



www.wobis2022.eu

**WOBIS – Jačanje ruralnih ženskih udruga kao šansa
za rast ženskog poduzetništva**

ERASMUS + 2021-1-SK01_KA220-ADU-000033397



www.wobis2022.eu

**IO1 - Dizajn nastavnog plana i programa,
formuliranje inovativnih tečajeva i stvaranje
otvorenih obrazovnih izvora**

Nastavni plan i program i okvirni sadržaj
Predlošci za nastavni materijal (teorija, vježbe)

Sažetak

Ovaj dokument pripremljen je u svrhu osmišljavanja kurikuluma tečajeva o ženskom poduzetništvu u poljoprivredi i pripreme predložaka materijala za učenje u sklopu projekta Wobis . Veleučilište u Šibeniku koordinira aktivnost razvoja nastavnih planova i programa u kontekstu Inteliktualnog rezultata 1 „ *Dizajn specifičnog kurikuluma razrađenog za izobrazbu i za ciljnu skupinu i metodologiju izobrazbe*” i Inteliktualnog rezultata 3 „ *Otvoreni obrazovni resursi – OER*“. ” ali je doprinos ostalih partnera predviđen u smislu odgovornosti za nacionalni sadržaj i razvoj.

Ovi rezultati slijede nalaze studija i istraživanja o trenutnom stanju ruralnog ženskog poduzetništva, s naglaskom na zemlje sudionice, definiraju sadržaj i pedagoške metode tečajeva.

Dokument je osmišljen kako bi se osigurala relevantnost razvijenih materijala za učenje, kako bi se prilagodili povratnim informacijama dionika i zahtjevima specifičnih uvjeta e-učenja i učenja na daljinu.

Ovaj isporučeni rezultat sažima glavne informacije o Wobis kurikulumu, korištenoj pedagoškoj metodologiji, kombinaciji tečajeva isporučenih u dva tematska bloka, s ciljem pomoći partnerima, institucionalnim dionicima i drugim relevantnim stranama u provedbi Wobis tečajeva.

Poglavlje 1, Uvod , detaljnije objašnjava predmet ovog dokumenta, kako će se razvijati aktivnosti osposobljavanja te predstavlja metodologije i didaktičke strukture.

Poglavlje 2, Stanje (pregled literature)

Poglavlje 3, Dizajn kolegija – nastavni plan i program predstavlja tipologije materijala i dokumentacije koja će se koristiti i izraditi tijekom tečaja obuke.

Različiti kriteriji usvojeni za ocjenu rezultata tečaja kroz aktivnosti osposobljavanja opisani su u **poglavlju 4. Priznavanje i certifikacija (ECVET)** .

1. Uvod

1.1. Ciljevi obuke

Opći cilj tečajeva je povećati interes žena za poljoprivredu, unaprijediti njihove poduzetničke vještine i kompetencije, posebno za članice udruga žena na selu, povećati njihovu zapošljivost i pomoći im da postanu uspješne poduzetnice i pokrenu inicijative u poljoprivredi.

Wobis projekt strukturiran je u 3 glavne faze :

- izrada nastavnog plana i programa za Wobis tečajeve;
- razvoj sadržaja učenja;
- razvoj otvorenih obrazovnih izvora (OER)

1.2. Razvoj Wobis tečajeva

Za razvoj Wobis tečajeva potrebno je riješiti dva ključna cilja: definiranje strukture i metodologije obuke i razvoj modula obuke. Aktivnosti obuke doprinose stručnom usavršavanju uključenih aktera.

Glavne karakteristike Wobis treninga su:

- jednostavan u formi;
- lagan za početi;
- moguća integracija između modula;
- fokusirani materijali, povratne informacije i podrška;
- prilagodba programskih modula i obuke;
- pružanje kontinuiranog vodstva i podrške;
- pružanje vođenog materijala korak po korak, istraživanjem dokazani materijali;

Ključno je odabrati strukturu i metodologiju koja će biti najučinkovitija u okruženju za obuku, uzimajući u obzir čimbenike kao što su:

- **Opći ciljevi učenja:** što se očekuje postići učenjem ? U našem će slučaju materijali za učenje podržati prijenos znanja i iskustava inovacije kroz stjecanje novih vještina i kompetencija u poduzetništvu u ruralnim područjima među ženama. Obuka će staviti poseban fokus na osnaživanje dionika poslovnim i komunikacijskim znanjem i poboljšanje naprednih poduzetničkih vještina. U tu svrhu koristit će se i postojeći pedagoški materijali kao što su fotografije, povezani videozapisi, stručni učitelji i knjige.
- **Kome treba obuka:** i sve kategorije polaznika koje će povećati učinkovitost obuke i ekonomije? U našem slučaju trening je potreban ženama u ruralnim područjima :
 - o nezaposleni ili zaposleni/uključeni u sektor poljoprivrede i žele proširiti svoja znanja, poduzetničke vještine i kvalifikacije;

- članice udruga seoskih žena
 - diplomanti svih poljoprivrednih obrazovnih instituta i razina;
 - 'NEETS' koji nisu zaposleni, ne obrazuju se ili se ne osposobljavaju, a željeli bi studirati i osposobljavati se za poduzetništvo u poljoprivredom sektoru;
 - ljudi s manje mogućnosti kao što su izolirana područja i mala sela
 - savjetnice, lokalne poduzetnice, organizacije, udruge za razvoj žena u ruralnim područjima.
 - lokalne samouprave, lokalne javne uprave
- **Očekivani ishodi učenja:** što se od svake osposobljene osobe očekuje da može učiniti i što zna, u različitim fazama i na kraju osposobljavanja. Ovisno o razini intenziteta obuke i sadržaju modula, od polaznika se očekuje da steknu specijalizirane poduzetničke i komunikacijske vještine koje će im pomoći da unaprijede svoj poduzetnički duh i sposobnosti, povećaju svoju zapošljivost i pomognu im da postanu uspješne poduzetnice i inicijatorice u poljoprivredi.
- **Opseg metoda obuke** je izgradnja snažne pozicije uloge žena i promicanje njihovih aktivnosti.

