



WOBIS

www.wobis2022.eu

**WOBIS - Posilování venkovských ženských sdružení
jako příležitost pro růst podnikání žen**



www.wobis2022.eu

IO1 - Tvorba učebních osnov, formulace inovativních kurzů a vytváření otevřených vzdělávacích zdrojů

**Učební plán a osnova obsahu
Šablony učebních materiálů (teorie, cvičení)**

Souhrn

Tento dokument byl vypracován za účelem návrhu učebních osnov kurzu o podnikání žen v zemědělství a přípravy šablon pro výukové materiály v rámci projektu Wobis. Šibenická polytechnika koordinuje činnosti spojené s tvorbou učebních osnov v rámci intelektuálního výstupu 1 "Návrh specifických učebních osnov vytvořených pro školení a pro cílovou skupinu a metodika školení" a intelektuálního výstupu 3 "Otevřené vzdělávací zdroje - OER". ale příspěvky ostatních partnerů jsou považovány za důležité z hlediska odpovědnosti za národní obsah a rozvoj.

Tyto výstupy vycházejí z výsledků studií a výzkumů o současném stavu podnikání žen ve venkovských oblastech s důrazem na zúčastněné země a definují obsah a pedagogické metody kurzů.

Tento dokument má zajistit relevanci vytvořených školicích materiálů, přizpůsobit je zpětné vazbě zúčastněných stran a požadavkům specifických podmínek e-learningu a distančního vzdělávání.

Tento výstup shrnuje hlavní informace o učebním plánu Wobis, použité pedagogické metodice a kombinaci kurzů realizovaných ve dvou tematických blocích, aby pomohl partnerům, institucionálním zainteresovaným stranám a dalším relevantním subjektům při realizaci kurzů Wobis.

- Kapitola 1, Úvod, podrobněji vysvětluje předmět tohoto dokumentu, způsob vypracování vzdělávacích aktivit a představuje metodiky a didaktické struktury.
- Kapitola 2, Současný stav (přehled literatury)
- Kapitola 3, Návrh kurzu - osnovy a sylaby, představuje typologii materiálů a dokumentace, které se mají během školení používat a vytvářet. Jsou popsána různá kritéria přijatá pro hodnocení výsledků kurzu prostřednictvím školicích aktivit
- Kapitola 4 Uznávání a certifikace (ECVET).

1. Úvod

1.1. Cíle školení

Celkovým cílem kurzů je zvýšit zájem žen o zemědělství, zlepšit jejich podnikatelské dovednosti a kompetence, zejména u členek venkovských ženských sdružení, zvýšit jejich zaměstnatelnost a pomoci jim stát se úspěšnými podnikatelkami a zahájit iniciativy v zemědělství.

Vývoj obsahu kurzu Wobis je rozdělen do tří hlavních fází:

- vývoj učebních plánů pro kurzy Wobis;
- vývoj vzdělávacího obsahu;
- rozvoj otevřených vzdělávacích zdrojů (OER)

1.2. Vývoj kurzů Wobis

Při vývoji kurzů Wobis je třeba se zaměřit na dva klíčové cíle: definovat strukturu a metodiku školení a vytvořit školící moduly. Školící aktivity přispívají ke vzdělávání zúčastněných stran. Hlavními charakteristikami školení Wobis jsou:

- Jednoduchá forma;
- Snadné spuštění;
- Možná integrace mezi moduly;
- Cílené materiály, zpětná vazba a podpora;
- Úprava programu modulu a návrhu školení;
- Poskytování průběžného poradenství a podpory;
- Poskytněte podrobné materiály ověřené výzkumem;

Je nezbytné zvolit takovou strukturu a metodiku, která bude nejefektivnější pro jeho školící prostředí, s přihlédnutím k faktorům, jako jsou:

- **Celkové cíle výuky: čeho má být prostřednictvím výuky dosaženo?** V našem případě budou výukové materiály podporovat přenos know-how a inovací prostřednictvím získávání nových dovedností a kompetencí v oblasti podnikání na venkově mezi ženami. Školení se zaměří zejména na to, aby zúčastněné strany získaly obchodní a komunikační znalosti a zlepšily pokročilé podnikatelské dovednosti. K tomuto účelu budou využity i stávající pedagogické materiály, jako jsou fotografie, související videa, odborní školitelé a knihy.
- **Kdo potřebuje školení:** a nějaké kategorie školitelů, které zefektivní školení a sníží náklady? V našem případě potřebují školení ženy ve venkovských oblastech:

- Nezaměstnaní nebo zaměstnaní/podnikající v zemědělství, kteří si chtějí rozšířit své znalosti, obchodní dovednosti a kvalifikaci;
 - členky venkovských ženských sdružení;
 - absolventi zemědělských vzdělávacích institucí všech úrovní;
 - "NEETS", kteří nejsou zaměstnaní, nevzdělávají se ani se neúčastní odborné přípravy a chtěli by studovat a vzdělávat se v oblasti podnikání v zemědělství;
 - lidé s omezenými příležitostmi, například v odlehlých oblastech a malých vesnicích.
 - Poradci, místní podnikatelé, organizace, sdružení pro rozvoj žen ve venkovských oblastech;
 - Místní orgány, místní veřejná správa.
- **Očekávané výsledky učení:** **co** má každá školená osoba umět a znát v různých fázích a na konci školení. V závislosti na úrovni intenzity školení a obsahu modulů se očekává, že účastníci získají specializované podnikatelské a komunikační dovednosti, které jim pomohou zlepšit jejich podnikatelského ducha a dovednosti, zvýší jejich zaměstnatelnost a pomohou jim stát se úspěšnými podnikateli a zahájit iniciativy. V oblasti zemědělství.
- **Účelem vzdělávacích metod** je vybudovat pevné postavení žen a podpořit jejich aktivity.

