



www.wobis2022.eu

**WOBIS - Valorizzazione delle associazioni di donne
rurali come possibilità di crescita dell'imprenditoria
femminile**



www.wobis2022.eu

IO1 - Progettazione del curriculum, formulazione di corsi innovativi e creazione di risorse didattiche aperte

Curriculum e schema dei contenuti
Modelli per il materiale didattico (teoria, esercizi)

Sintesi

Questo documento è stato preparato per la formazione di un curriculum di corsi sull'imprenditorialità femminile in agricoltura e per la preparazione di modelli di materiale didattico nell'ambito del progetto Wobis. Il Politecnico di Sebenico coordina l'attività di sviluppo dei curricula nell'ambito dell'Intellectual Output 1 "*Design of specific curriculum elaborated for the training and for the target group and training methodology*" e dell'Intellectual Output 3 "*Open Education Resources - OER*", ma è previsto il contributo degli altri partner in termini di responsabilità per i contenuti e lo sviluppo nazionale.

Questi risultati seguono i risultati degli studi e delle ricerche sullo stato attuale dell'imprenditoria femminile rurale, con particolare attenzione ai Paesi partecipanti, e definiscono i contenuti e i metodi pedagogici dei corsi.

Il documento è stato concepito per assicurare la pertinenza dei materiali didattici sviluppati, per adattarli di conseguenza al feedback delle parti interessate e ai requisiti delle condizioni specifiche dell'e-learning e della formazione a distanza.

Questo documento riassume le informazioni principali sul programma di studi Wobis, la metodologia pedagogica utilizzata, una combinazione di corsi suddivisi in due blocchi tematici, con l'obiettivo di aiutare i partner, gli stakeholder istituzionali e altre parti interessate a implementare i corsi Wobis.

Capitolo 1, Introduzione, illustra in modo più dettagliato l'oggetto di questo documento, le modalità di sviluppo delle attività formative e presenta le metodologie e le strutture didattiche.

Capitolo 2, Stato dell'arte (revisione della letteratura)

Capitolo 3, Progettazione del corso - syllabus e curriculum presenta le tipologie di materiali e documentazione da utilizzare e produrre durante il corso di formazione.

I vari criteri adottati per valutare i risultati del corso attraverso le attività formative sono descritti nel **capitolo 4: Riconoscimento e certificazione (ECVET)**.

1. Introduzione

1.1. Obiettivi della formazione

L'obiettivo generale dei corsi è quello di accrescere l'interesse delle donne per l'agricoltura, migliorare le loro capacità e competenze imprenditoriali, soprattutto per i membri delle associazioni di donne rurali, aumentare la loro occupabilità e aiutarle a diventare imprenditrici di successo e ad avviare iniziative in agricoltura.

Lo sviluppo dei contenuti dei corsi Wobis è strutturato in 3 fasi principali:

- sviluppo del curriculum per i corsi Wobis;
- sviluppo dei contenuti didattici;
- sviluppo di risorse educative aperte (OER)

1.2. Sviluppo dei corsi Wobis

Per lo sviluppo dei corsi Wobis è necessario affrontare due obiettivi cruciali: la definizione della struttura e della metodologia di formazione e lo sviluppo di moduli formativi. Le attività di formazione contribuiscono alla formazione professionale degli attori coinvolti.

Le caratteristiche principali della formazione Wobis sono:

- La semplicità nella forma;
- È semplice da avviare;
- È possibile l'integrazione tra i moduli;
- Materiali, feedback e supporto mirati;
- Il programma dei moduli e della progettazione della formazione sono personalizzati;
- Fornisce una guida e un supporto continui;
- Fornisce materiali passo dopo passo, testati dalla ricerca;

È essenziale selezionare la struttura e la metodologia più efficace per il proprio ambiente di formazione, considerando fattori quali:

- **Gli obiettivi generali di apprendimento:** cosa ci si aspetta di ottenere attraverso l'apprendimento? Nel nostro caso, i materiali didattici sosterranno il trasferimento di know-how e innovazioni.

Attraverso l'acquisizione di nuove abilità e competenze in materia di imprenditorialità nelle aree rurali tra le donne. La formazione si concentrerà in particolare sull'acquisizione di conoscenze commerciali e di comunicazione e sul miglioramento delle competenze imprenditoriali avanzate. A tal fine, verranno utilizzati anche materiali pedagogici esistenti, come foto, video, insegnanti esperti e libri.

- **Chi ha bisogno della formazione:** chi sono eventuali categorie di partecipanti che aumenteranno l'efficacia e l'economicità della formazione? Nel nostro caso la formazione è necessaria per le donne delle aree rurali:
 - disoccupati o impiegati/coinvolti nel settore agricolo che desiderano ampliare le proprie conoscenze, capacità imprenditoriali e qualifiche;
 - membri di associazioni di donne rurali
 - diplomati degli istituti di formazione agraria di tutti i livelli;
 - NEETS che non hanno un lavoro, un'istruzione o una formazione e vorrebbero studiare e formarsi all'imprenditorialità nel settore agricolo;
 - persone con minori opportunità, come nelle aree isolate e nei piccoli villaggi
 - consulenti, imprenditori locali, organizzazioni, associazioni per lo sviluppo delle donne nelle aree rurali.
 - Governi locali, amministrazioni pubbliche locali
- **I risultati di apprendimento attesi:** cosa ci si aspetta che ogni persona formata sia in grado di fare e sappia fare nelle diverse fasi e al termine della formazione. A seconda del livello di intensità della formazione e del contenuto dei moduli, ci si aspetta che i tirocinanti acquisiscano competenze imprenditoriali e comunicative specializzate che li aiuteranno a migliorare il loro spirito imprenditoriale e la loro capacità, ad aumentare la loro occupabilità e ad aiutarli a diventare imprenditori di successo e ad avviare iniziative in agricoltura.
- **L'obiettivo dei metodi di formazione** è costruire una posizione forte del ruolo delle donne e promuovere le loro attività.