2. Stanje (pregled literature)

Žene poduzetnice u ruralnim područjima Republike Hrvatske

1. Uvod

Problem zapošljavanja žena u ruralnim područjima postoji već dugi niz godina. Ovaj problem je prisutan u mnogim zemljama i ulažu se naponi da se on riješi. Primjerice, 2003. godine UNIDO (Organizacija Ujedinjenih naroda za industrijski razvoj) pokrenula je program za razvoj ruralnog i ženskog poduzetništva za mala i srednja poduzeća („Rural and Women Entrepreneurship Development Programme“), s ciljem smanjenja siromaštva kroz razvojno poduzetništvo. Program je postigao rezultate u raznim zemljama svijeta, poput Vijetnama, Maroka, Kenije, Saveznih Država Mikronezije itd., s tim da su ovisno o zemlji u kojoj se program provodio primjenjivane različite metodologije i alati, s obzirom na da svaka zemlja ima svoje specifičnosti. Za razvoj ženskog poduzetništva korištene su različite obuke, kao što je npr. obuka poduzetnica za preradu hrane, timski rad, pregovaranje i sl.¹

Budući da poduzetništvo predstavlja rješenje za povećanje zaposlenosti, posebice žena, u ruralnim područjima, u Indiji su 2006. godine odlučili razviti strategiju jačanja poduzetništva koja se temelji na sudjelovanju žena iz ruralnih područja. Na temelju studije slučaja provedene u Punjabu, predložili su sljedeća područja za razvoj mikropoduzeća: poljoprivreda, stočarstvo i kućanski poslovi. Ovdje je također uzeta u obzir specifičnost pojedinih područja, odnosno agroklimatske zone Punjaba.²

Istraživanje provedeno 2004. godine na ženama koje žive u ruralnim područjima Estonije pokazalo je da su glavni razlozi za postajanje poduzetnicom želja za poslom i zaradom, financijska neovisnost, fleksibilno radno vrijeme, stjecanje novih iskustava i znanja te provjera vlastitih poslovnih sposobnosti. Niska kupovna moć klijenata u ruralnim područjima, nedostatak financijskih sredstava za pokretanje posla, nedostatak zarade, visoke porezne stope, nepostojanje jamstava za kredite, teškoće u pronalaženju odgovarajućih radnika, velika birokracija i teškoće u dobivanju kredita prepreke su za poduzetnice, te općenito za pokretanje posla u Estoniji. Prema provedenom istraživanju, glavne prepreke pokretanju poslovanja su nedostatak financijskih sredstava, nepoznavanje marketinga, prodaje, računovodstva itd., te nestabilna zakonska regulativa koja regulira poslovanje. Istraživanje je pokazalo da u Estoniji ne postoji negativan stav prema ženskom poduzetništvu.³

2. Stanje u Republici Hrvatskoj

Prema procjeni Državnog zavoda za statistiku RH sredinom 2019. godine, Republika Hrvatska ima ukupno 4.065.253 stanovnika, od čega 2.094.569 žena i 1.970.684 muškaraca, što bi značilo da prema spolnoj strukturi, žene zauzimaju 51,5%, a muškarci 48,5%.

¹ https://www.unido.org/sites/default/files/2009-04/A_path_out_of_poverty_0.pdf, 19.08.2022.

² <http://www.krepublishers.com/02-Journals/JSS/JSS-13-0-000-000-2006-Web/JSS-13-2-000-000-2006-Abst-Text/JSS-13-2-147-149-2006-410-Sidhu-K/JSS-13-2-147-149-2006-410-Sidhu-K-Text.pdf>, 21. 08. 2022.

³ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2005/womens-entrepreneurship-in-rural-areas>, 22. 08. 2022.

Broj zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnostima vezanim za poljoprivredu, šumarstvo i ribarstvo u 2019. godini iznosio je prosječno 24.351, od čega 6.914 žena i 17.437 muškaraca, što znači da prema spolnoj strukturi žene zauzimaju 28,4 posto, a muškarci 71,6 posto. U 2020. godini broj zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnostima vezanim uz poljoprivredu, šumarstvo i ribarstvo iznosio je prosječno 25.446, od čega su 7.273 žene i 18.173 muškarca, što znači da prema spolnoj strukturi žene zauzimaju 28,6 posto, a muškarci 71,4%.⁴ Uspoređujući ove dvije godine, može se reći da je udio žena i muškaraca u broju zaposlenih u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu ostao izjednačen.

2.1. Hrvatski zavod za zapošljavanje i samozapošljavanje

Motivi za poduzetničku aktivnost su različiti. Dakle, poslovni pothvati mogu proizaći iz uočavanja poslovne prilike ili mogu proizaći iz potrebe za rješavanjem nezaposlenosti. Hrvatski zavod za zapošljavanje dodjeljuje potpore za samozapošljavanje kako bi nezaposlene osobe, prijavljene u evidenciju nezaposlenih, svoju nezaposlenost riješile poduzetničkim pothvatom. Od ukupnog broja samozaposlenih osoba u 2019. godini udio žena iznosio je 37,3%,⁵ au 2020. godini njihov udio bio je 37%.⁶

Na razini EU u strukturi samozaposlenih osoba koje nemaju zaposlene 34,8% se odnosi na samozaposlene žene, dok je u strukturi samozaposlenih osoba koje imaju zaposlene 26,7% samozaposlene žene. U Republici Hrvatskoj, kao i u EU, od ukupnog broja samozaposlenih osoba koje nemaju zaposlene, udio samozaposlenih žena iznosi 34,8%, dok je među samozaposlenim osobama koje imaju zaposlene osobe udio samozaposlenih žena 34,8%. udio samozaposlenih žena iznosi 28,6%, iz čega se može zaključiti da je prosječan broj samozaposlenih žena koje imaju više zaposlenih veći u RH nego u EU, ali kao i u EU oko neiskorišteni poduzetnički i liderski potencijal Europe.⁷

Prema istraživanju GEM (engleski Global Entrepreneurship Monitor) poduzetnička aktivnost između muškaraca i žena mjerena TEA indeksom (TEA muškarci /TEA žene) u Republici Hrvatskoj je na razini prosjeka EU koji je u 2020. godini za RH Hrvatske je 1,7, a za EU 1,8. TEA indeks predstavlja broj poduzetnički aktivnih osoba koje pokreću poslovni pothvat i vlasnika poduzeća mlađih od 42 godine u odnosu na 100 ispitanika između 18 i 64 godine. U Republici Hrvatskoj od 2016. do 2020. godine 56% žena, au EU 38% izjavilo je da ima potrebna znanja i

⁴Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2021., Zagreb, 2021. ISSN 1848-4603 https://podaci.dzs.hr/media/zoyp1kuq/men_and_women_2021.pdf, 22.08.2022.

