

## Novice št. 10 / Newsletter no. 10 / Uutiskirje nro. 10

Marec / March / Maaliskuu 2019



Photo archive SATAEDU



Photo archive School centre Nova Gorica

**6. in 7. marca je v finskem mestu Pori potekalo 4. srečanje partnerjev projekta RAY, kjer so sodelujoči predstavili svoje dosedanje izkušnje in delo na projektu RAY.**

**Vrzel v potrebi po digitalnih znanjih v podjetjih in obstoječem znanju zaposlenih, je vedno večja in se še bolj povečuje. Zato morajo podjetja sprejeti določene ukrepe prestrukturiranja in edukacije delovne sile, da bodo lahko še naprej uspešno poslovala.**

**Delavci v ameriških mestih, ki nimajo visokošolske izobrazbe, opravljajo bistveno manj zahtevna dela kot pred štirimi desetletji.**

4<sup>th</sup> RAY partner meeting was held in Pori, Finland from 6 to 7 March, where the participants presented their past experience and work on the RAY project.

The gap in the need for digital skills in companies and existing knowledge of employees is growing and even further increases. Therefore, companies that want to be successful must invest more in enabling their workforce to reskill.

Non-college workers in US cities perform substantially less skilled work than they did four decades ago.

4:s RAY partneri tapaaminen pidettiin Porissa, Suomessa 6-7 maaliskuuta 2019, jossa osallistujat esittelivät viimeisimpiä kokemuksiaan ja töitään RAY projektissa.

Ero tarvittavien digitaalisten taitojen ja olemassa olevien taitojen välillä yritysten työntekijöillä on suuri ja koko ajan kasvamassa. Tämänvuoksi yritysten, jotka haluavat menestyä, täytyy investoida työntekijöidensä uudelleen koulutukseen.

Kouluttamattomat työntekijät USA:n kaupungeissa suorittavat huomattavasti vähemmän osaamista vaativia töitä kuin neljäkymmentä vuotta sitten.

## NOVICE – NEWS – UUTISET

### 4. partnersko srečanje, Finska, Pori

#### 4<sup>th</sup> RAY partner meeting was held in Pori, Finland from 6 to 7 March

#### 4:s RAY partneri tapaaminen pidettiin Porissa, Suomessa 6-7 maalisikuuta

6. marca so se na Finskem zbrani partnerji projekta RAY seznanili s potekom projekta pri SATAEDU, v Šolskem centru Nova Gorica in v podjetju MAHLE EDS.

Finski predstavniki so predstavili izkušnjo 11-ih študentov, 3-eh učiteljev in enega podjetja. V sklopu dvomesečnega projekta so izdelali 10 stikalnih plošč oz. električnih omaric za potrebe SATAEDU. Potrebno je bilo skrbno načrtovanje celotnega procesa in intenzivna vključenost študentov.

Predstavniki Šolskega centra Nova Gorica je predstavil delo, ki ga je opravilo 11 dijakov. Pripravili so 7 projektov, imeli so 6 mentorjev in 7 mentorjev iz podjetja MAHLE, ki je sprejelo njihove idejne projekte. Največ dela so opravili v podjetju, enkrat tedensko pa so se srečali s svojimi mentorji v šolskih laboratorijih.

Sedem zaposlenih iz podjetja MAHLE, največ iz oddelka R&R, je bilo vključenih v spremljanje izdelave sedmih projektov; pedala za WAH-WAH kitarški učinek, električnega skutra, pametne lestvice za panje, avtomatskega sistema za zalivanje vrtov, električnega kolesa ter elektromotorja za čoln in mulčer.

Predstavniki RRA je predstavil aktivnosti širjenja idej po različnih kanalih in široke možnosti koriščenja pridobljenega znanja.

Drugega dne so se predstavniki v mestu Ulvila (Finska) udeležili srečanja Učno okolje Visiting MeWET (mewet-smart-home), aktivno sodelovali pri temi sodelovanja učiteljev poklicnega izobraževanja in mentorjev v podjetjih znotraj in izven projekta RAY ter se udeležili predstavitve "Inovativni načini reševanja problema pomanjkanja delovne sile".

On March 6, in Finland, the partners of the RAY project were briefed on the progress of the project at SATAEDU, at the Nova Gorica School Center and at MAHLE EDS.

The Finnish representatives presented the experience of 11 students, 3 teachers and 1 company. In the framework of two-month students were making 10 switchboards or electric cabinets for the needs of SATAEDU. It was necessary to carefully plan the entire process in the intensive involvement of students was required.

A representative of the Nova Gorica School Center presented the work done by 11 students. They prepared 7 projects, had 6 school mentors and 7 mentors from MAHLE, which accepted their design



projects (WAH-WAH guitar teacher, electric scooter, smart hinge, automatic gardening system, electric bike and electric boat for boat in mulchers). Most of the work has been done in the company, once a week they met with their mentors in school laboratories.

The representative of the RRA presented the activities of spreading ideas of RAY across different channels in the broad possibilities of using the acquired knowledge.