2. Stato dell'arte (revisione della letteratura)

Le donne imprenditrici nelle aree rurali della Repubblica di Croazia

1. Introduzione

Il problema dell'occupazione femminile nelle aree rurali persiste da molti anni. Questo problema è presente in molti Paesi e si stanno compiendo sforzi per risolverlo. Ad esempio, nel 2003, l'UNIDO (Organizzazione delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Industriale) ha lanciato un programma per lo sviluppo dell'imprenditorialità rurale e femminile per le piccole e medie imprese ("Rural and Women Entrepreneurship Development Program"), con l'obiettivo di ridurre la povertà attraverso lo sviluppo dell'imprenditorialità. Il programma ha ottenuto risultati in vari Paesi del mondo, come Vietnam, Marocco, Kenya, Stati Federati di Micronesia, ecc., ma a seconda del Paese in cui è stato attuato il programma sono state applicate metodologie e strumenti diversi, dato che ogni Paese ha le sue specificità. Per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, sono stati utilizzati diversi corsi di formazione, come, ad esempio, la formazione delle imprenditrici in materia di trasformazione alimentare, lavoro di squadra, negoziazione, ecc.¹

Poiché l'imprenditorialità rappresenta una soluzione per aumentare l'occupazione, soprattutto femminile, nelle aree rurali, nel 2006, in India, hanno deciso di sviluppare una strategia per rafforzare l'imprenditorialità basata sulla partecipazione delle donne delle aree rurali. Sulla base dello studio di caso condotto in Punjab, hanno proposto i seguenti settori per lo sviluppo della microimpresa: agricoltura, allevamento di bestiame e lavori domestici. In questo caso, è stata presa in considerazione anche la specificità di alcune aree, ovvero la zona agro-climatica del Punjab.²

Una ricerca condotta nel 2004 sulle donne che vivono nelle aree rurali dell'Estonia ha dimostrato che le ragioni principali per diventare imprenditrici sono il desiderio di lavoro e di reddito, l'indipendenza finanziaria, la flessibilità dell'orario di lavoro, l'acquisizione di nuove esperienze e conoscenze e la verifica delle proprie capacità imprenditoriali. Il basso livello di potere d'acquisto dei clienti nelle aree rurali, la mancanza di mezzi finanziari per avviare un'attività, la mancanza di guadagni, le alte aliquote fiscali, la mancanza di garanzie sui prestiti, la difficoltà di trovare lavoratori adatti, la grande burocrazia e le difficoltà nell'ottenere credito sono ostacoli per le donne imprenditrici e, in generale, per l'avvio di un'attività in Estonia. Secondo la ricerca condotta, i principali ostacoli all'avvio di un'impresa sono la mancanza di risorse finanziarie, la mancanza di conoscenze in materia di marketing, vendite, contabilità, ecc. e l'instabilità della legislazione che regola le imprese. La ricerca ha dimostrato che in Estonia non esiste un atteggiamento negativo nei

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.

confronti dell'imprenditoria femminile.³

2. La situazione nella Repubblica di Croazia

Secondo le stime dell'Ufficio Statistico della Repubblica di Croazia a metà 2019, la Repubblica di Croazia ha una popolazione totale di 4.065.253 abitanti, di cui 2.094.569 donne e 1.970.684 uomini, il che significa che secondo la distribuzione dei sessi le donne occupano il 51,5% e gli uomini il 48,5%. Il numero di dipendenti delle persone giuridiche che svolgono attività legate all'agricoltura, alla silvicoltura e alla pesca nel 2019 è stato in media di 24.351, di cui 6.914 donne e 17.437 uomini, il che significa che, secondo la distribuzione di genere, le donne occupano il 28,4% e gli uomini il 71,6%. Nel 2020, il numero di dipendenti delle persone giuridiche che svolgono attività legate all'agricoltura, alla silvicoltura e alla pesca è stato in media di 25.446, di cui 7.273 donne e 18.173 uomini, il che significa che, secondo la distribuzione di genere, le donne occupano il 28,6% e gli uomini il 71,4%.⁴ Se si confrontano questi due anni, si può affermare che la quota di donne e uomini nel numero di dipendenti dell'agricoltura, della silvicoltura e della pesca è rimasta uguale.

2.1. Istituto croato per l'occupazione e il lavoro autonomo

Le motivazioni alla base dell'attività imprenditoriale sono diverse. Le iniziative imprenditoriali possono nascere dalla percezione di un'opportunità commerciale o dalla necessità di risolvere la disoccupazione. Il Servizio croato per l'occupazione concede sovvenzioni per il lavoro autonomo in modo che i disoccupati, iscritti nel registro dei disoccupati, possano risolvere la loro disoccupazione attraverso iniziative imprenditoriali. Nel 2019, sul totale dei lavoratori autonomi, la quota delle donne era del 37,3%,⁵ e nel 2020 la loro quota era del 37%.⁶

A livello di UE, nella struttura dei lavoratori autonomi che non hanno dipendenti, il 34,8% si riferisce a lavoratrici autonome, mentre nella struttura dei lavoratori autonomi che hanno dipendenti, il 26,7% è costituito da lavoratrici autonome. Nella Repubblica di Croazia, così come nell'UE, sul totale dei lavoratori autonomi che non hanno dipendenti, la quota di donne autonome è del 34,8%, mentre tra i lavoratori autonomi che hanno dipendenti, la quota di donne autonome è del 28,6%, da cui si può concludere che il numero medio di donne autonome che hanno più dipendenti è maggiore nella Repubblica di Croazia che nell'UE, ma come nell'UE, si tratta del

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

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

⁵ Centar 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/Izvjescje-2020-HR-web.pdf>, 23. 08.2022.