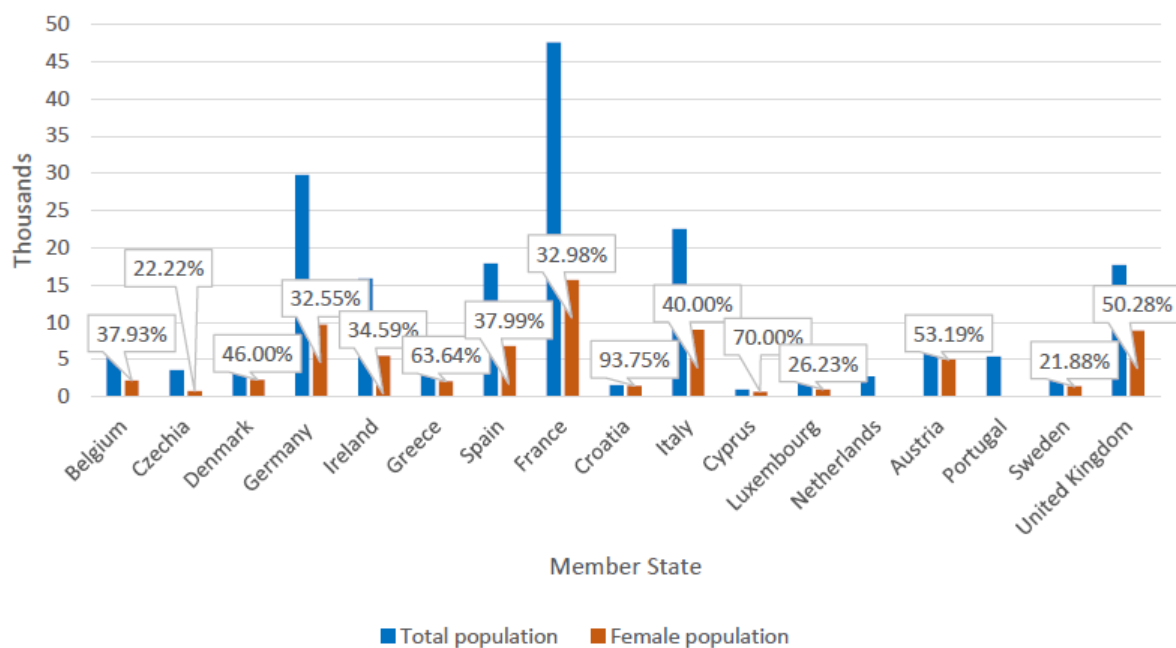
⁵Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva (CEPOR): Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj – 2020., Zagreb, prosinac 2020., ISSN 1848-3526, str.13 <http://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2021/01/Izvjesce-2020-HR-web.pdf>, 23. 08.2022.

⁶CEPOR (Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva): Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj – 2021.: Mala i srednja poduzeća u hrvatskoj u uvjetima pandemije bolesti covid-19, Zagreb, ožujak 2022.,str. 37- 48, ISSN 1848-3526 <https://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2015/03/CEPOR-Mala-i-srednja-poduze%C4%87a-u-HR-u-vrijeme-pandemija-COVID-19.pdf>, 23.08.2022.

⁷CEPOR (Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva): Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj – 2021.: Mala i srednja poduzeća u hrvatskoj u uvjetima pandemije bolesti covid-19, Zagreb, ožujak 2022.,str. 37- 48, ISSN 1848-3526 <https://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2015/03/CEPOR-Mala-i-srednja-poduze%C4%87a-u-HR-u-vrijeme-pandemija-COVID-19.pdf>, 25.08.2022.

vještine za pokretanje poslovnog pothvata.⁸

Prema provedenom istraživanju, najveći broj samozaposlenih u ruralnim područjima u 2017. godini bio je u Francuskoj, dok je najveći udio samozaposlenih žena u ruralnim područjima bio u Hrvatskoj, što se može vidjeti na slici 1.⁹



Slika 1. Prikaz ukupne samozapošljenosti i samozapošljavanja žena u ruralnim područjima u dobi od 15-64 godine

Izvor: Europski parlament: Profesionalni status ruralnih žena u EU, Odjel za politiku za prava građana i ustavna pitanja, Bruxelles, 2019.

2.2. Žene poduzetnice i poticaji za njihov razvoj u poduzetništvu

Prema vijestima Svjetske banke iz 2019. godine, 3% žena u dobi od 25-29 godina i 11% žena u dobi od 50-54 godine su poduzetnice u Hrvatskoj.¹⁰

U cilju povećanja broja žena u poduzetništvu u Republici Hrvatskoj 2014. godine donesena je „Strategija razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2014. – 2020.“ čiji je srednjoročni cilj povećanje broj žena koje pokreću posao i broj žena koje su vlasnice poduzeća. Za ostvarenje utvrđenog srednjoročnog cilja mora osigurati provedbu četiri strateška cilja: unapređenje usklađenosti i umreženosti javnih politika, unapređenje sustavne podrške ženskom poduzetništvu, uvođenje ženskog poduzetništva u cjelokupnu institucionalnu infrastrukturu te promicanje ženskog poduzetništva. ¹¹Za ispunjenje ciljeva zadanih u Strategiji donesen je „Akcijski plan za provedbu

⁸CEPOR (Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva): Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj – 2021.: Mala i srednja poduzeća u hrvatskoj u uvjetima pandemije bolesti covid-19, Zagreb, ožujak 2022., str. 37- 48, ISSN 1848-3526 <https://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2015/03/CEPOR-Mala-i-srednja-poduze%C4%87a-u-HR-u-vrijeme-pandemija-COVID-19.pdf>, 25.08.2022.

⁹Europski parlament: Profesionalni status ruralnih žena u EU, Odjel za politiku za prava građana i ustavna pitanja, Bruxelles, 2019.

¹⁰<https://www.worldbank.org/en/news/feature/2019/03/08/from-day-to-day-life-of-female-rural-entrepreneur-in-croatia>, 28.08.2022.

¹¹Vlada Republike Hrvatske: Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014.-2020.,

Strategije razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2014.-2020.“.¹²

Od 2011. do 2020. godine bilježi se porast udjela tvrtki čiji su osnivači isključivo žene. Tako je udio poduzetnica u vlasničkoj strukturi hrvatskog poduzetništva 2011. iznosio 18%, a 2020. godine 22%. Kako su u određenom broju tvrtki žene suvlasnice s muškarcima i/ili stvarnim osobama, udio žena Udio poduzetništva u ukupnom broju poduzeća u 2020. godini iznosio je 31,7%¹³

U Republici Hrvatskoj postoje različiti programi koji su namijenjeni poticanju razvoja ženskog poduzetništva, bilo kroz kreditiranje ili druge oblike pomoći, poput savjetovanja ili edukacije. Programi koji potiču razvoj ženskog poduzetništva i tko ih provodi:¹⁴

- Program kreditiranja Poduzetništvo mladih, žena i početnika - Hrvatska banka za obnovu i razvitak (HBOR),
- programi Hrvatske agencije za malo gospodarstvo, inovacije i investicije (HAMAG-BICRO),
- Program "Women In Business", program "Know how in a kriza", program "Blue Ribbon" - Europska banka za obnovu i razvoj (EBRD),
- Poduzetnički inkubator za poduzetnice početnice - Hrvatska gospodarska komora - Županijska komora Split,
- do 2020. godine projekt "FREE - Ruralne žene i poduzetništvo" - CESI (Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje) - neprofitna udruga,
- KRUG – Hrvatska udruga poslovnih žena,
- Žene u Adria – udruga,
- Centar za poduzetnike (bivši Ženski poduzetnički centar) - nevladina i nepolitička udruga,
- do rujna 2021. projekt "Ojačaj, motiviraj, aktiviraj" - DKolectiv - organizacija za društveni razvoj.