2. Současný stav (přehled literatury)

Podnikatelky ve venkovských oblastech Chorvatské republiky

2.1. Úvod

Problém zaměstnanosti žen ve venkovských oblastech existuje již mnoho let. Tento problém se vyskytuje v mnoha zemích a je vyvíjeno úsilí o jeho řešení. Například UNIDO (Organizace spojených národů pro průmyslový rozvoj) zahájila v roce 2003 Program rozvoje podnikání žen a malých a středních podniků na venkově ("Rural and Women's Entrepreneurship Development Programme") s cílem snížit chudobu prostřednictvím tzv. rozvojového podnikání. Program dosáhl výsledků v různých zemích světa, například ve Vietnamu, Maroku, Keni, Federativních státech Mikronésie atd. s tím, že v závislosti na zemi, kde byl program realizován, byly použity různé metodiky a nástroje, neboť každá země má svá specifika. K rozvoji podnikání žen byla použita různá školení, např. školení podnikatelek v oblasti zpracování potravin, týmové práce, vyjednávání atd.

Protože podnikání je řešením, jak zvýšit zaměstnanost, zejména žen, ve venkovských oblastech, rozhodla se Indie v roce 2006 vypracovat strategii na posílení podnikání založenou na účasti žen na venkově. Na základě případové studie provedené v Paňdžábu byly pro rozvoj mikropodniků navrženy tyto oblasti: zemědělství, chov dobytka a práce v domácnosti. Zde byla také zohledněna specifika určitých oblastí, tj. agroklimatické zóny Paňdžábu.

Výzkum provedený v roce 2004 mezi ženami žijícími ve venkovských oblastech Estonska ukázal, že hlavními důvody pro zahájení podnikání jsou touha po práci a příjmu, finanční nezávislost, flexibilní pracovní doba, získání nových zkušeností a znalostí a vyzkoušení vlastních podnikatelských dovedností. Nízká kupní síla klientů ve venkovských oblastech, nedostatek finančních prostředků na zahájení podnikání, nedostatečné výtěžky, vysoké daňové sazby, nedostatek záruk za úvěry, obtíže při hledání vhodných pracovníků, velká byrokracie a obtíže při získávání úvěrů jsou překážkami pro ženy podnikatelky a pro zahájení podnikání v Estonsku obecně. Podle provedeného výzkumu jsou hlavními překážkami zahájení podnikání nedostatek finančních prostředků, nedostatečné znalosti marketingu, prodeje, účetnictví atd. a nestabilní legislativa upravující podnikání. Výzkum ukázal, že v Estonsku neexistuje negativní postoj k podnikání žen.

2.2. Situace v Chorvatsku

Podle odhadu Státního statistického úřadu Chorvatské republiky z poloviny roku 2019 má Chorvatská republika celkem 4 065 253 obyvatel, z toho 2 094 569 žen a 1 970 684 mužů, což by podle rozdělení podle pohlaví znamenalo, že ženy zaujímají 51,5 % a muži 48,5 %. Počet zaměstnanců v právnických osobách podle činností souvisejících se zemědělstvím, lesnictvím a rybářstvím v roce 2019 činil v průměru 24 351, z toho 6 914 žen a 17 437 mužů, což by podle genderového rozložení znamenalo, že ženy zaujímají 28,4 % a muži

71,6 %. Počet zaměstnanců v právnických osobách podle činností souvisejících se zemědělstvím, lesnictvím a rybolovem činil v roce 2020 v průměru 25 446, z toho bylo 7 273 žen a 18 173 mužů, což by znamenalo, že podle genderového rozložení zaujímají ženy 28,6 % a muži 71,4 %. Při porovnání obou let lze konstatovat, že podíl žen a mužů na počtu zaměstnanců v zemědělství, lesnictví a rybolovu zůstal stejný.

2.3. Chorvatský institut pro zaměstnanost a samostatnou výdělečnou činnost

Existují různé motivy pro podnikatelskou činnost. Podnikatelské aktivity tak mohou vzniknout na základě zjištění podnikatelské příležitosti, nebo mohou vzniknout z potřeby řešit nezaměstnanost. Chorvatský úřad práce uděluje příspěvky na samostatnou výdělečnou činnost, aby nezaměstnaní, kteří jsou vedeni v evidenci nezaměstnaných, mohli svou nezaměstnanost řešit podnikáním. Z celkového počtu osob samostatně výdělečně činných v roce 2019 činil podíl žen 37,3 % a v roce 2020 činil podíl žen 37 %.

Na úrovni EU tvoří 34,8 % struktury samostatně výdělečně činných osob, které nemají zaměstnance, samostatně výdělečně činné ženy, zatímco 26,7 % struktury samostatně výdělečně činných osob, které mají zaměstnance, tvoří samostatně výdělečně činné ženy. V Chorvatské republice, stejně jako v EU, činí podíl samostatně výdělečně činných žen z celkového počtu živnostníků, kteří nemají zaměstnance, 34,8 %, zatímco mezi živnostníky, kteří mají zaměstnance, je podíl samostatně výdělečně činných žen 34,8 %. Podíl samostatně výdělečně činných žen činí 28,6 %, což naznačuje, že průměrný počet samostatně výdělečně činných žen, které mají zaměstnance, je v Chorvatské republice vyšší než v EU, ale stejně jako v EU se jedná o nevyužitý podnikatelský a vůdčí potenciál Evropy.