⁶ CEPOR (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, Zagabria, 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-pandemije-COVID-19.pdf>, 23.08.2022.

potenziale imprenditoriale e di leadership inutilizzato dell'Europa.⁷

Secondo la ricerca GEM (Global Entrepreneurship Monitor), l'attività imprenditoriale tra uomini e donne misurata dall'indice TEA (TEA uomini /TEA donne) nella Repubblica di Croazia è al livello della media UE, che nel 2020 è di 1,7 per la Repubblica di Croazia e di 1,8 per l'UE. L'indice TEA rappresenta il numero di persone attive dal punto di vista imprenditoriale che avviano un'impresa e di titolari di imprese di età inferiore ai 42 anni rispetto a 100 intervistati di età compresa tra i 18 e i 64 anni. Nella Repubblica di Croazia dal 2016 al 2020, il 56% delle donne, e il 38% nell'UE, ha dichiarato di possedere le conoscenze e le competenze necessarie per avviare un'impresa.⁸

Secondo la ricerca condotta, nel 2017 il maggior numero di lavoratori autonomi nelle aree rurali si trovava in Francia, mentre la quota maggiore di donne lavoratrici autonome nelle aree rurali si trovava in Croazia, come si può vedere nella Figura 1.⁹

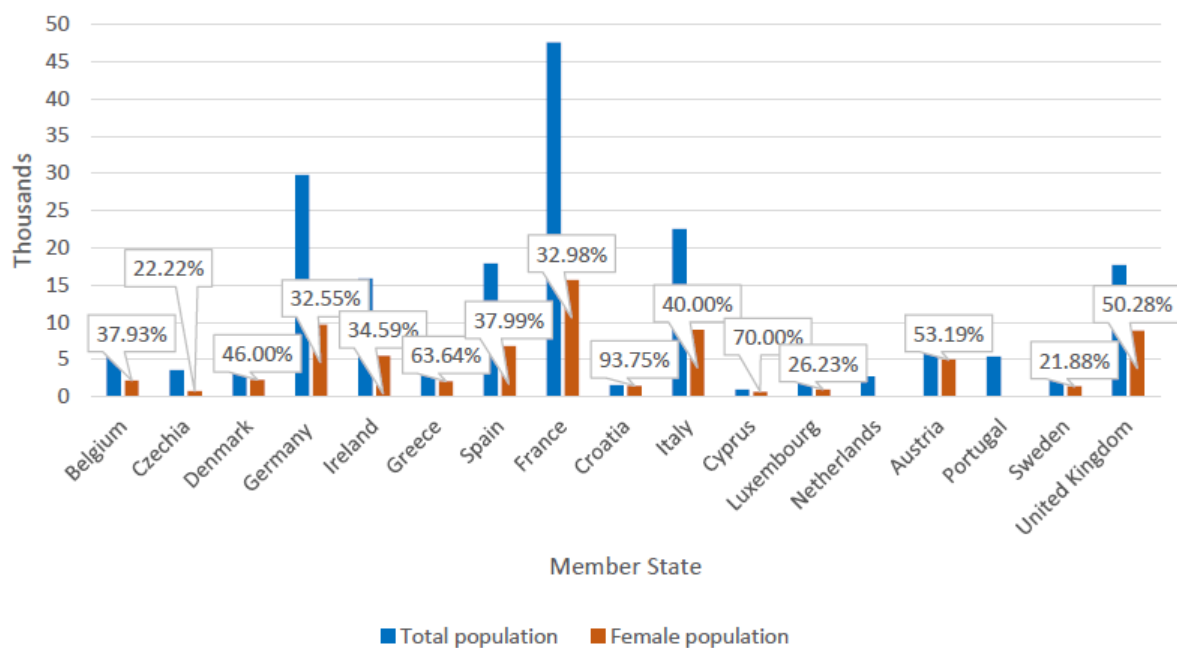


Figura 1. Presentazione del lavoro autonomo totale e del lavoro autonomo delle donne nelle aree rurali di età compresa tra 15 e 64 anni

Fonte: Parlamento europeo: Lo status professionale delle donne rurali nell'UE, Dipartimento per i diritti dei cittadini e gli affari costituzionali, Bruxelles, 2019.

⁷ CEPOR (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, Zagabria, 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-pandemije-COVID-19.pdf>, 25.08.2022.

⁸ CEPOR (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, Zagabria, 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-pandemije-COVID-19.pdf>, 25.08.2022.

⁹ Parlamento europeo: Lo status professionale delle donne rurali nell'UE, Dipartimento per i diritti dei cittadini e gli affari costituzionali, Bruxelles, 2019.

2.2. Le donne imprenditrici e gli incentivi per il loro sviluppo nell'imprenditoria

Secondo le notizie della Banca Mondiale del 2019, il 3% delle donne tra i 25 e i 29 anni e l'11% delle donne tra i 50 e i 54 anni sono imprenditrici in Croazia.¹⁰

Al fine di aumentare il numero di donne nell'imprenditoria della Repubblica di Croazia, nel 2014 è stata adottata la "Strategia per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile nella Repubblica di Croazia 2014-2020", il cui obiettivo a medio termine è quello di aumentare il numero di donne che avviano imprese e il numero di donne che possiedono imprese. Per raggiungere l'obiettivo a medio termine stabilito, la Croazia deve garantire l'attuazione di quattro obiettivi strategici: migliorare l'allineamento e la messa in rete delle politiche pubbliche, migliorare il sostegno sistematico all'imprenditoria femminile, introdurre l'imprenditoria femminile nell'intera infrastruttura istituzionale e promuovere l'imprenditoria femminile.¹¹ Per realizzare gli obiettivi fissati nella Strategia, è stato adottato il "Piano d'azione per l'attuazione della Strategia per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile nella Repubblica di Croazia 2014-2020".¹²

Dal 2011 al 2020, si è registrato un aumento della quota di aziende i cui fondatori sono esclusivamente donne. Pertanto, la quota di imprenditrici nella struttura proprietaria dell'imprenditoria croata era del 18% nel 2011 e del 22% nel 2020. Poiché le donne sono comproprietarie con uomini e/o persone reali in un certo numero di aziende, la quota di imprenditoria femminile sul numero totale di aziende nel 2020 era del 31,7%.¹³

Nella Repubblica di Croazia esistono diversi programmi volti a incoraggiare lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, attraverso il credito o altre forme di assistenza, come la consulenza o l'istruzione. Programmi che incoraggiano lo sviluppo dell'imprenditoria femminile e chi li attua:¹⁴

- Programma di prestito "Imprenditorialità di giovani, donne e principianti" - Banca croata per la ricostruzione e lo sviluppo (HBOR),
- - Programmi dell'Agenzia croata per le piccole imprese, l'innovazione e gli investimenti (HAMAG-BICRO),
- - Programma "Women In Business", programma "Know how in a crisis", programma "Blue Ribbon" - Banca Europea per la Ricostruzione e lo Sviluppo (BERS),
- - Incubatore d'impresa per le imprenditrici - Camera di Commercio croata - Camera della Contea di Spalato

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.