Također treba spomenuti da općenito postoje krediti za ruralni razvoj u Republici Hrvatskoj. „Program ruralnog razvoja Republike Hrvatske za razdoblje 2014. – 2020.“ odobrila je Europska komisija. Kroz ovaj Program financiraju se održivi projekti bespovratnim sredstvima i financijskim instrumentima u obliku zajmova/kredita i jamstava.¹⁵

2.3. Ruralna područja i žensko poduzetništvo

Istraživanje provedeno 2019. godine za zemlje članice EU-a pokazalo je da je udio zaposlenih žena u Hrvatskoj, u dobi od 20 do 64 godine, u pretežno ruralnim regijama 2017. godine iznosio nešto

Ministarstvo Poduzetništva i OBRTA, 2014.

https://mingor.gov.hr/userdocsimages/glavni%20Tajni%20C5%A0TVO/strategija_%20nplanovi%20VaZi_a_zena_rh12117.pdf, 08.25.2022.

¹²Vlada Republike Hrvatske: Akcijski plan za provedbu strategije razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014.-2020., Ministarstvo poduzetništva i obrta, 2014.

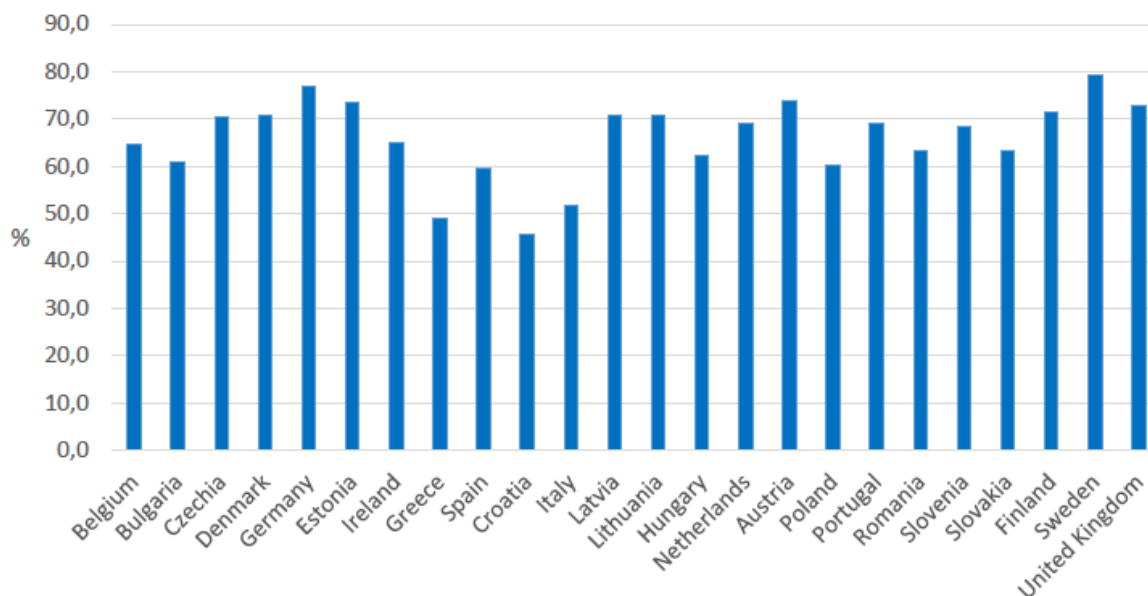
https://mingor.gov.hr/UserDocsImages/ARHIVA%20DOKUMENATA/Akcijski_plan_provedbe_Strategije_razvoja_poduzetnistva_zena_RH12117.pdf, 28.08. 2022.

¹³Fina: Analiza udjela žena poduzetnica u vlasničkoj strukturi trgovačkih društava – razdoblje od 2011. do 2020. Godine, Zagreb, 2021. <https://www.fina.hr/-/analiza-udjela-zena-poduzetnica-u-vlasnickoj-strukturi-trgovackih-drustava-razdoblje-od-2011.-do-202-1>, 27.08.2022.

¹⁴CEPOR (Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva): Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj – 2021.: Mala i srednja poduzeća u hrvatskoj u uvjetima pandemije bolesti covid-19, Zagreb, ožujak 2022., str. 37- 48, ISSN 1848-3526 <https://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2015/03/CEPOR-Mala-i-srednja-poduze%C4%87a-u-HR-u-vrijeme-pandemija-COVID-19.pdf>, 25.08.2022.

¹⁵ <https://ruralnirazvoj.hr/>, 25.08.2022.

manje od 50%, što se može vidjeti na slici 2.¹⁶



Slika 2. Udio zaposlenih žena u dobi od 20 do 64 godine u pretežno ruralnim regijama EU

IZVOR : Europski parlament: Profesionalni status ruralnih žena u EU-u, Odjel za politiku za građanska prava i ustavna pitanja, Bruxelles, 2019.

Prema podacima Odbora za poljoprivredu Republike Hrvatske koji se sastao 2021. godine, žene čine 30% poljoprivrednog gospodarstva. Manje od 15% žena posjeduje poljoprivredno zemljište.¹⁷ U Republici Hrvatskoj postoji „Program ruralnog razvoja 2014. – 2020.“ koji ima programsko razdoblje 2014. – 2022., a cilj mu je povećati konkurentnost hrvatske poljoprivrede, šumarstva i prerađivačke industrije te poboljšati uvjete života i rada, općenito u ruralnim područjima. Iz njega je vidljivo da je u 2012. godini udio žena u strukturi stalno zaposlenih poljoprivrednih radnika u Hrvatskoj bio 40,2%, što je više od prosjeka EU-27 koji iznosi 37,5%. Kada se pogleda udio žena koje su tada bile nositeljice poljoprivrednog gospodarstva, vidi se da je njihov udio bio manji i iznosio je 20,9% u odnosu na EU-27 koji je iznosio 23,2% .^{18, 19}

U tablici 1. prikazan je broj zaposlenih na poljoprivrednim gospodarstvima prema radnoj snazi i spolu u Republici Hrvatskoj u 2020. godini. Podacima su obuhvaćena obiteljska poljoprivredna gospodarstva te poslovni subjekti i dijelovi poslovnih subjekata koji obavljaju poljoprivrednu djelatnost.²⁰ Broj žena koje su vlasnice obrta i rade na zemlji je 38.641 ili 27,71%, što je 2,61 puta manje od muškaraca. Promatrajući radnu snagu članova obitelji vlasnika poduzeća, žene zauzimaju veći udio od muškaraca i to 54,12%. Ženska stalno zaposlena radna snaga koja nije dio obitelji na poljoprivrednom obiteljskom gospodarstvu je 2,81 puta manja od muške, odnosno zastupljena je sa 26,27%.

