl, aby situace co nejlépe využil a dokončil svůj úkol.

Výsledek (Result, pozn. překladatele). Požádejte kandidáta, aby popsal výsledek své akce a co se při tom naučil

Pro více informací o metodě STAR, klikněte [zde](#).

Nestrukturované pohovory:

Nestrukturovaný pohovor je typ pohovoru, při kterém tazatel pokládá otázky, které nemá předem připraveny. Při nestrukturovaných pohovorech vznikají otázky spontánně během volně plynoucího rozhovoru, což znamená, že různým kandidátům jsou kladeny různé otázky.

Hlavní výhodou nestrukturovaného pohovoru je jeho osobní přístup. To je zvláště užitečné, když porovnáváte kandidáty se stejnou kvalifikací nebo pro zaměstnání, kde jsou klíčové jejich osobnostní a komunikační schopnosti. Nestrukturované pohovory navíc umožňují volně plynoucí konverzaci, takže působí mnohem neformálněji a pomáhají kandidátům se uvolnit a cítit se během pohovoru příjemněji. V nestrukturovaných pohovorech jsou však různým kandidátům pokládány různé otázky, proto je těžší porovnat jejich odpovědi a hodnotit kandidáty stejně a objektivně.

Jak na to?

Přestože nestrukturované rozhovory nepoužívají předem připravené otázky, neznamená to, že pokládané otázky jsou zcela náhodné. Zde je několik tipů:

1. Nezapomeňte na celkový účel pohovorů a vlastnosti, které u kandidátů hledáte. Vaším cílem je shromáždit a zaznamenat důležité informace o kandidátech.

2. Ujistěte se, že má pohovor jasný záměr, ale zároveň buďte flexibilní a postupujte podle reakcí kandidáta.

3. Můžete začít tím, že se zeptáte „řekněte mi něco o sobě“, a poté pokračujte v prozkoumávání konkrétních zajímavých bodů z životopisu kandidáta.

Pro více informací klikněte [zde](#).

Příloha 5. ZKOUŠKA “PRÁCE”.

Tento test se běžně provádí v reálných pracovních podmínkách, aby se u uchazečů ukázala jejich výkonost v zaměstnání, na stroji nebo zařízení. Tento test prakticky odhaluje pracovní hodnotu uchazeče.

V rámci projektu eDigiStars doporučujeme testovat digitální dovednosti kandidátů během výběrového řízení. Test „práce“ může být založen na testování určitých digitálních dovedností nebo digitální gramotnosti uchazečů. Obsah hodnocení může připravit Úřad práce, společenství však navrhuje hodnocení následujících dovedností:

- o Navigace v počítači (včetně prohlížečů a plochy)
- o Úpravy dokumentů ve Wordu
- o Úpravy tabulek v Excelu
- o Úpravy v Powerpointu
- o Úpravy fotek
- o Používání sociálních sítí
- o Znalost Outlooku (volitelné)

Pamatujte si, že hodnocení by mělo být co nejobektivnější, testování by mělo být založeno na předem připravených úkolech.



Příloha 6. KONTROLA REFERENCÍ

Na konci výběrového řízení možná budete chtít získat nějaké reference od svých kandidátů.

Tímto způsobem dostanete zpětnou vazbu o jejich výkonu od lidí, se kterými pracovali na svém předchozím pracovišti. Můžete uchazeče požádat, aby poskytli písemnou a podepsanou referenci od svého předchozího zaměstnavatele, nebo můžete požádat o kontaktní údaje bývalých zaměstnavatelů nebo spolupracovníků. Díky tomu budete moci:

- Potvrdit si, co vám kandidáti již řekli (např. o předchozích pracovních povinnostech)
- Zjistit, jak kandidáti využívají své dovednosti v zaměstnání
- Objevit potenciální slabiny
- Pochopit, jak se kandidáti chovají v pracovním prostředí (dochvilnost, přístup, přizpůsobení)

Chcete-li získat objektivní a relevantní informace, musíte klást cílené otázky. Zde je několik ukázkových otázek, které byste si měli položit při získávání referencí na kandidáty:

- Kdy kandidáti ve vaší společnosti pracovali? Jaká byla jejich pozice v práci?
- Jaké byly hlavní povinnosti kandidátů?
- Mohl byste zmínit jeden nebo dva skupinové projekty, do kterých byl kandidát zapojen?
- Jak kandidát spolupracoval se svými kolegy?
- atd.

Pro více informací klikněte [zde](#).



Příloha 7. Jak můžeme objevit svůj IKIGAI?

Krok 1:

Facilitátor rozdá každému účastníkovi PRACOVNÍ LIST S OSOBNÍMI IKIGAI PLÁTNEM.

Krok 2:

Facilitátor vysvětlí a předloží účastníkům pracovní list IKIGAI. Facilitátor připomene účastníkům, aby byli všímaví, aby věnovali pozornost svému chování, myšlenkám, reakcím ostatních a svým potřebám.