The second day in the city of Ulvila (Finland), we attended the meeting of the Visiting MeWET learning environment (mewet-smart-home) at Ulvila unit, actively participated Collaboration of VET teachers with in-company trainers in the framework of RAY and outside the frame, attended the presentation "Innovative ways to tackle the lack of workforce".

Maaliskuun 6 Suomessa, Sataedu, Nova Gorica School Center ja Mahle EDS esittelivät RAY projektin partnereille hankkeen tilannetta.

Suomen edustajat kertoivat 11 opiskelijan, 3 opettajan ja yhden yrityksen kokemuksista. Kahden kuukauden jakson aikana opiskelijat valmistivat 10 sähkökeskusta Sataedun tarpeisiin. Koko prosessi tuli suunnitella hyvin alusta loppuun ja opiskelijoiden sitouttaminen projektiin oli tärkeää.

Nova Gorica School Centerin edustaja esitteli 11 opiskelijan kanssa tehdyn työn. He valmistelivat 7 projektia, heillä oli 6 koulun mentoria ja 7 työpaikka mentoria MAHLEsta, jotka hyväksyivät oppilaiden suunnittelemat projektit (WAH-WAH kitara opettaja, sähkö skootteri, älykäs sarana, automaattinen puutarha järjestelmä, sähkö pyörä ja sähkö vene). Suurin osa töistä on tehty yrityksessä, opiskelijoilla oli tapaaminen kerran viikossa koulun laboratoriossa.

RRA:n edustajat kertoivat aktiviteeteista jakaa RAY:n ideoita eri kanavia pitkin hyödyntäen hankittua tietoa.

Toisena päivänä tutustuimme Ulvilassa (Suomessa) Sataedun Ulvilan yksikköön rakennettuun MeWeT-oppimisympäristöön, jossa jossa opiskelijat, ammatilliset opettajat ja yrityksen edustajat voivat RAY viitekehysessä tai sen ulkopuolella opiskella uusia asioita, jotta voidaan saada ammattitaitoista työvoimaa.



Photos archive SATAEDU



Photo archive SATAEDU

**Kaj je novega? Gre za kombinacijo klasičnega učenja na delovnem mestu in projektnega dela. Študenti so imeli priložnost, da se selijo po različnih oddelkih, da bi spoznali potrebne procese za razvoj izdelka. To je bila zelo zahtevna preizkušnja, pri kateri je bilo potrebne veliko komunikacije, timskega dela, samoiniciativnosti in ustvarjalnosti.**

What's new? It is a combination of classical work-based learning and project work. Students were given the possibility of moving in different departments to learn about the needed processes for product development. It was a very challenging and demanding experience, which needed a lot of communication, teamwork, self-initiative and creativity.

Mitä uutta ? Tämä on klassisen työssäoppimisen ja projektityöskentelyn yhdistelmä. Opiskelijoille annettiin mahdollisuus liikkua eri osastoilla oppiakseen tuotekehitys prosesseista. Projekti oli erittäin haastava ja vaativa kokemus, joka vaati paljon kommunikointia, tiimityöskentelyä, itseohjautuvuutta ja luovuutta.

## KAJ JE NOVEGA V SVETU – WHAT'S NEW IN THE WORLD WE ARE SAYING – MITÄ UUTTA MAAILMASSA

**Vrzel v digitalnih znanjih**  
(Miguel Milano, objavljeno 12. marca 2019)

**Digital skills gap**  
(by Miguel Milano, published on 12 March 2019)

**Digitaalisten taitojen puute**  
(Miguel Milano, julkaistu 12 maaliskuuta 2019)



Photo: [www.weforum.org](http://www.weforum.org)

**Dostop do kvalificiranih delavcev je eden ključnih dejavnikov, ki ločuje uspešna podjetja od neuspešnih. V vse bolj k podatkom usmerjeni prihodnosti (po oceni Evropske komisije bo lahko do leta 2020 v evropskem IKT sektorju bilo kar 756.000 nezasedenih delovnih mest) bo ta razlika postala še bolj pomembna.**

**Access to skilled workers is already a key factor that sets successful companies apart from failing ones. In an increasingly data-driven future - the European Commission believes there could be as many as 756,000 unfilled jobs in the European ICT sector by 2020 - this difference will become even more acute.**

**Ammattitaitoisen työvoiman saanti on avaintekijä, joka erottaa menestyvät yritykset muista. Kasvavassa tietoyhteiskunnassa – Euroopan Komissio uskoo että Euroopan ICT sektorilla tulee olemaan 756000 täyttämätöntä työpaikkaa 2020 – tämä tulee olemaan akuutti ongelma.**