Tablica 1. Prikaz broja zaposlenih na poljoprivrednim gospodarstvima prema kategoriji radne snage i spolu

	Ukupno	Žena	Loše
--	--------	------	------

¹⁶Europski parlament: Profesionalni status ruralnih žena u EU, Odjel za politiku za prava građana i ustavna pitanja, Bruxelles, 2019.

¹⁷ <https://www.sabor.hr/hr/press/priopcenja/odbor-za-poljoprivredu-raspravljao-o-polozaju-zena-u-ruralnim-podrucjima>, 27.08.2022.

¹⁸ <https://ruralnirazvoj.hr/program/>, 28.08.2022.

¹⁹Europski poljoprivredni fond za ruralni razvoj: Program ruralnog razvoja Republike Hrvatske za razdoblje 2014.-2020., Verzija 10.5, Europska komisija, 2021., str. 83

²⁰ http://www.popispoljoprivrede.hr/izvori_i_metode.html, 03.09.2022.

	Ukupno	Žena	Loše
1. Vlasnik farme radi na farmi	139,472	38,641	100.831
2. Radna snaga članova obitelji vlasnika poduzeća	166.192	89,938	76,254
3. Obiteljska radna snaga	305,664	128.579	177.085
4. Redovno zaposlena radna snaga koja nije dio obitelji	25,809	6,779	19.030
5. Stalno zaposlena radna snaga	331,473	135,358	196.115

Izvor:

https://web.dzs.hr/PXWeb/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px_tableid=PP41.px&px_path=Popis%20poljoprivrede%202020_Radna%20snaga%20na%20poljoprivrednim%20gospodarstvima&px_language=hr&px_db=Popis%20poljoprivrede%202020_&rxid=7faf4051-2e2a-4be2-b7d2-3f4258051976, 03.09.2022.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, prosječni broj sati rada na glavnom poslu u referentnom tjednu za žene u poljoprivredi iznosio je 32,1 za prvo, 35,8 za drugo, 34,2 za treće i 33,2 za četvrto tromjesečje 2021. godine.²¹

2.4. Udruga žena sa sela

Na primjeru Hrvatske udruge za turizam i ruralni razvoj „Klub članova Selo“ vidljivo je da su žene u Hrvatskoj uključene u osnivanje udruge čija su ciljna skupina žene poduzetnice i žene iz ruralnih područja. Tako su neki od ciljeva udruge razvoj, unapređenje i promicanje turizma prvenstveno u ruralnim područjima s posebnim naglaskom na posebne oblike turizma i turizam posebnih interesa, unapređenje i promicanje „zelenog“ gospodarstva i „zelenog turizma“ te ruralni i održivi turizam općenito, zatim razvoj, unapređenje i promicanje dopunskih djelatnosti kod OPG-ova, poljoprivrednih gospodarstava i raznih poduzetnika, prvenstveno u ruralnim područjima, te obnova sela i ukupni razvoj ruralnih područja. Potpora međunarodnim, nacionalnim, regionalnim i lokalnim razvojnim strategijama, posebice u turizmu, poljoprivredi, ruralnom razvoju, kulturi i drugim važnim područjima.²²

Osim udruge koje promiču materijalni razvoj žena u ruralnim područjima, udruge poput Aktiva žena "Žene Osnivaju se i Doljana" čiji je cilj ne samo promicanje, razvoj i unapređenje sela, već i očuvanje kulturne baštine sela.²³

3. Zaključak

Udio zaposlenih žena u pravnim osobama vezanim uz poljoprivredu, šumarstvo i ribarstvo u Republici Hrvatskoj značajno je manji od udjela muškaraca. Što se tiče poduzetništva, tu je također mali broj žena. Kako bi se to promijenilo Strategijom razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2014. – 2020. postoje različiti programi koji su namijenjeni poticanju razvoja poduzetništva među ženama.

Kako bi se potaknulo samozapošljavanje nezaposlenih osoba i time riješio problem nezaposlenosti, dodjeljuju se razne potpore za samozapošljavanje. Muškarci su više samozaposleni.

Od ukupnog broja samozaposlenih osoba koje nemaju zaposlene, udio samozaposlenih žena u Republici Hrvatskoj jednak je kao i u EU. Među samozaposlenim osobama koje imaju zaposlene, udio samozaposlenih žena veći je nego u EU. Stoga se može zaključiti da Republika Hrvatska ne

²¹ Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske: Zaposlenost-Aktivno stanovništvo, <https://dzs.gov.hr/>, 22.08.2022.

²² <https://registri.uprava.hr/#!udruga-detalji/wQcBrwkBAAAABgAAAAGQ8ugDAAAAAQEAAAABAgEBAQGSa2x1YiDEjWxhbm92YSBzZWxvAK8JAQYAYQABAQAAAAABgKToAwAAAAUAAAAGAAAAAABAAQFvaeICAEznAQ>, 04.09.2022.

²³ <https://registri.uprava.hr/#!udruga-detalji/wQcBAEAAQGFxb5lBmUAAAAAQAQEBb2niAgHYCQ>, 18.09.2022.

zaostaje. Kada je riječ o udjelu samozaposlenih žena u ruralnim područjima, Hrvatska ima najveći udio u EU.

U ruralnim područjima Republike Hrvatske udio zaposlenih žena je nešto manji od 50%. Danas su u Republici Hrvatskoj muškarci uglavnom vlasnici poljoprivrednih gospodarstava, a još je gora situacija s vlasništvom nad poljoprivrednim zemljištem.

Manji je broj žena koje su vlasnice poljoprivrednih gospodarstava i rade na poljoprivrednom gospodarstvu u odnosu na muškarce, ali kada se pogleda radna snaga članova obitelji poljoprivrednih gospodarstava, žene zauzimaju veći udio od muškaraca. Također, žene su rjeđe zaposlene kao stalno zaposlena radna snaga koja ne predstavlja dio obitelji na poljoprivrednom obiteljskom gospodarstvu u odnosu na muškarce.

Osim što država pokušava poboljšati stanje u svojim ruralnim područjima, u Hrvatskoj se osnivaju i udruge koje žele razvijati i unaprijediti poduzetništvo, posebice žensko, u ruralnim područjima.

Iako se u Republici Hrvatskoj, u odnosu na EU, više žena izjasnilo da posjeduju potrebna znanja i vještine za pokretanje poslovnog pothvata, Republika Hrvatska treba nastaviti raditi na edukaciji, promidžbi i poticanju razvoja poduzetništva među ženama. svoje zemlje. Također, pri povećanju zaposlenosti, posebice žena u ruralnim područjima, svaku zemlju ili područje treba promatrati kao zasebnu cjelinu zbog svojih agroklimatskih, kulturnih, političkih i drugih specifičnosti.