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

https://mingor.gov.hr/UserDocImages/GLAVNO%20TAJNI%20A0TVO/Strategija,%20planovi%20i%20ostali%20dokumenti/Strategija_razvoja_poduzetni%C5%A1tva_zena_RH12117.pdf, 25.08.2022.

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

https://mingor.gov.hr/UserDocImages/ARHIVA%20DOKUMENATA/Akcijski_plan_provedbe_Strategije_razvoja_poduzetništva_zena_RH12117.pdf, 28.08.2022.

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

¹⁴ CEPOR (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, Zagabria, 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-pandemije-COVID-19.pdf>, 25.08.2022.

- - Fino al 2020, il progetto "FREE - Donne Rurali e Imprenditorialità" - CESI (Centro di Formazione, Consulenza e Ricerca) - associazione no-profit,
- - KRUG - Associazione croata delle donne d'affari,
- - Donne ad Adria – associazione: Centro per gli imprenditori (ex Centro per l'imprenditoria femminile) - associazione non governativa e non politica, fino a settembre 2021 progetto "Rafforzare, motivare, attivare" - DKolectiv - organizzazione per lo sviluppo sociale.

Va inoltre ricordato che in generale nella Repubblica di Croazia esistono prestiti per lo sviluppo rurale. Il "Programma di sviluppo rurale della Repubblica di Croazia per il periodo 2014-2020" è stato approvato dalla Commissione europea. Attraverso questo programma, i progetti sostenibili sono finanziati attraverso sovvenzioni e strumenti finanziari sotto forma di prestiti/crediti e garanzie.¹⁵

2.3. Aree rurali e imprenditoria femminile

Una ricerca condotta nel 2019 per gli Stati membri dell'UE ha mostrato che la quota di donne occupate in Croazia, nella fascia di età 20-64 anni, nelle regioni prevalentemente rurali nel 2017 era leggermente inferiore al 50%, come si può vedere nella Figura 2.¹⁶

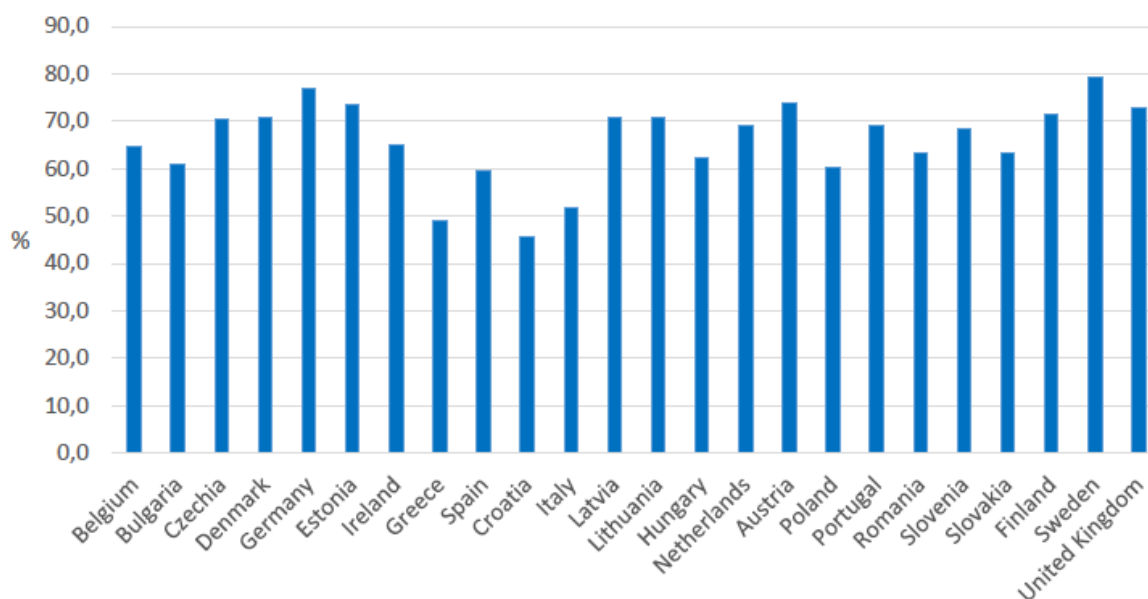


Figura 2. Quota di donne occupate di età compresa tra 20 e 64 anni nelle regioni prevalentemente rurali dell'UE

Fonte: Parlamento europeo: Lo status professionale delle donne rurali nell'UE, Dipartimento per i diritti dei cittadini e gli affari costituzionali, Bruxelles, 2019.

Secondo il Comitato per l'Agricoltura della Repubblica di Croazia, riunitosi nel 2021, le donne rappresentano il 30% dell'economia agricola. Meno del 15% delle donne possiede terreni agricoli.¹⁷

Nella Repubblica di Croazia esiste un "Programma di sviluppo rurale 2014-2020" che ha un

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

¹⁶ Parlamento europeo: Lo status professionale delle donne rurali nell'UE, Dipartimento per i diritti dei cittadini e gli affari costituzionali, Bruxelles, 2019.