Krok 3:

Účastníci napíší odpovědi na otázky do pracovního listu. V případě potřeby může facilitátor sdílet s účastníky několik příkladů odpovědí.

Krok 4:

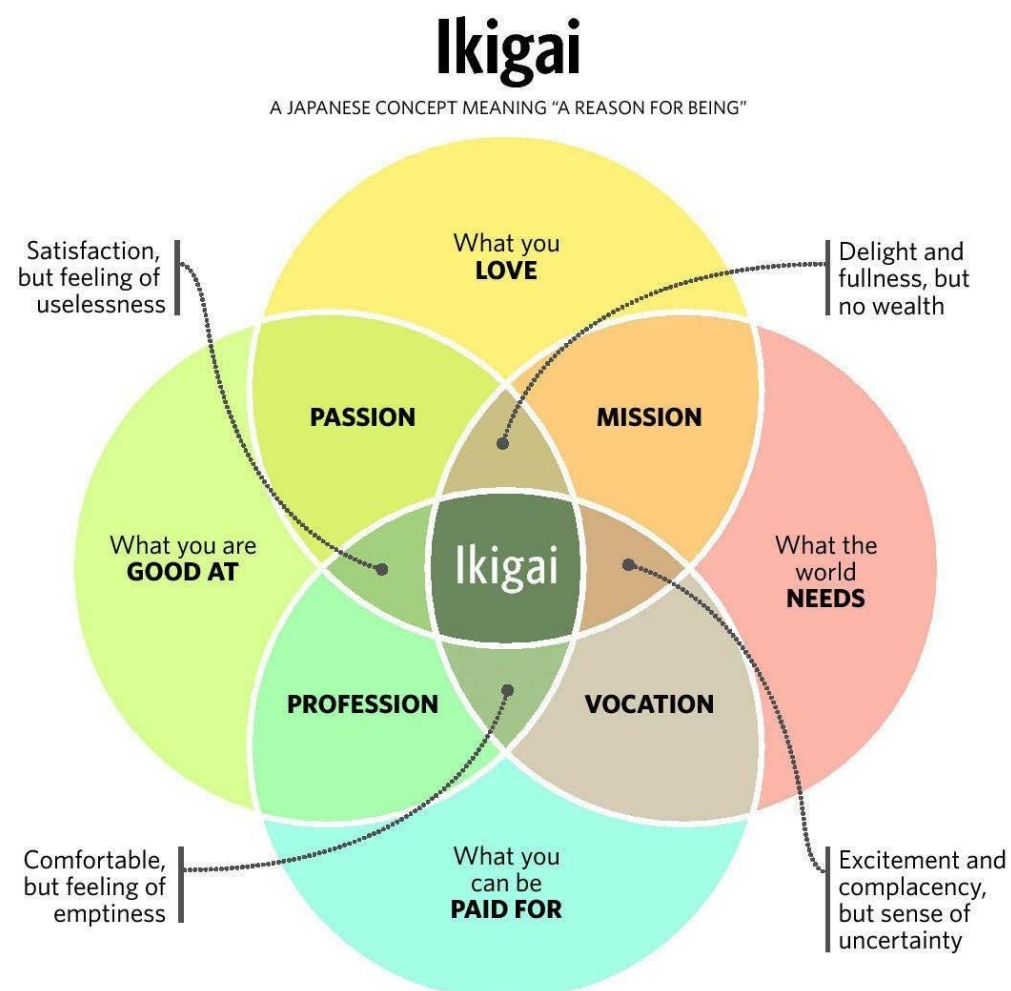
Někteří účastníci pravděpodobně budou potřebovat pomoc ve formě individuálního vedení a následně i více času na přemýšlení a psaní o svých pocitech, vztazích, cílech atd.

Krok 5:

Facilitátor vyzve účastníky, aby sdíleli své odpovědi IKIGAI s ostatními, pokud jim to není nepříjemné. Facilitátor vybízí k diskusi pomocí otázek, například: Měly odpovědi něco společného? Co z toho, co jste slyšeli, by mohlo být užitečné i pro vaše IKIGAI?

Krok 6:

Na konci facilitátor zdůrazní, že osobní IKIGAI lze kdykoli aktualizovat a upravit.



Příloha 8. VYHODNOŤTE AIGILITU PŘI UČENÍ

Hodnocení agility je další účinnou metodou výběru, která je součástí procesu náboru. Agilita je schopnost přizpůsobit se nové situaci, ve které člověk nejprve neví, jak ji zvládnout, ale pak na to nakonec přijde. Agilní žák umí své minulé učení aplikovat na nové scénáře, které teprve přijdou. Agilita je často spojována s úspěchem vedoucího celého podnikání, nicméně v rámci projektu eDigiStars se zaměřujeme pouze na adaptační schopnosti kandidátů. Důvodem je, že mnoho seniorů, kteří se hlásí do programu, nemusí být odborníky na digitální oblasti, ale přizpůsobení se virtuálním výzvám je nezbytným nebo minimálně užitečným osobním přínosem.

Jak na to?