Podle výzkumu GEM (anglický Global Entrepreneurship Monitor) je podnikatelská aktivita mezi muži a ženami měřená indexem TEA (TEA muži / TEA ženy) v Chorvatské republice na úrovni průměru EU, který v roce 2020 pro Chorvatskou republiku činí 1,7 a pro EU 1,8. Index TEA představuje počet podnikatelsky aktivních osob, které začínají podnikat, a majitelů firem mladších 42 let v poměru ke 100 respondentům ve věku 18 až 64 let. V letech 2016-2020 uvedlo 56 % žen v Chorvatské republice a 38 % v EU, že mají potřebné znalosti a dovednosti k zahájení podnikání.

Podle provedeného výzkumu bylo v roce 2017 nejvíce samostatně výdělečně činných žen na venkově ve Francii, zatímco největší podíl samostatně výdělečně činných žen na venkově byl v Chorvatsku. Prezentace celkové samostatné výdělečné činnosti a samostatné výdělečné činnosti žen na venkově ve věku 15-64 let (Zdroj: Evropský parlament: Profesionální postavení žen na venkově v EU, Politické oddělení pro práva občanů a ústavní záležitosti, Brusel, 2019).

2.4. Podnikatelky a pobídky pro jejich rozvoj v podnikání

Podle zpráv Světové banky z roku 2019 podnikají v Chorvatsku 3 % žen ve věku 25-29 let a 11 % žen ve věku

50-54 let.¹

Za účelem zvýšení počtu podnikajících žen v Chorvatské republice byla v roce 2014 přijata "Strategie rozvoje podnikání žen v Chorvatské republice na období 2014-2020", jejímž střednědobým cílem je zvýšit počet žen, které začínají podnikat, a počet žen, které vlastní podniky. K dosažení stanoveného střednědobého cíle musí zajistit realizaci čtyř strategických cílů: zlepšení sladění a propojení veřejných politik, zlepšení systematické podpory podnikání žen, zavedení podnikání žen do celé institucionální infrastruktury a podpora podnikání žen. Za účelem naplnění cílů stanovených ve strategii byl přijat "Akční plán implementace Strategie rozvoje podnikání žen v Chorvatské republice na období 2014-2020".

Od roku 2011 do roku 2020 se zvýšil podíl společností, jejichž zakladatelkami jsou výhradně ženy. Podíl žen podnikatelek ve vlastnické struktuře chorvatských podniků tak v roce 2011 činil 18 % a v roce 2020 22 %. Vzhledem k tomu, že v určitém počtu podniků jsou ženy spoluvlastníky s muži a/nebo fyzickými osobami, činil podíl podnikatelek na celkovém počtu podniků v roce 2020 31,7 %.

V Chorvatské republice existují různé programy, které jsou určeny na podporu rozvoje podnikání žen, ať už prostřednictvím půjček nebo jiných forem pomoci, jako je poradenství nebo školení. Programy, které podporují rozvoj podnikání žen, a kdo je realizuje:

- Úvěrový program "Podnikání mladých lidí, žen a začátečníků" - Chorvatská banka pro obnovu a rozvoj (HBOR),
- programy Chorvatské agentury pro malé podniky, inovace a investice (HAMAG-BICRO),
- "Women in Business Programme", "Know How in Crisis", "Blue Ribbon Programme" - Evropská banka pro obnovu a rozvoj (EBRD),
- Podnikatelský inkubátor pro začínající podnikatele - Chorvatská obchodní komora - Obchodní komora Splitské župy,
- do roku 2020 projekt "FREE - Venkovské ženy a podnikání" - CESI (Centrum pro vzdělávání, poradenství a výzkum) - neziskové sdružení,
- KRUG - Chorvatské sdružení podnikatelek,
- Ženy v Adrii - Sdružení,
- Centrum pro podnikatele (dříve Centrum pro podnikání žen) - nevládní a nepolitické sdružení,
- do září 2021 projekt "Empower, Motivate, Activate" - DKolectiv - organizace pro sociální rozvoj.

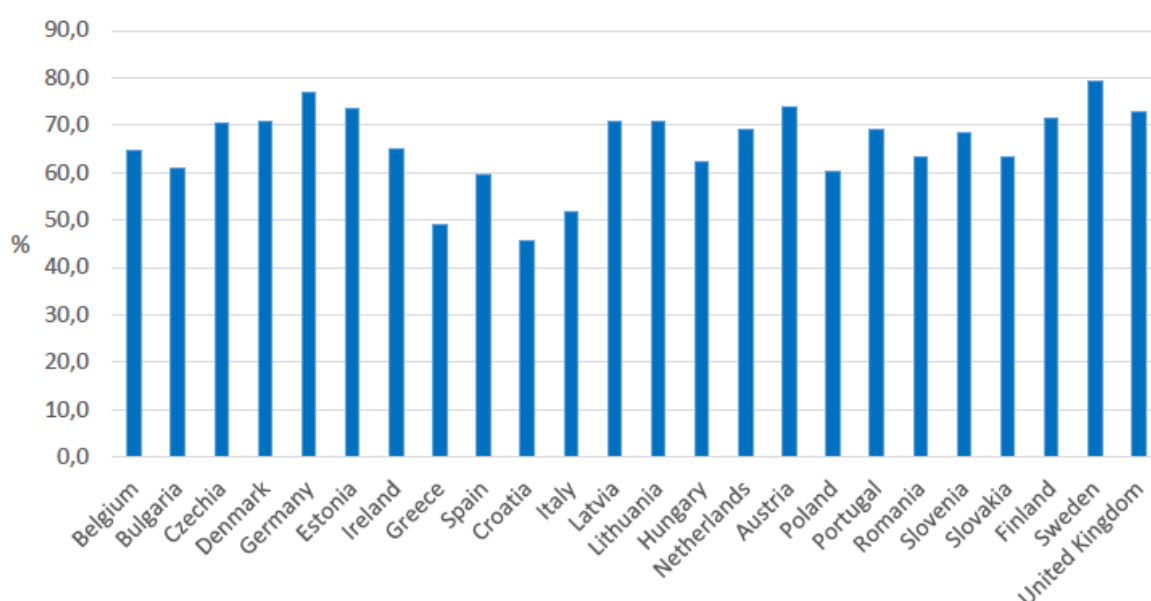
Je třeba také zmínit, že v Chorvatské republice obecně existují půjčky na rozvoj venkova. "Program rozvoje venkova Chorvatské republiky na období 2014-2020" byl schválen Evropskou komisí. Prostřednictvím tohoto