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

periodo di programmazione 2014-2022 e il cui obiettivo è aumentare la competitività dell'agricoltura, della silvicoltura e dell'industria di trasformazione croate e migliorare le condizioni di vita e di lavoro nelle aree rurali in generale. Il rapporto mostra che nel 2012 la quota di donne nella struttura dei lavoratori agricoli stabilmente occupati in Croazia era del 40,2%, superiore alla media dell'UE-27 del 37,5%. Se si considera la quota di donne che erano poi i proprietari dell'economia agricola, si può notare che la loro quota era più piccola e ammontava al 20,9% rispetto all'UE-27 che ammontava al 23,2%.^{18, 19}

La Tabella 1 mostra il numero di persone impiegate nelle aziende agricole per forza lavoro e sesso nella Repubblica di Croazia nel 2020. I dati comprendono le aziende agricole a conduzione familiare e le entità aziendali e parti di esse che svolgono attività agricole.²⁰ Il numero di donne che sono proprietarie di aziende e lavorano sulla terra è di 38.641 o 27,71%, ovvero 2,61 volte meno degli uomini. Se si considera la forza lavoro dei membri della famiglia del proprietario dell'azienda, le donne occupano una quota maggiore rispetto agli uomini, pari al 54,12%. La forza lavoro femminile regolarmente impiegata che non fa parte della famiglia nell'azienda agricola familiare è 2,81 volte inferiore a quella degli uomini, ovvero è rappresentata dal 26,27%.

Tabella 1. Presentazione del numero di persone occupate nelle aziende agricole per categoria di forza lavoro e genere

	Totale	Donna	Uomo
1. Il proprietario dell'azienda agricola lavora nell'azienda	139.472	38.641	100.831
2. Forza lavoro dei membri della famiglia del titolare dell'impresa	166.192	89.938	76.254
3. Forza lavoro familiare	305.664	128.579	177.085
4. Forza lavoro regolarmente assunta che non fa parte della famiglia	25.809	6.779	19.030
5. Forza lavoro regolarmente impiegata	331.473	135.358	196.115

Fonte:

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.

Secondo l'Ufficio nazionale di statistica, le ore medie di lavoro nel lavoro principale nella settimana di riferimento per le donne in agricoltura sono state 32,1 per il primo, 35,8 per il secondo, 34,2 per il terzo e 33,2 per il quarto trimestre nel 2021.²¹

2.4. Associazione di donne delle zone rurali

L'esempio dell'Associazione croata per il turismo e lo sviluppo rurale "Club dei membri del villaggio" dimostra che le donne in Croazia sono coinvolte nella creazione di associazioni i cui gruppi target includono donne imprenditrici e donne delle aree rurali. Alcuni degli obiettivi dell'associazione sono lo sviluppo, il miglioramento e la promozione del turismo principalmente nelle aree rurali, con particolare attenzione a forme speciali di turismo e al turismo di interessi

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

¹⁹ Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale: Programma di sviluppo rurale della Repubblica di Croazia per il periodo 2014-2020, versione 10.5, Commissione europea, 2021, pag. 83.

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

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

speciali, il miglioramento e la promozione della gestione "verde" e del "turismo verde" e del turismo rurale e sostenibile in generale, quindi lo sviluppo, il miglioramento e la promozione di attività integrative presso le OPG, le aziende agricole e vari imprenditori, principalmente nelle aree rurali, nonché il rinnovamento dei villaggi e lo sviluppo generale delle aree rurali. Sostenere le strategie di sviluppo internazionali, nazionali, regionali e locali, in particolare nei settori del turismo, dell'agricoltura, dello sviluppo rurale, della cultura e di altre aree importanti.²²

Oltre alle associazioni che promuovono lo sviluppo materiale delle donne nelle aree rurali, stanno nascendo anche associazioni come l'attività femminile "Zene Doljana", il cui obiettivo non è solo quello di promuovere, sviluppare e migliorare il villaggio, ma anche di preservarne il patrimonio culturale.²³

3. Conclusione

La quota di donne impiegate in entità legali legate all'agricoltura, alla silvicoltura e alla pesca nella Repubblica di Croazia è significativamente inferiore a quella degli uomini. Anche per quanto riguarda l'imprenditoria, il numero di donne è ridotto. Per cambiare questa situazione, la Strategia per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile nella Repubblica di Croazia 2014-2020 prevede diversi programmi volti a incoraggiare lo sviluppo dell'imprenditoria femminile.

Per incoraggiare il lavoro autonomo dei disoccupati e risolvere così il problema della disoccupazione, vengono concessi vari sussidi per il lavoro autonomo. Gli uomini sono più lavoratori autonomi.

Sul totale dei lavoratori autonomi che non hanno dipendenti, la quota di donne autonome nella Repubblica di Croazia è uguale a quella dell'UE. Tra i lavoratori autonomi che hanno dipendenti, la quota di donne autonome è superiore a quella dell'UE. Pertanto, si può concludere che la Repubblica di Croazia non è in ritardo. Per quanto riguarda la quota di donne autonome nelle aree rurali, la Croazia ha la quota più alta dell'UE.

Nelle regioni rurali della Repubblica di Croazia, la quota di donne occupate è leggermente inferiore al 50%. Oggi, nella Repubblica di Croazia, gli uomini sono per lo più proprietari di aziende agricole e la situazione della proprietà dei terreni agricoli è ancora peggiore.

Il numero di donne proprietarie di aziende agricole e che lavorano nell'azienda è minore rispetto agli uomini, ma se si considera la forza lavoro dei membri della famiglia dell'azienda agricola, le donne occupano una quota maggiore rispetto agli uomini. Inoltre, le donne sono impiegate meno spesso come forza lavoro regolare che non rappresenta una parte della famiglia nell'azienda agricola familiare rispetto agli uomini.

Oltre al tentativo dello Stato di migliorare la situazione nelle aree rurali, in Croazia stanno nascendo anche associazioni che vogliono sviluppare e migliorare l'imprenditorialità, soprattutto femminile, nelle aree rurali.

Sebbene nella Repubblica di Croazia, rispetto all'UE, un numero maggiore di donne abbia dichiarato di possedere le conoscenze e le competenze necessarie per avviare un'attività imprenditoriale, la Repubblica di Croazia dovrebbe continuare a lavorare sull'istruzione, sulla pubblicità e sull'incoraggiamento dello sviluppo dell'imprenditorialità tra le donne del Paese. Inoltre, nell'incrementare l'occupazione, soprattutto quella femminile nelle aree rurali, ogni Paese o area dovrebbe essere considerato come un'entità distinta a causa delle sue specificità agro climatiche, culturali, politiche e di altro tipo.