- Schopnost agility lze změřit různými způsoby, níže předkládáme otázky a testy z rozhovorů.

1. Přizpůsobivost uchazeče lze vyzkoušet v rámci náborového pohovoru. Níže uvedené otázky z pohovoru mají za cíl prozkoumat, jak se kandidát umí během pohovoru přizpůsobit novým situacím:

o Popište mi situaci, kdy jste požádali svého šéfa nebo kolegu o zpětnou vazbu. Koho jste požádali o zpětnou vazbu? Jakou jste obdrželi zpětnou vazbu? Proč jste chtěli mít zpětnou vazbu? Popište situaci, kdy jste v práci udělali chybu. Jakou chybu jste udělali a co jste se naučili? Komu jste o své chybě řekl? Jak na to reagovali?

o Popište situaci, kdy jste museli udělat něco, co jste nikdy předtím neudělali. Jak jste to vnímali? Co jste se naučil/a dělat?

o Otestujte kandidátovy reakce pomocí otázek "co kdyby". Díky tomu vytvoříte situaci, ve které se kandidát musí pokusit vyřešit výzvu.

Například: Co kdybyste dostali zadání nového úkolu, jaké kroky byste podnikli, abyste s ním mohli začít?

- V odpovědích uchazeče hledejte následující osobnostní kvality:

o Flexibilita: otevřenost novým nápadům a situacím, kandidát navrhuje řešení

o Experimentování: ochota zkoušet nové chování, aby se ukázalo, co je efektivní

o Spolupráce: schopnost spolupráce je nezbytná, protože podporuje učení se od ostatních

o Vyhledávání zpětné vazby: kandidáti dostanou někdy také negativní zpětnou vazbu, což může vést k zamyšlení a pozdějšímu zlepšení.

o Risk: nebát se vyzkoušet nové aktivity

o Reflexe: hodnocení vlastní výkonnosti, aby se člověk mohl stát ještě výkonnějším.

Pro více informací klikněte [zde](#).

2. Agilní metodu učení lze hodnotit různými testy ve formě dotazníků.
Jednoduché posouzení lze provést pomocí následujícího testu:

Jak dobře vás charakterizují následující otázky?	1 bod = silně nesouhlasím, 2 body = nesouhlasím, 3 body = souhlasím
• Věnuji pozornost každému detailu.	
• Všechno musí být dokonalé.	
• Práce není dokončena, dokud není každý detail propracován s náležitou péčí.	
• Pravidla nejsou navržena proto, aby se porušovala.	
• Pracuje se mi nejlépe, když jsou mé cíle a řešení jasné.	
• Stabilita a jasnost jsou klíčem k úspěšné kariéře.	
• Flexibilita vede k chybám.	
• Vždy se ujišťuji, že je práce provedena správně.	
• Pro společnost je špatné dělat rozhodnutí na základě neúplných informací.	
• Je důležité dosáhnout stabilního a spolehlivého pracovního prostředí.	

oPokud je přijaté skóre mezi 10 a 20, znamená to, že se učíte agilně. Schopnost vyrovnat se s nejistotou a změnami, a přitom být schopný tolerovat nedostatek podrobností, je charakteristickým znakem agilního přístupu k práci.

oPokud je přijaté skóre vyšší než 20, znamená to, že jste zaměřeni na detaily a potřebujete jistotu. V mnoha ohledech tak nemáte agilní přístup k práci.

Je důležité zmínit, že požadavky na agilní metodu učení u seniorských kandidátů by neměly být příliš vysoké. Společenství doporučuje, aby hodnocení bralo v potaz spíše hlavní vzorce u odpovědí kandidáta. I když člověk není agilní žák, tak na určitých pozicích může být úspěšný, například v administrativní funkci.

Pro více informací klikněte [zde](#).

Příloha 9. DOTAZNÍK SLOUŽÍCÍ K SEBEHODNOCENÍ DIGITÁLNÍ GRAMOTNOSTI

Dotazníky jsou často používanými nástroji k získání měřitelných dat od lidí. Dotazníky obvykle fungují s uzavřenými otázkami; lze však zahrnout i otevřené otázky. Hlavním účelem dotazníků je získat informace od velké skupiny, hodnotit, evaluovat a porovnávat jejich odpovědi navzájem. Dotazníky může zaznamenávat „tazatel“, který zastupuje organizaci, která průzkum provádí, nebo je lze vyhodnotit samostatně.

Jak vytvořit dotazník?

1. Ujasněte si, jaké informace potřebujete vědět.
2. Naplánujte si otázky, které vám pomohou tyto informace získat.
3. K získání konkrétních odpovědí použijte uzavřené otázky.
4. Použijte i otevřené otázky, díky kterým možná získáte odpovědi, které vás předtím ani nenapadly.
5. Otázky formulujte opatrně. Vyhněte se například pokládání dvou otázek v jedné. Nepodsouvejte odpovědi. Buďte dostatečně jasní a přímí.
6. Požádejte někoho o kontrolu nebo vyplnění vašeho dotazníku.

Pro více informací klikněte [zde](#)