¹ <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2019/03/08/from-day-to-day-life-of-female-rural-entrepreneur-in-croatia>, 28.08.2022.

programu jsou financovány udržitelné projekty prostřednictvím dotací a finančních nástrojů ve formě půjček/úvěrů a záruk.

2.5. Venkovské oblasti a podnikání žen

Výzkum provedený v roce 2019 pro členské státy EU ukázal, že podíl zaměstnaných žen v Chorvatsku ve věku 20-64 let v převážně venkovských regionech byl v roce 2017 o něco nižší než 50 %, jak je vidět na obrázku 1.



Obrázek 1. Podíl zaměstnaných žen ve věku 20-64 let v převážně venkovských regionech EU

Zdroj: Evropský parlament: Profesionální postavení venkovských žen v EU, Tematické oddělení pro občanská práva a ústavní záležitosti, Brusel, 2019.

Podle Výboru pro zemědělství Chorvatské republiky, který zasedal v roce 2021, tvoří ženy 30 % zemědělské ekonomiky. Méně než 15 % žen vlastní zemědělskou půdu.

V Chorvatské republice existuje "Program rozvoje venkova 2014-2020", který má programové období 2014-2022 a jehož cílem je zvýšit konkurenceschopnost chorvatského zemědělství, lesnictví a zpracovatelského průmyslu a obecně zlepšit životní a pracovní podmínky ve venkovských oblastech. Z něj vyplývá, že v roce 2012 činil podíl žen ve struktuře trvale zaměstnaných pracovníků v zemědělství v Chorvatsku 40,2 %, což bylo více než průměr EU-27, který činil 37,5 %. Podíváme-li se na podíl žen, které byly v té době majitelkami zemědělského podniku, je vidět, že jejich podíl byl nižší a činil 20,9 % ve srovnání s podílem v EU-27, který činil 23,2 %,

Tabulka 1 ukazuje počet osob zaměstnaných v zemědělských podnicích podle pracovní síly a pohlaví v Chorvatské republice v roce 2020. Údaje zahrnují rodinné farmy a podniky a části podniků, které vykonávají zemědělskou činnost. Počet žen, které podnikají a pracují na půdě, je 38 641, tj. 27,71 %, což je 2,61krát méně než mužů. Při pohledu na pracovní sílu rodinných příslušníků majitele podniku mají ženy vyšší podíl než muži, a to 54,12 %. Pravidelně zaměstnaná nerodinná pracovní síla žen je 2,81krát menší než pracovní

síla mužů, tj. v rodinném zemědělství jsou zastoupeny 26,27 %.

Tabulka 1: Zastoupení počtu osob zaměstnaných v zemědělských podnicích podle kategorie pracovní síly a pohlaví

	Celkem	Ženy	Muži
1. Majitel farmy pracuje na farmě	139.472	38.641	100.831
2. Pracovní síla rodinných příslušníků majitele podniku	166.192	89.938	76.254
3. Rodinná pracovní síla	305.664	128.579	177.085
4. Pravidelně zaměstnaná pracovní síla, která není součástí rodiny	25.809	6.779	19.030
5. Pravidelně zaměstnaná pracovní síla	331.473	135.358	196.115

Zdroj:

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.

Podle Národního statistického úřadu činil průměrný počet hodin práce v hlavním zaměstnání v referenčním týdnu u žen v zemědělství v prvním čtvrtletí 32,1, ve druhém 35,8, ve třetím 34,2 a ve čtvrtém čtvrtletí roku 2021 33,2 hodin.

2.6. Sdružení venkovských žen

Příklad chorvatského sdružení pro cestovní ruch a rozvoj venkova "Village Members Club" ukazuje, že ženy v Chorvatsku se podílejí na zakládání sdružení, jejichž cílovou skupinou jsou podnikatelé a ženy z venkovských oblastí. Jedním z cílů sdružení je tedy rozvoj, zlepšení a propagace cestovního ruchu zejména ve venkovských oblastech se zvláštním důrazem na zvláštní formy cestovního ruchu a cestovního ruchu zvláštního zájmu, zlepšení a propagace "zeleného" hospodaření a "zeleného cestovního ruchu" a venkovského a udržitelného cestovního ruchu obecně, dále rozvoj, zlepšení a propagace doplňkových aktivit na OPG, zemědělských podniků a různých podnikatelů zejména ve venkovských oblastech, jakož i obnova vesnic a celkový rozvoj venkova. Podpora mezinárodních, národních, regionálních a místních rozvojových strategií, zejména v oblasti cestovního ruchu, zemědělství, rozvoje venkova, kultury a dalších relevantních oblastech.

Kromě spolků, které podporují materiální rozvoj venkovských žen, vznikají také spolky, jako je Aktivita žen "Zene Doljana", jejichž cílem je nejen zlepšování, rozvoj a zvelebování vesnice, ale také zachování kulturního dědictví vesnice.