²² <https://registri.uprava.hr/#!udruga-detali/wQcBrwkBAAABAgAAAGQ8ugDAAAAAQEAABAgEBAQGSa2x1YiDEjWxhbm92YSBzZWxvAK8JAQYAYQABAAQAABgKToAAUAAAAGAAAAABAQFvaeICAeznAQ>, 04.09.2022.

²³ <https://registri.uprava.hr/#!udruga-detali/wQcBAEEAAQGFxb5lbnUAAAAAAAAAAQEBb2niAgHYCQ>, 18.09.2022.

3. Progettazione del corso - sommario e curriculum

3.1. Progettazione del corso

Il materiale formativo sarà conforme ai documenti EQF.

"Risultati dell'apprendimento"	Dichiarazioni di ciò che un discente conosce, comprende ed è in grado di fare al termine di un processo di apprendimento e che sono definite in termini di conoscenza, abilità e competenza.
"Conoscenza"	Il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. La conoscenza è l'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative a un campo di lavoro o di studio. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche, la conoscenza è descritta come teorica e/o fattuale.
"Competenze"	La capacità di applicare le conoscenze e di utilizzare il know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche, le competenze sono descritte come cognitive (che implicano l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o pratiche (che implicano l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti e utensili).
"Competenza"	La comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche, la competenza è descritta in termini di responsabilità e autonomia.

I livelli 2-4 dell'EQF saranno appropriati per la formazione.

3.2. Modello del sommario

Il modello del sommario segue la struttura e la metodologia più efficace per i corsi Wobis, tenendo conto di fattori quali:

- **Tipi di programma, attività di apprendimento e metodi di insegnamento** - Le seguenti attività di insegnamento e apprendimento possono essere adattate e utilizzate in una serie di corsi per gruppi target¹ :
 - Mappatura dei concetti;
 - Tecniche di apprendimento partecipativo in azione (PLA);
 - Interrogazione;
 - Esercitazione e pratica;
 - Quiz formativi;
 - Tutorial
 - Giochi
 - Racconto di una storia
 - Simulazioni
 - Gioco di ruolo
 - Discussione
 - Attività in piccoli gruppi;
 - Attività sui social media (Facebook, Twitter, Youtube);
- **Ore di insegnamento** - l'orario preciso è una parte molto importante della progettazione del corso. Durante lo sviluppo del programma è molto importante considerare il tempo necessario per l'apprendimento attivo e per il completamento dei compiti principali.
- **Modalità di erogazione**: i contenuti del corso possono essere erogati in diversi modi. Tuttavia, sono richiesti i seguenti metodi innovativi² :
 - *blended learning*, che comprende un'ampia varietà di progetti, tra cui:
 - l'apprendimento potenziato dalla tecnologia (ad esempio, l'uso di file pdf o di presentazioni ppt);

¹ Approfondimenti:

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

² Approfondimenti:

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

- sistemi di gestione dell'apprendimento come strumento di supporto per l'insegnamento faccia a faccia e per l'archiviazione di materiali didattici e discussioni online;
- *eLearning online*, come forma di apprendimento a distanza, senza insegnamento in presenza, tra cui:
 - corsi per crediti o non crediti, offerti online e che coprono i contenuti rilevanti, le valutazioni, gli strumenti di autoverifica, ecc;
 - corsi completamente aperti, come i MOOC;
 - risorse educative aperte, che possono servire come materiale di supporto per l'insegnamento e l'apprendimento.
- **Metodi di valutazione**⁴ - la selezione di metodi di valutazione appropriati dipende da fattori quali i risultati di apprendimento pianificati, il livello di studio, i gruppi target di studenti e le loro abilità, conoscenze e aree di competenza, le risorse disponibili, la modalità di erogazione del corso e così via. Esempi di metodi di valutazione:
 - Casi di studio;
 - Esame;
 - Test a scelta multipla;
 - Progetto pratico;
 - Autovalutazione.
- **Obiettivi del corso e risultati di apprendimento dell'unità didattica** - gli obiettivi del corso descrivono chiaramente ciò che si intende far apprendere ai partecipanti alla fine del corso.

– Apprendimento

³ Approfondimenti:

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

[ork](#)

⁴ Approfondimenti:

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

I risultati descrivono uno stato previsto o osservato.⁵ A seconda del livello di intensità della formazione e del contenuto dei moduli, si prevede che i discenti affrontino moduli suddivisi in due blocchi tematici:

1. **Blocco 1:**

- **Modulo 1: Autostima**
- **Modulo 2: Comunicazione interpersonale**
- **Modulo 3: Assertività, espressione dei propri bisogni e gestione dello stress e di altre emozioni.**
- **Modulo 4: Organizzazione del proprio tempo e pianificazione del futuro, pensiero creativo e indipendente e risoluzione dei problemi.**

2. **Blocco 2**

- **Modulo 1: Imprenditorialità nelle aree rurali - sfide attuali**
- **Modulo 2: Fonti di reperimento e finanziamento degli investimenti nelle aree rurali (pianificazione finanziaria e analisi finanziaria)**
- **Modulo 3: Imprenditore creativo (strumenti moderni di promozione, risoluzione creativa dei problemi, elemento innovativo di costruzione di una posizione nella società)**
- **Modulo 4: Costruire relazioni**

Obiettivi di apprendimento:

- Migliorare e ampliare l'offerta di opportunità di apprendimento di alta qualità, adeguate alle esigenze dei singoli adulti scarsamente qualificati, creando percorsi di riqualificazione, migliorando l'accessibilità e aumentando la fruizione dell'istruzione per adulti, l'inclusione e la diversità in tutti i settori dell'istruzione, della formazione, della gioventù e dello sport.

Risultati dell'apprendimento:

- Attivazione delle donne rurali, rafforzando così la loro posizione e partecipazione alla vita sociale e politica delle comunità locali.