3. Dizajn kolegija – nastavni plan i program

3.1. Dizajn kolegija

Materijali za obuku bit će u skladu s dokumentima EQF-a.

"Ishodi učenja"	Izjave o tome što učenik zna, razumije i može učiniti po završetku procesa učenja i koje su definirane u smislu znanja, vještina i kompetencija
"Znanje"	Ishod asimilacije informacija kroz učenje. Znanje je skup činjenica, načela, teorija i praksi koji se odnose na polje rada ili studija. U kontekstu Europskog kvalifikacijskog okvira znanje je opisano kao teorijsko i/ili činjenično.
"Vještine"	Sposobnost primjene znanja i korištenja know-how za izvršavanje zadataka i rješavanje problema. U kontekstu Europskog kvalifikacijskog okvira vještine se opisuju kao kognitivne (uključuju korištenje logičkog, intuitivnog i kreativnog razmišljanja) ili praktične (uključuju ručnu spretnost i korištenje metoda, materijala, alata i instrumenata).
"Kompetencije"	Dokazana sposobnost korištenja znanja, vještina i osobnih, društvenih i/ili metodoloških sposobnosti, u radnim ili studijskim situacijama te u profesionalnom i osobnom razvoju. U the kontekst od the europski Kvalifikacije Okvir, kompetencija je opisana u smislu odgovornosti i autonomije.

Razine 2-4 EQF-a bit će prikladne za obuku.

3.2. Nastavni plan šablona

Predložak nastavnog plana i programa slijedi strukturu i metodologiju koja će biti najučinkovitija za Wobis tečajeve, uzimajući u obzir čimbenike kao što su:

- **Predviđene vrste, nastavne aktivnosti i nastavne metode** – sljedeće aktivnosti poučavanja i učenja se mogu dobro prilagoditi i koristiti za ciljne skupine ¹:
 - o koncept mapiranja;
 - o suradničko učenje (PLA) tehnike;
 - o pitanja;
 - o vježbanje i praksa;
 - o formativni kvizovi;
 - o tutoriali
 - o igre
 - o story telling
 - o simulacije
 - o igranje uloga
 - o rasprava
 - o male grupe aktivnosti;
 - o aktivnosti na društvenim mrežama (Facebook , Twitter, youtube);
- **Sati nastave** - precizno vrijeme je vrlo važan dio dizajna tečaja. Tijekom izrade nastavnog plana i programa vrlo je važno uzeti u obzir vrijeme potrebno za aktivno učenje i za polaznike da ispune zadatke.
- **Način izvođenja** – sadržaj tečaja može se isporučiti na različite načine. Međutim, sljedeće su inovativne metode potrebne ²:
 - o *mješovito učenje* , koje obuhvaća široku paletu dizajna, uključujući:
 - učenje obogaćeno tehnologijom (npr korištenjem pdf datoteke ili ppt prezentacije);

¹ Dodatna literatura:

http://www.fctl.ucf.edu/TeachingAndLearningResources/CourseDesign/Assessment/content/101_Tips.pdf <https://www.uwc.ac.za/TandL/Pages/TandL-Activities.aspx>

² Dodatna čitanja:

<http://www.tonybates.ca/2015/02/03/deciding-on-modes-of-delivery/>

- sustavi za upravljanje učenjem kao pomoćni alat za nastavu licem u lice i za pohranjivanje materijala za učenje i online rasprava;
- o *online eLearning* , kao oblik učenja na daljinu, bez nastave licem u lice, uključujući:
 - tečajevi za bodove ili bez bodova, nude se online i pokrivaju relevantan sadržaj, procjene, alate za samotestiranje itd.;
 - potpuno otvoreni tečajevi, kao što su MOOC-ovi;
 - otvoreni obrazovni resursi, koji mogu poslužiti kao pomoćni materijali za nastavu i učenje.
- **Metode ocjenjivanja**⁴ – odabir odgovarajućih metoda ocjenjivanja ovisi o čimbenicima kao što su planirani ishodi učenja, razina studija, ciljane skupine polaznika i njihove vještine, znanje i područje stručnosti, dostupni resursi i način izvođenja predmeta itd. Primjeri ocjenjivanja metode:
 - o Studije slučaja;
 - o Ispitivanje;
 - o Testovi višestrukog izbora;
 - o Praktični projekt;
 - o Samoprocjena.
- **Ciljevi tečaja & Ishodi učenja nastavne jedinice tečaja** – ciljevi tečaja jasno opisuju što namjeravate da polaznici tečaja nauče do kraja tečaja. I s h o d i

³ Dodatna literatura:

https://en.wikipedia.org/wiki/European_Qualifications_Framework

⁴ Dodatna literatura:

<http://facultyinnovate.utexas.edu/teaching/assess-learning/methods-overview> http://www.learningandteaching.info/teaching/assess_form.htm

učenja opisuju namjeravano ili promatrano stanje.⁵ Ovisno o razini intenziteta obuke i sadržaju modula, od polaznika se očekuje da prođu kroz module podijeljene u dva tematska bloka:

1. Blok 1:

- **Modul 1: Samopoštovanje**
- **Modul 2: Osobna komunikacija**
- **Modul 3: Asertivnost i izražavanje svojih potreba te suočavanje sa stresom i drugim emocijama**
- **Modul 4: Organiziranje vlastitog vremena i planiranje budućnosti te kreativno i samostalno razmišljanje i rješavanje problema**

2. Blok 2

- **Modul 1: Poduzetništvo u ruralnim područjima – aktualni izazovi**
- **Modul 2: Izvori ostvarivanja i financiranja investicija u ruralnim područjima (financijsko planiranje i financijska analiza)**
- **Modul 3: Kreativni poduzetnik (suvremeni instrumenti promocije, kreativno rješavanje problema, inovativni element izgradnje pozicije u društvu)**
- **Modul 4: Izgradnja odnosa**

Ciljevi učenja:

- Poboljšanje i proširenje ponude visokokvalitetnih mogućnosti učenja prilagođenih potrebama pojedinačnih niskokvalificiranih odraslih osoba, stvaranje putova za usavršavanje, poboljšanje dostupnosti i povećanje prihvaćanja obrazovanja odraslih, uključivanje i raznolikost u svim područjima obrazovanja, osposobljavanja, mladih i sporta

Ishodi učenja :

Aktiviranje žena na selu čime se jača njihov položaj i sudjelovanje u društvenom i političkom životu lokalnih zajednica.

⁵ Dodatna literatura:

[http://resources.depaul.edu/teaching-commons/teaching-guides/course-design/Pages/course-objectives-learn ng-ishodi.aspx](http://resources.depaul.edu/teaching-commons/teaching-guides/course-design/Pages/course-objectives-learn_ng-ishodi.aspx)

3.3. Proces razvoja nastavnog plana i programa



3.4. Template kurikuluma

Ovaj predložak služi kao smjernica za razvoj poglavlja i sadržaja Wobis materijala za učenje.