2.7. Závěr

Podíl žen zaměstnaných v právních subjektech souvisejících se zemědělstvím, lesnictvím a rybolovem je v Chorvatské republice výrazně nižší než podíl mužů. Co se týče podnikání, je zde rovněž malý počet žen. S

cílem změnit tuto situaci se Strategií rozvoje podnikání žen v Chorvatské republice na období 2014-2020 existují různé programy, které jsou určeny na podporu rozvoje podnikání žen.

Na podporu samostatné výdělečné činnosti nezaměstnaných, a tím i na řešení problému nezaměstnanosti, jsou poskytovány různé dotace. Muži jsou více samostatně výdělečně činní.

Z celkového počtu osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců je podíl samostatně výdělečně činných žen v Chorvatské republice stejný jako v EU. Mezi samostatně výdělečně činnými osobami se zaměstnanci je podíl samostatně výdělečně činných žen vyšší než v EU. Lze tedy konstatovat, že Chorvatská republika nezaostává. Pokud jde o podíl samostatně výdělečně činných žen na venkově, má Chorvatsko nejvyšší podíl v EU.

Ve venkovských oblastech Chorvatské republiky je podíl zaměstnaných žen mírně pod 50 %. V současné době jsou vlastníky zemědělských podniků v Chorvatské republice převážně muži a situace s vlastnictvím zemědělské půdy je ještě horší.

V porovnání s muži vlastní farmy a pracuje na nich méně žen, ale pokud se podíváme na pracovní sílu pracující na rodinných farmách, ženy tvoří větší podíl než muži. Ženy jsou také méně často zaměstnány jako stálá pracovní síla, která není součástí rodiny na rodinné farmě ve srovnání s muži.

Kromě snahy státu o zlepšení situace ve venkovských oblastech vznikají v Chorvatsku sdružení, která mají za cíl rozvíjet a zlepšovat podnikání, zejména podnikání žen na venkově.

Přestože více žen v Chorvatské republice ve srovnání s EU uvedlo, že mají potřebné znalosti a dovednosti pro zahájení podnikání, měla by Chorvatská republika i nadále pracovat na vzdělávání, propagaci a podpoře rozvoje podnikání žen. jejich země. Také při zvyšování zaměstnanosti, zejména žen ve venkovských oblastech, by měla být každá země nebo region vnímána jako samostatný celek vzhledem ke svým agroklimatickým, kulturním, politickým a dalším specifickým.

3. Tvorba kurzu – učební plán a osnovy

3.1. Návrh kurzu

Školící materiály budou v souladu s dokumenty ECR.

" výsledky učení "	Prohlášení o tom, co žák ví, čemu rozumí a co je schopen dělat na konci procesu učení, definované z hlediska znalostí, dovedností a kompetencí.
"Vzdělávání"	Výsledek osvojování informací prostřednictvím učení. Znalost je soubor faktů, principů, teorií a postupů, které se vztahují k určité oblasti práce nebo studia. V kontextu evropského rámce kvalifikací jsou znalosti popisovány jako teoretické a/nebo faktické.
"Dovednosti"	Schopnost používat znalosti a know-how při plnění úkolů a řešení problémů. V kontextu evropského rámce kvalifikací jsou dovednosti popsány jako kognitivní (zahrnující používání logického, intuitivního a tvůrčího myšlení) nebo praktické (zahrnující manuální zručnost a používání metod, materiálů, nástrojů a pomůcek).
"Kompetence"	Prokázaná schopnost uplatňovat znalosti, dovednosti a osobní, sociální a/nebo metodické schopnosti v pracovních nebo studijních situacích a v profesním a osobním rozvoji. V kontextu evropského rámce kvalifikací je tato kompetence popsána v termínech odpovědnosti a samostatnosti.

Pro školení jsou vhodné úrovně 2 až 4 ECR.

3.2. Šablona sylabu

Šablona učebního plánu se řídí strukturou a metodikou, která bude pro kurzy Wobis nejefektivnější, a zohledňuje faktory, jako jsou např.

- **Plánované typy, výukové aktivity a metody výuky** – následující výukové a vzdělávací aktivity lze přizpůsobit a použít v různých cílových skupinách kurzu:
 - o Mapování pojmů;
 - o Techniky participativního učení v akci (PLA);
 - o Poslech;
 - o Cvičení a trénink;
 - o Formativní kvízy;
 - o Výukové programy a hry;
 - o Vyprávění příběhů
 - o Simulace
 - o Hraní rolí
 - o Diskuse
 - o Aktivity v malých skupinách;
 - o Aktivity na sociálních sítích (Facebook, Twitter, Youtube);
- **Lekce** - přesné načasování je velmi důležitou součástí návrhu kurzu. Při tvorbě učebních plánů je

velmi důležité zohlednit čas potřebný k aktivnímu učení a k tomu, aby studenti splnili hlavní úkoly.