### Izpostavljeni del članka

»Da bi rešili ta problem, morajo podjetja vlagati več v to, da se bodo njihovi zaposleni odločili za prekvalifikacijo. Čas je pri tem kritičen. Svetovni gospodarski forum ocenjuje, da bo več kot polovica (54%) vseh zaposlenih potrebovala precejšnje prestrukturiranje do leta 2022 ... Podjetja morajo razviti nove pristope k razvoju delovne sile, ki je izven tradicionalne skupine talentov. Z zaposlovanjem ljudi iz različnih okolij, vključno z mladimi, manjšinskimi skupinami in tistimi, ki nimajo visokošolske izobrazbe, lahko podjetja izkoristijo velik potencial in premalo izkoriščene talente ... Poleg sprejetja bolj vključujoče prakse zaposlovanja morajo podjetja razmišljati tudi o tem, kakšno usposabljanje zagotavljati. Vajeništvo, ki ponuja praktično usposabljanje na delovnem mestu, interni programi usposabljanja za zaposlene, ki niso visokošolsko izobraženi in partnerstva z zunanjimi agencijami za razvoj delovne sile, igrajo pomembno vlogo pri izgradnji bolj raznolike delovne sile.«

### Exposed part of the article

»To address the problem, companies must invest more in enabling their workforce to reskill - starting now. Timing is critical. The World Economic Forum estimates that more than half (54%) of all employees will require significant reskilling by 2022 ... Businesses must also develop new approaches to workforce development for those outside of traditional talent pools. By hiring people from diverse backgrounds, including young people, minority groups and those without a college education, businesses can tap into a huge pool of high-potential and underutilised talent ... In addition to adopting more inclusive hiring practices, businesses also need to think about how they provide training. Apprenticeships offering practical on-the-job training, in-house training programmes for non-college educated entry-level employees, and partnerships with external workforce development agencies, all play an important role when building a more diverse workforce.«

### Artikkelin yhteenveto

»Hoitaakseen ongelman, yritysten täytyy investoida nyt enemmän työntekijöidensä uudelleen koulutukseen. Maailman talousfoorumi ennustaa että enemmän kuin puolet (54%) kaikista työntekijöistä tarvitsee merkittävää uudelleen koulutusta vuoteen 2022 mennessä... Yrityselämän täytyy myös kehittää uusia lähestymistapoja kouluttaakseen myös perinteisten ryhmien ulkopuolelta. Palkkaamalla ihmisiä eri taustoista, mukaanlukien nuoret, vähemmistöt ja ne joilla ei ole lukio koulutusta, yritykset voivat saada suuren määrän potentiaalisia ja alikäytettyjä lahjakkuuksia... Sen lisäksi että yritykset käyttävät osallistavia palkkaus käytäntöjä, niiden tulee miettiä koulutusta. Oppisopimus tarjoaa käytännöllistä työssopimista, yritysten omat koulutusohjelmat kouluttamattomille työllistymismahdollisuuden, ja kumppanuus ulkopuolisten työvoiman koulutus yritysten kanssa on myös mahdollisuus. Kaikilla näillä on tärkeä rooli työvoiman saatavuudesta huolehdittaessa.

## Delo preteklosti, delo prihodnosti

(David Autor, objavljeno 19. marca 2019)

## Work of the past, work of the future

(by David Autor, published on 19 March 2019)

## Työ ennen, työ tulevaisuudessa

(David Autor, 19 maaliskuuta 2019)

<p><b>Spremembe v naravi dela (veliko jih je nastalo zaradi tehnoloških sprememb) so bolj v škodo delavcev brez visokošolske izobrazbe.</b></p>	<p><b>Changes in the nature of work – many of which are technological in origin – have been more disruptive and less beneficial for non-college than college workers. «</b></p>	<p><b>Työn luonteen muuttuminen – enimmäkseen tekniseksi – on ollut enemmän häiritsevää ja vähemmän hyödyllinen kouluttamattomille kuin koulutetuille</b></p>
---	---	---

<p><b>Izpostavljeni del članka</b></p>	<p>»Delavci v ameriških mestih, ki nimajo visokošolske izobrazbe, opravljajo bistveno manj zahtevna dela kot pred štirimi desetletji. Ta sprememba odraža učinke avtomatizacije in, v manjši meri, mednarodne trgovine, ki sta odpravili večino zahtevnejšega proizvodnega dela, administracijske podpore, pisarniškega dela, kar je povzročilo nesorazmerno polarizacijo mestnega trga dela. «</p>
<p><b>Exposed part of the article</b></p>	<p>»Non-college workers in US cities perform substantially less skilled work than they did four decades ago. This change reflects the effects of automation and, to a lesser degree, international trade, which have eliminated the bulk of non-college production, administrative support, and clerical jobs, yielding a disproportionate polarization of urban labour markets.«</p>
<p><b>Artikkelin yhteenveto</b></p>	<p>»Kouluttamattomat työntekijät tekevät merkittävästi yksinkertaisempia työtehtäviä USA:n kaupungeissa kuin he tekivät neljäkymmentä vuotta sitten. Tämä muutos on seurausta automaation vaikutuksesta ja, vähäisessä määrin kansainvälisestä kaupasta, joka on eliminoinut huonolaatuisen tuotannon, hallinnollisesta tuesta, toimisto työstä, tuottaen suhteetonta polarisaatiota urbaaneilla työmarkkinoilla. «</p>