U teoretskom smislu, kurikulum se odnosi na ono što nude Wobis materijali za učenje i tečajevi. Širi opseg pokriva znanje, stav, ponašanje, način, učinak i vještine koje se prenose ili usađuju u polaznika. Sadrži nastavne metode, lekcije, zadatke, tjelesne i mentalne vježbe, aktivnosti, projekte, materijale za učenje, poduke, prezentacije, procjene, serije testova, ciljeve učenja itd.

Opis tečaja - sažeto objasnite o čemu je tečaj i kako će cjelokupni tečaj podržati polaznike.

U ovom dijelu nastavnog plana i programa možete opisati pojedinosti pozadine tečaja i njegovih općih ciljeva. Također možete uključiti informacije o tome kako je tečaj povezan s drugim Wobis tečajevima/predavanjima/aktivnostima obuke.

Za ispunjavanje ovog dijela može vam pomoći odgovaranje na sljedeća pitanja:

- O čemu je tečaj?
- Zašto je relevantan, zanimljiv ili značajan?
- Na koja pitanja će vaš tečaj odgovoriti?
- Koji je vaš glavni argument vašeg tečaja?

Ishodi učenja - odnose se konkretno na ono što se od polaznika očekuje da postignu ili nauče na kraju tečaja. Možete koristiti Bloomovu taksonomiju za prepoznavanje glagola koji opisuju učenje. Primjeri glagola ishoda učenja za nastavu uključuje:

- Znanje / pamćenje: definirati, navesti, prepoznati
- Razumijevanje: karakterizirati, opisati, objasniti, identificirati, locirati, prepoznati, razvrstati
- Primjena: odabrati, pokazati, implementirati, izvoditi
- Analiza/analiziranje: analizirati, kategorizirati, usporediti, razlikovati
- Evaluacija/ocjenjivanje: ocijeniti, kritizirati, ocijeniti, rangirati
- Sinteza/Stvaranje: konstruirati, dizajnirati, formulirati, organizirati, sintetizirati

Nastavni plan i program tečaja - istaknite glavne točke u svakoj temi/predmetu kako biste polaznicima pomogli da bolje razumiju što je, a što nije obuhvaćeno tečajem. Nastavni plan i program tečaja sastoji se od **općeg pregleda, informacija o tečaju, podataka za kontakt instruktora, obvezne literature, rasporeda tečaja ili aktivnosti, pravila tečaja i sažetka sadržaja** .

3.5. Nastavni plan template

Naziv tečaja:

Planirane vrste, aktivnosti učenja i metode poučavanja (- navodi komponente tečaja (npr. susret licem u lice, interaktivni/3D materijali za učenje, aktivnosti u knjižnici, terenski izlet itd.):

Sati nastave:

Način isporuke:

Metode ocjenjivanja dio su aktivnosti učenja i moraju odgovarati planiranim ishodima učenja.

Ishodi učenja za predmet:

Sadržaj predmeta:

Preporučena ili obavezna literatura:

Jezik tečaja:

Nazivi predavača: Voditelji:

Bilješke:

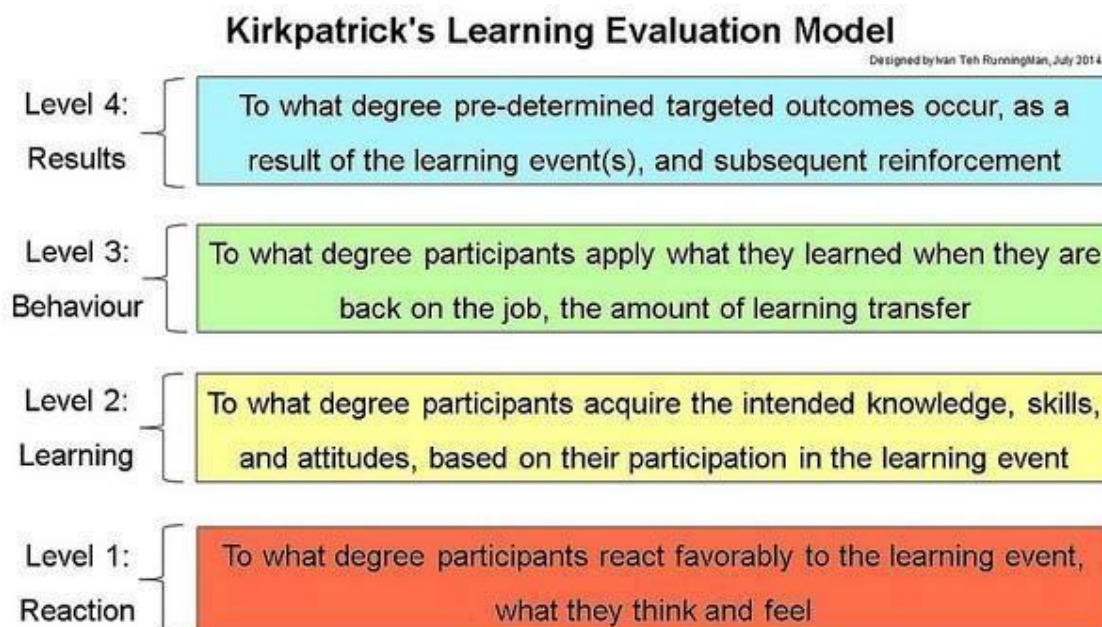
Detaljan sadržaj za teme/predmet

Jedinice koje čine nastavni plan i program:

Tema/Subject	Sadržaj/osnovne točke

4. Priznavanje i certifikacija (ECVET)

U procesu evaluacije slijedit ćemo model evaluacije obuke Donalda L Kirkpatricka - četiri razine evaluacije učenja. Ovaj zadatak uključuje definiranje kriterija ocjenjivanja i načina na koji će se mjeriti uspjeh obuke.



Source: Donald L. Kirkpatrick, "Evaluating Training Programs: The Four Levels (1st Edition)" by Berrett-Koehler Publishers, November 1994, ISBN-13: 978-1881052494

Izradit će se upitnik za procjenu temeljen na pitanjima s višestrukim izborom kako bi se ocijenilo znanje stečeno tijekom tečaja i ukupna izvedba polaznika. Ocjenjivanje će se odvijati u online okruženju, na kraju svakog modula.

Također će se koristiti poseban upitnik o zadovoljstvu korisnika kako bi se provjerilo razumijevanje koje su stekli sudionici. Ovo će biti posebno korisno tijekom pilotiranja i prvih izdanja obuke, kako bi

se eventualno ispravilo i redizajniralo u pripremi za daljnja izdanja.