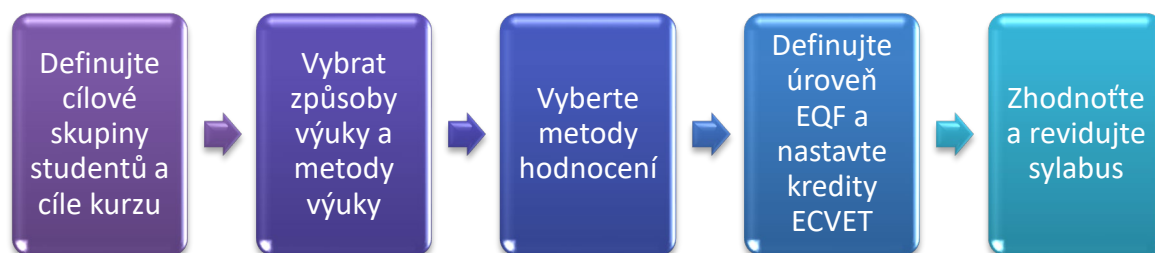
- **Způsob předávání** - obsah kurzu lze předávat různými způsoby. Je však třeba použít následující inovativní metody²:
 - smíšené vzdělávání, které zahrnuje širokou škálu návrhů, včetně:
 - výuka s využitím technologií (např. pomocí pdf souborů nebo ppt prezentací);
 - systémy pro řízení výuky jako podpůrný nástroj pro prezenční výuku a pro ukládání výukových materiálů a online diskuse;
 - online eLearning jako forma distančního vzdělávání bez přímé výuky, včetně:
 - kreditní nebo nekreditní kurzy nabízené online a zahrnující příslušný obsah, hodnocení, nástroje pro sebetestování atd;
 - plně otevřené kurzy, jako jsou MOOC;
 - otevřené vzdělávací zdroje, které lze využít k podpoře výuky a učení.
- **Metody hodnocení** - výběr vhodných metod hodnocení závisí na faktorech, jako jsou zamýšlené výsledky učení, úroveň učení, cílové skupiny studentů a jejich dovednosti, znalosti a oblast odbornosti, dostupné zdroje a způsob realizace kurzu atd. Příklady metod hodnocení:
 - Případové studie;
 - Zkoušky;
 - Testy s výběrem odpovědí;
 - Praktický projekt;
 - Sebehodnocení.
- **Cíle kurzu a výsledky učení**³ - Cíle kurzu jasně popisují, co se účastníci chtějí naučit na konci kurzu.
- **Výsledky popisují zamýšlený nebo pozorovaný stav**⁴ - v závislosti na úrovni intenzity školení a obsahu modulů se očekává, že účastníci projdou moduly rozdělenými do dvou tematických bloků:
 - 1. Blok 1:**
 - Modul 1: Sebeúcta
 - Modul 2: Mezilidská komunikace
 - Modul 3: Asertivita a vyjadřování potřeb a zvládnání stresu a dalších emocí
 - Modul 4: Organizace vlastního času a plánování do budoucna, jakož i tvůrčí a samostatné myšlení a řešení problémů.
 - 2. Blok 2**
 - Modul 1: Podnikání ve venkovských oblastech - současné výzvy
 - Modul 2: Zdroje získávání a financování investic ve venkovských oblastech (finanční plánování a finanční analýza)

² http://www.fctl.ucf.edu/TeachingAndLearningResources/CourseDesign/Assessment/content/101_Tips.pdf
<https://www.uwc.ac.za/TandL/Pages/TandL-Activities.aspx>
<http://www.tonybates.ca/2015/02/03/deciding-on-modes-of-delivery/>

³ https://en.wikipedia.org/wiki/European_Qualifications_Framework
<http://facultyinnovate.utexas.edu/teaching/assess-learning/methods-overview>
http://www.learningandteaching.info/teaching/assess_form.htm

- Modul 3: Kreativní podnikatel (moderní nástroje propagace, kreativní řešení problémů a inovativní umístění ve společnosti)
- Modul 4: Budování vztahů
- **Cíle výuky** - zlepšení a rozšíření nabídky vysoce kvalitních vzdělávacích příležitostí přizpůsobených potřebám jednotlivých dospělých s nízkou kvalifikací a nízkými dovednostmi, vytvoření cest ke zvýšení kvalifikace, zlepšení přístupu ke vzdělávání dospělých a zvýšení jeho využívání, začlenění a rozmanitosti ve všech oblastech vzdělávání, odborné přípravy, mládeže a sportu.
- **Výsledky učení** - aktivizace venkovských žen, čímž se jim posílí postavení a zvýší se jejich účast na společenském a politickém životě místních komunit.

3.3. Proces tvorby učebních osnov



3.4. Šablona učebního plánu

Tato šablona slouží jako návod pro tvorbu kapitol a obsahu výukových materiálů Wobis.

V teoretickém smyslu se učební plán vztahuje k tomu, co nabízejí výukové materiály a kurzy Wobis. V širším slova smyslu zahrnuje znalosti, postoje, chování, způsoby, výkony a dovednosti, které jsou účastníkům školení předávány nebo vštěpovány. Zahrnuje výukové metody, lekce, úkoly, fyzická a mentální cvičení, aktivity, projekty, studijní materiály, tutoriály, prezentace, hodnocení, série testů, cíle výuky atd.

Popis kurzu - stručně vysvětlete, o čem kurz je a jak účastníky podpoří.

V této části osnovy můžete podrobně popsat pozadí kurzu a jeho celkové cíle. Můžete také uvést informace o tom, jak kurz souvisí s jinými kurzy/přednáškami/školicími aktivitami Wobis.

Pro vyplnění tohoto oddílu vám může být užitečné zodpovědět následující otázky:

- O čem je kurz?
- Proč je to důležité, zajímavé nebo významné?
- Na jaké otázky odpoví váš kurz?

- Jaký je hlavní argument vašeho kurzu?