⁵ Approfondimenti:

<http://resources.depaul.edu/teaching-commons/teaching-guides/course-design/Pages/course-objectives-learn ng-outcomes.aspx>

3.3. Processo di sviluppo del sommario



3.4. Modello di curriculum

Questo modello serve come linea guida per lo sviluppo dei capitoli e dei contenuti dei materiali didattici di Wobis.

A livello teorico, il curriculum si riferisce a ciò che viene offerto dai materiali didattici e dai corsi Wobis. In senso più ampio, comprende le conoscenze, gli atteggiamenti, i comportamenti, i modi di fare, le prestazioni e le abilità che vengono impartite o inculcate a un tirocinante. Contiene i metodi di insegnamento, le lezioni, i compiti, gli esercizi fisici e mentali, le attività, i progetti, il materiale di studio, le esercitazioni, le presentazioni, le valutazioni, le serie di test, gli obiettivi di apprendimento e così via.

Descrizione del corso: spiegare in modo conciso di cosa tratta il corso e come il corso nel suo complesso aiuterà i discenti.

In questa parte del curriculum si possono descrivere i dettagli del contesto del corso e i suoi obiettivi generali. Si possono anche includere informazioni su come il corso si collega agli altri corsi/lezioni/attività di formazione di Wobis.

Per riempire questa parte, è possibile rispondere alle seguenti domande:

- Di cosa tratta il corso?
- Perché è rilevante, interessante o significativo?
- A quali domande risponderà il corso?
- Qual è l'argomento principale del corso?

Risultati dell'apprendimento – si riferiscono specificamente a ciò che i discenti dovrebbero raggiungere o apprendere alla fine del corso. Potete usare la tassonomia di Bloom per identificare i verbi che descrivono l'apprendimento. Esempi di verbi relativi ai risultati dell'apprendimento per l'insegnamento in biblioteca sono:

- Conoscenza/Memorizzazione: definire, elencare, riconoscere
- Comprensione/Comprensione: caratterizzare, descrivere, spiegare, identificare localizzare, riconoscere, ordinare
- Applicazione: scegliere, dimostrare, implementare, eseguire
- Analisi: analizzare, categorizzare, confrontare, differenziare.
- Valutazione: valutare, criticare, valutare, classificare, valutare, classificare.
- Sintesi/Creazione: costruire, progettare, formulare, organizzare, sintetizzare.

Sommario del corso - evidenzia i punti principali di ogni argomento/soggetto per aiutare i discenti a capire meglio cosa viene e cosa non viene trattato nel corso. Un syllabus del corso consiste in **una panoramica generale, informazioni sul corso, informazioni di contatto con l'istruttore, letture obbligatorie, programma o attività del corso, politiche del corso e una sintesi dei contenuti.**

3.5. Modello del sommario

Titolo del corso:

Tipi di programma, attività di apprendimento e metodi di insegnamento (- elenca le componenti del corso (ad es. incontri faccia a faccia in auditorium, materiali didattici interattivi/3D, attività in biblioteca, escursioni sul campo attraverso il sentiero, ecc:))

Ore di insegnamento:

Modalità di consegna:

I metodi di valutazione fanno parte delle attività di apprendimento e devono corrispondere ai risultati di apprendimento previsti.

Risultati di apprendimento dell'unità di corso:

Contenuto del corso:

Lecture consigliate o obbligatorie:

Di base:

Consigliato:

Lingua del corso:

Nomi delle lezioni:

Supervisore:

Note:

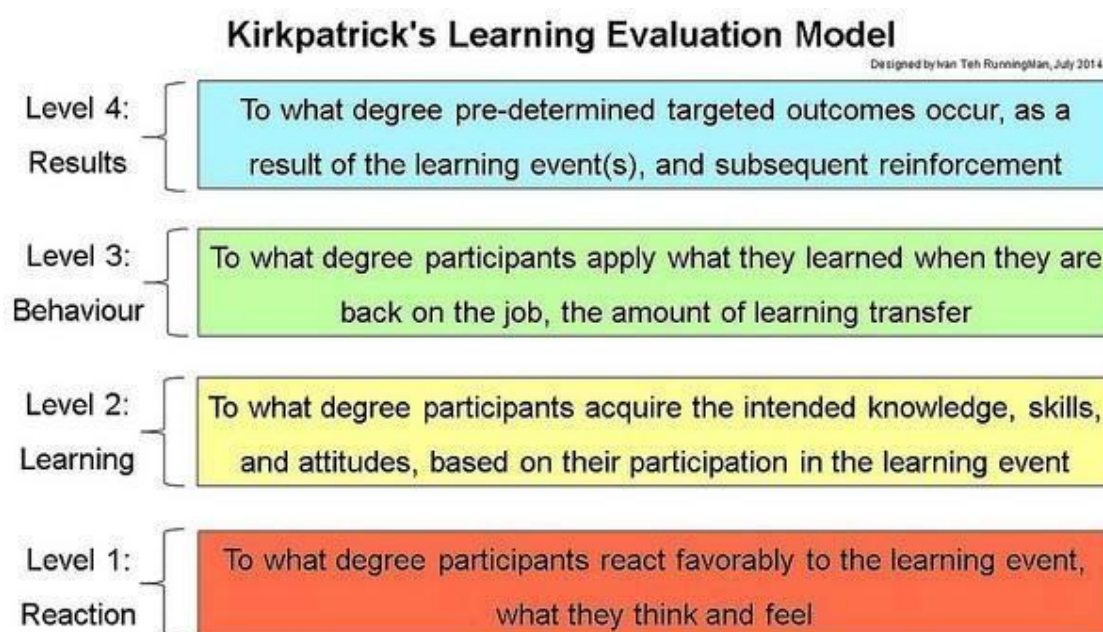
Contenuti dettagliati per l'argomento/soggetto

Le unità che compongono il programma del corso:

Argomento/Soggetto	Contenuti/Punti principali

4. Riconoscimento e certificazione (ECVET)

Nel processo di valutazione seguiremo il modello di valutazione della formazione di Donald L. Kirkpatrick - i quattro livelli di valutazione dell'apprendimento. Questo compito comporta la definizione dei criteri di valutazione e di come verrà misurato il successo della formazione.