Razina i vrsta evaluacije	Opis evaluacije i karakteristike	Primjeri alata i metoda evaluacije	Relevantnost i izvedivost
1.Reakcije	<p>Reakcija evaluacija je kako su se polaznici osjećali, i njihove osobne reakcije na obuku ili iskustvo učenja, na primjer: Je li se polaznicima svidjela obuka i jesu li uživali u njoj?</p> <p>Jesu li obuku smatrali relevantnom?</p> <p>Jesu li dobro iskoristili svoje vrijeme?</p> <p>Razina truda potrebna da bi se učenje maksimalno iskoristilo.</p> <p>Percipirana izvedivost i potencijal za primjenu naučenog.</p>	<p>Tipično 'sretne plahte'.</p> <p>Povratne informacije se temelje na subjektivnoj osobnoj reakciji na iskustvo treninga.</p> <p>Ankete ili upitnici nakon obuke.</p> <p>Online evaluacija ili ocjenjivanje od strane polaznika.</p>	<p>Može se raditi odmah po završetku treninga.</p> <p>Vrlo je lako dobiti povratne informacije o reakcijama. Važno je znati da ljudi nisu bili uznemireni ili razočarani.</p> <p>Važno je da ljudi ostavljaju pozitivan dojam kada svoje iskustvo povezuju s drugima koji bi mogli odlučiti hoće li doživjeti isto.</p>
2.Učenje	<p>Evaluacija učenja je mjerenje povećanja znanja ili intelektualne sposobnosti od prije do poslije iskustva učenja: Jesu li polaznici naučili ono što su namjeravali podučavati?</p> <p>Je li polaznik doživio ono što mu je bilo namijenjeno?</p> <p>Koliki je stupanj napredovanja ili promjene kod polaznika nakon obuke, u smjeru ili području koje je bilo predviđeno?</p>	<p>Obično procjene ili testovi prije i poslije obuke.</p> <p>Metode ocjenjivanja trebaju biti usko povezane s ciljevima učenja. Mjerenje i analiza su mogući i jednostavni grupnoj skali.</p> <p>Potrebna su pouzdana, jasna bodovanja i mjerenja uspostavljena kako bi se ograničio rizik nedosljedne procjene.</p>	<p>Relativno jednostavan za postavljanje, ali zahtijeva više ulaganja i razmišljanja nego procjenu reakcije.</p> <p>Vrlo relevantan i jasan za određenu obuku kao što su mjerljive ili tehničke vještine.</p> <p>Manje jednostavno za složenije učenje kao što je razvoj stavova, poznato je da ga je teško procijeniti.</p>
3. Ponašanja	<p>Evaluacija ponašanja je mjera u kojoj su polaznici primijenili naučeno i promijenili svoje ponašanje, a to se može odmah i</p>	<p>Promatranje i intervju tijekom vremena potrebni su za procjenu promjene, važnosti promjene i održivosti promjene.</p>	<p>Mjerenje promjene ponašanja teže je kvantificirati i protumačiti od reakcije i evaluacije učenja.</p>

	<p>nekoliko mjeseci nakon treninga, ovisno o situaciji: Ima li njihovo učenje učinak kada se vrate na posao? Jesu li korištene relevantne vještine i znanja? Ima li primjetnih i mjerljivih promjena u aktivnosti i izvedbi polaznika kada se vrate natrag u njihove uloge? Je li promjena ponašanja i nova razina znanja održana? Bi li pripravnik mogao prenijeti svoje znanje na drugu osobu? Je li polaznik svjestan svoje promjene u ponašanju, znanju, razini vještina?</p>	<p>Procjene moraju biti suptilne i kontinuirane, a zatim se prenose na odgovarajući alat za analizu. Procjene moraju biti osmišljene tako da se smanji subjektivna prosudba promatrača ili anketara, što je varijabilni čimbenik koji može utjecati na pouzdanost i dosljednost mjerenja. Mišljenje pripravnika, koje je relevantan pokazatelj, također je subjektivno i nepouzđano, te ga je potrebno mjeriti na dosljedno definiran način. Procjene se mogu osmisлити oko relevantnih scenarija izvedbe i specifičnih ključnih pokazatelja ili kriterija izvedbe.</p>	<p>Jednostavni sustavi brzog odgovora vjerojatno neće biti odgovarajući. Upravljanje i analiza tekućih suptilnih procjena je teška i gotovo nemoguća bez dobro osmišljenog sustava od početka. Evaluacija implementacije i primjene iznimno je važna procjena - nema smisla dobra reakcija i dobro povećanje sposobnosti ako se ništa ne promijeni na poslu, stoga je evaluacija u ovom području vitalna, iako izazovna. Moguća je evaluacija promjene ponašanja uz dobru podršku i uključenost od strane neposrednih rukovoditelja ili pripravnika, stoga je korisno uključiti ih od samog početka i identificirati koristi za njih, što je povezano s evaluacijom razine 4. ispod.</p>
<p>4. Rezultati</p>	<p>Evaluacija rezultata je učinak na poslovanje ili okolinu koji proizlazi iz poboljšanog učinka pripravnika Mjere bi obično bile poslovne ili organizacijske</p>	<p>Moguće je da su mnoge od ovih mjera već na snazi i normalni sustavi upravljanja i izvještavanja. Izazov je da identificirati koji se i kako odnose na polaznikov doprinos i utjecaj.</p>	<p>Pojedinačno, vrednovanje rezultata nije osobito teško; u cijeloj organizaciji postaje puno veći izazov, ne samo zbog oslanjanja na linijski menadžment, te učestalosti i opsega mijenjanje strukture,</p>

ERASMUS+ KA220-ADU-COOPERATION PARTNERSHIP IN ADULT EDUCATION
AGREEMENT NUMBER 2021-1-SK01-KA220-ADU-000033397
WOBIS – ENHANCMENT OF RURAL WOMEN'S ASSOCIATIONS AS A CHANCE FOR
GROWTH OF WOMEN ENTREPRENEURSHIP

	<p>pokazatelji učinka, kao što su: Na primjer, količine, vrijednosti, postoci, rokovi, povrat ulaganja i drugi mjerljivi aspekti organizacijskog učinka; broj pritužbi, fluktuacija osoblja, odljev, neuspjesi, gubitak, neusklađenost, ocjene kvalitete, postizanje standarda i akreditacija, rast, zadržavanje itd.</p>	<p>Stoga je važno identificirati i dogovoriti odgovornost i relevantnost s polaznikom na početku obuke, kako bi razumjeli što treba mjeriti. Ovaj proces prekriva uobičajenu dobru praksu upravljanja - jednostavno ga je potrebno povezati s unosom obuke.</p>	<p>odgovornosti i uloga, što komplicira proces pripisivanja jasne odgovornosti. Također, vanjski čimbenici uvelike utječu na organizacijsku i poslovnu uspješnost, što zamagljuje pravi uzrok dobrih ili loših rezultata.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------