Výsledky učení - odkazují konkrétně na to, čeho mají účastníci dosáhnout nebo co se mají naučit na konci kurzu. Bloomovu taxonomii lze použít k určení sloves pro popis učení. Příklady sloves výsledků učení pro výuku v knihovnách zahrnují:

- Znalosti/paměť: definovat, pojmenovat, rozpoznat
- Porozumění: charakterizovat, popsat, vysvětlit, identifikovat, lokalizovat, rozpoznat, klasifikovat
- Aplikace/Použití: vybrat, předvést, realizovat, provést
- Analýza: analyzovat, kategorizovat, porovnávat, rozlišovat
- Posuzování/hodnocení: posuzovat, kritizovat, hodnotit, posuzovat, hodnotit, hodnotit
- Syntéza/tvorba: konstruovat, navrhovat, formulovat, organizovat, syntetizovat.

Osnova kurzu - zdůrazněte hlavní body každého tématu/oboru, abyste účastníkům pomohli lépe pochopit, co je a co není v kurzu zahrnuto. Osnova kurzu se skládá z obecného přehledu, informací o kurzu, kontaktních údajů na instruktora, povinné četby, rozvrhu kurzu nebo aktivit, pravidel kurzu a shrnutí obsahu.

3.5. Šablona sylabu

Název kurzu:

Plánované typy, výukové aktivity a metody výuky (- uvádí součásti kurzu (např. osobní setkání ve třídě, interaktivní/3D výukové materiály, aktivity v knihovně, prohlídka stezky atd.):

Lekce:

Způsob doručení:

Metody hodnocení jsou součástí výukových činností a musí odpovídat zamýšleným výsledkům učení.

Výsledek učení: Obsah:

Doporučená nebo povinná četba:

Doporučujeme:

Jazyk kurzu:

Názvy přednášek:

Poznámky:

3.6. Podrobný obsah k tématu/předmětu

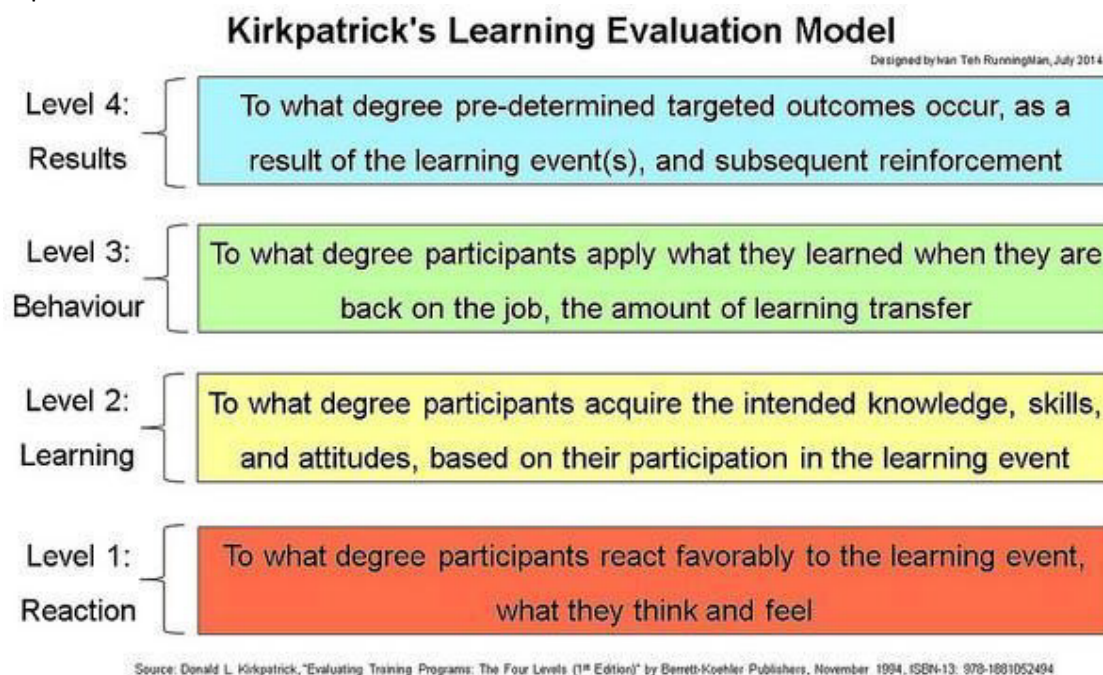
Jednotky osnovy kurzu:

Téma/předmět	Obsah/klíčové body
--------------	--------------------

|

4. Uznávání a certifikace výsledků (ECVET)

V procesu hodnocení se budeme řídit modelem hodnocení školení Donalda L. Kirkpatricka - čtyřmi úrovněmi hodnocení vzdělávání. Tento úkol zahrnuje stanovení kritérií hodnocení a způsobu měření úspěšnosti školení.



K posouzení znalostí získaných během kurzu a celkové výkonnosti účastníků bude vytvořen hodnotící dotazník s výběrem odpovědí. Hodnocení bude probíhat v online prostředí na konci každého modulu. K ověření porozumění, které účastníci získali, bude použit také specifický dotazník spokojenosti uživatelů. To bude užitečné zejména během pilotáže a prvního roku školení, aby bylo možné případně provést korekce a přepracování v rámci přípravy dalších vydání.

Úroveň a typ hodnocení	Popis a charakteristiky hodnocení	Příklady nástrojů a metod hodnocení	Relevance a praktičnost
1. Reakce	<p>Reakce hodnocení, jak se delegáti cítili, a</p> <p>Jejich osobní reakce na školení nebo zkušenost s učení, například: líbilo se účastníkům školení a bavilo je?</p> <p>Považovali školení za relevantní?</p> <p>Bylo to dobré využití jejich času?</p> <p>Úroveň úsilí potřebného k co nejlepšímu využití učení.</p> <p>Vnímaná praktičnost a potenciál pro uplatnění učení.</p>	<p>Obvykle "šťastné listy".</p> <p>Formuláře zpětné vazby založené na subjektivní osobní reakci na školení.</p> <p>Průzkumy nebo dotazníky po školení.</p> <p>Online hodnocení nebo klasifikace delegáty.</p>	<p>Lze provést ihned po školení.</p> <p>Velmi snadné získání zpětné vazby Důležité vědět, že lidé nebyli naštvaní nebo zklamaní.</p> <p>Je důležité, aby lidé působili pozitivním dojmem, když o svých zkušenostech vyprávějí ostatním, kteří se možná rozhodují, zda zažít totéž.</p>
2. Učení	<p>Hodnocení učení je měřítkem zvýšení znalostí nebo intelektu schopnost před a po vzdělávací zkušenosti:</p> <p>Naučili se účastníci školení to, co se měli naučit?</p> <p>Zažil stážista to, co zažít měl?</p> <p>Jaký je rozsah pokroku nebo změny u účastníků po školení, ve směru nebo oblast, která byla určena?</p>	<p>hodnocení nebo testy před a po školení.</p> <p>Metody hodnocení musí úzce souviset s cíli výuky.</p> <p>Měření a analýza je možná a snadná ve skupinovém prostředí.</p> <p>Je třeba zavést důkladná a jasná hodnocení a měření, aby se snížilo riziko nekonzistentních hodnocení.</p>	<p>Nastavení je relativně jednoduché, ale vyžaduje více investic a přemýšlení než vyhodnocování odpovědí.</p> <p>Velmi relevantní a jasné pro určitá školení, jako jsou kvantifikovatelné nebo technické dovednosti.</p> <p>Méně jednoduché je to u komplexnějšího učení, jako je rozvoj postojů, které je notoricky obtížné hodnotit.</p>
3. Chování	<p>Hodnocení chování je míra, do jaké účastníci použili učení a změnili své chování, a může být okamžité a efektivní.</p>	<p>K posouzení změn, jejich významu a udržitelnosti je zapotřebí pozorování a rozhovorů v průběhu času.</p>	<p>Měření změny chování je méně snadné kvantifikovat a interpretovat než hodnocení reakce a učení.</p>

	<p>několik měsíců po školení, v závislosti na situaci: Uplatnili účastníci školení své poznatky po návratu do práce? byly uplatněny příslušné dovednosti a znalosti Došlo k viditelné a měřitelné změně v aktivitě a výkonnosti účastníků, když se vrátili do svých rolí? Byla změna chování a nová úroveň znalostí trvalá? Byl by účastník školení schopen přenést své poznatky na jinou osobu? Uvědomuje si školená osoba své změny v chování, znalostech, úrovni dovedností?</p>	<p>Posouzení musí být jemné a průběžné a poté převedeno do vhodného analytického nástroje. Hodnocení musí být navrženo tak, aby omezovalo subjektivní úsudky pozorovatele nebo tazatele, což je proměnná, která může ovlivnit spolehlivost a konzistenci měření. Názor školených osob, který je relevantním ukazatelem, je rovněž subjektivní a nespolehlivý, a proto je třeba jej měřit důsledně definovaným způsobem. Hodnocení lze navrhnout na základě příslušných scénářů výkonnosti a konkrétních klíčových ukazatelů výkonnosti nebo kritérií.</p>	<p>Jednoduché systémy rychlé reakce pravděpodobně nebudou stačit. Správa a analýza průběžných jemných hodnocení je obtížná a prakticky nemožná bez dobře navrženého systému od samého počátku. Hodnocení implementace a aplikace je nesmírně důležité hodnocení - dobrá odezva a dobré zvýšení kompetencí nemá význam, pokud se v práci nic nezmění, takže hodnocení v této oblasti je zásadní, i když náročné. Hodnocení změny chování je možné za předpokladu dobré podpory a zapojení ze strany přímých vedoucích pracovníků nebo školených osob, proto je užitečné je zapojit od samého počátku a určit přínosy pro ně, které souvisejí s níže uvedenými hodnoceními na úrovni 4.</p>
4. Výsledky	<p>Vyhodnocení výsledků je dopad na podnikání nebo životní prostředí vyplývající ze zlepšeného výkonu stážisty. - je to zkouška kyselinou. Opatřeními jsou obvykle obchodní nebo organizační klíče.</p>	<p>Je možné, že mnohá z těchto opatření jsou již zavedena prostřednictvím běžných systémů řízení a podávání zpráv. Úkolem je určit, které z nich a jak souvisejí s přínosem a vlivem školeného.</p>	<p>Individuální hodnocení výsledků není nijak zvlášť náročné; v rámci celé organizace je mnohem náročnější, v neposlední řadě kvůli závislosti na liniovém řízení a četnosti a rozsahu činností. měnící se struktury,</p>

	<p>ukazatele výkonnosti, jako jsou: Například objemy, hodnoty, procenta, termíny, návratnost investic a další kvantifikovatelné aspekty výkonnosti organizace; počet stížností, fluktuace zaměstnanců, úbytek zaměstnanců, selhání, plýtvání, nedodržování předpisů, hodnocení kvality, dosahování standardů a akreditací, růst, udržení atd.</p>	<p>Proto je důležité na začátku školení určit a dohodnout se s účastníkem školení na odpovědnosti a významu, aby účastník školení pochopil, co se bude měřit. Tento proces se překrývá s běžnou praxí správného řízení - potřebuje pouze propojení se vstupy do vzdělávání.</p>	<p>odpovědnosti a rolí, což komplikuje proces přidělování jasné odpovědnosti. Vnější faktory také významně ovlivňují výkonnost organizace a podniku a zastírají skutečnou příčinu dobrých nebo špatných výsledků.</p>
--	---	---	---