Verrà sviluppato un questionario di valutazione basato su domande a scelta multipla, al fine di valutare le conoscenze acquisite durante il corso e la capacità di prestazione complessiva dei discenti. La valutazione avverrà in ambiente on-line, alla fine di ogni modulo.

Verrà inoltre utilizzato uno specifico questionario di soddisfazione dell'utente per verificare la comprensione acquisita dai partecipanti. Ciò sarà particolarmente utile durante la fase di pilotaggio e le prime edizioni della formazione, per poter eventualmente correggere e riprogettare in vista delle edizioni successive.

Livello e tipo di valutazione	Descrizione e caratteristiche della valutazione	Esempi di strumenti e metodi di valutazione	Rilevanza e praticabilità
<p>1. La reazione</p>	<p>Reazione La valutazione è come si sono sentiti i delegati e le loro reazioni personali alla formazione o all'esperienza di apprendimento, ad esempio: I partecipanti hanno gradito e apprezzato la formazione? Hanno considerato la formazione rilevante? È stato un buon uso del loro tempo? Livello di impegno richiesto per sfruttare al meglio l'apprendimento. Percezione della praticabilità e del potenziale di applicazione dell'apprendimento.</p>	<p>Tipicamente "lenzuola felici".</p> <p>Moduli di feedback basati sulla reazione personale e soggettiva all'esperienza formativa. Indagini o questionari post formazione. Valutazione online o valutazione da parte dei delegati.</p>	<p>Può essere fatto immediatamente al termine della formazione. È molto facile ottenere un feedback di reazione È importante sapere che le persone non sono rimaste turbate o deluse. È importante che le persone diano un'impressione positiva quando raccontano la loro esperienza ad altri che potrebbero decidere se fare la stessa esperienza.</p>

<p>2. L'apprendimento</p>	<p>La valutazione dell'apprendimento è la misurazione di l'aumento della conoscenza o della capacità intellettuale capacità da prima a dopo l'esperienza di apprendimento: I partecipanti hanno appreso ciò che si intendeva insegnare? Il tirocinante ha sperimentato ciò che era previsto che sperimentasse? Qual è il grado di avanzamento o di cambiamento dei tirocinanti dopo la formazione, in direzione o che si intendeva fare?</p>	<p>In genere si tratta di valutazioni o test prima e dopo la formazione. I metodi di valutazione devono essere strettamente correlati agli obiettivi dell'apprendimento. La misurazione e l'analisi sono possibili e facili su scala di gruppo. È necessario stabilire un punteggio e delle misurazioni affidabili e chiare, in modo da limitare il rischio di valutazioni incoerenti.</p>	<p>Relativamente semplice da impostare, ma richiede più investimenti e riflessioni rispetto alla valutazione della reazione. Molto rilevante e chiaro per alcune formazioni come le competenze quantificabili o tecniche. Meno facile è l'apprendimento più complesso, come lo sviluppo degli atteggiamenti, notoriamente difficile da valutare.</p>
<p>3. Comportamento</p>	<p>La valutazione del comportamento è la misura in cui i discenti hanno applicato l'apprendimento e cambiato il loro comportamento, e questo può essere immediatamente e</p>	<p>L'osservazione e l'intervista nel tempo sono necessarie per valutare il cambiamento, la sua rilevanza e la sua sostenibilità.</p>	<p>La misurazione del cambiamento di comportamento è meno facile da quantificare e interpretare rispetto alla valutazione della reazione e dell'apprendimento.</p>

	<p>alcuni mesi dopo la formazione, a seconda della situazione: I tirocinanti hanno messo in pratica quanto appreso una volta tornati sul posto di lavoro? Sono state utilizzate le competenze e le conoscenze pertinenti C'è stato un cambiamento evidente e misurabile nell'attività e nelle prestazioni dei tirocinanti quando sono tornati al loro ruolo? Il cambiamento di comportamento e il nuovo livello di conoscenza sono stati sostenuti? Il tirocinante è in grado di trasferire il proprio apprendimento a un'altra persona? Il tirocinante è consapevole del suo cambiamento nel comportamento, nelle conoscenze e nel livello di abilità?</p>	<p>Le valutazioni devono essere sottili e continue, per poi essere trasferite a uno strumento di analisi adeguato. Le valutazioni devono essere progettate per ridurre il giudizio soggettivo dell'osservatore o dell'intervistatore, che è un fattore variabile che può influenzare l'affidabilità e la coerenza delle misurazioni. L'opinione del tirocinante, che è un indicatore rilevante, è anch'essa soggettiva e inaffidabile quindi deve essere misurata in modo coerente e definito. Le valutazioni possono essere progettate in base a scenari di performance rilevanti e a specifici indicatori o criteri di performance chiave.</p>	<p>È improbabile che i semplici sistemi di risposta rapida siano adeguati. La gestione e l'analisi delle valutazioni sottili in corso sono difficili e praticamente impossibili senza un sistema ben progettato fin dall'inizio. La valutazione dell'attuazione e dell'applicazione è una valutazione estremamente importante: non ha molto senso una buona reazione e un buon aumento delle capacità se poi non cambia nulla nel lavoro quindi la valutazione in quest'area è vitale, anche se impegnativa. La valutazione del cambiamento di comportamento è possibile con un buon supporto e coinvolgimento dei manager di linea o dei tirocinanti quindi è utile coinvolgerli fin dall'inizio e identificare i vantaggi per loro, il che si collega alle valutazioni di livello 4 riportate di seguito.</p>
<p>4. I risultati</p>	<p>La valutazione dei risultati è l'effetto sull'azienda o sull'ambiente derivante dal miglioramento delle prestazioni del tirocinante - è il test acido. Le misure sono tipicamente chiavi aziendali o organizzative.</p>	<p>È possibile che molte di queste misure siano già in atto attraverso i normali sistemi di gestione e di reporting. La sfida consiste nell'individuare quali e come si riferiscono all'apporto e all'influenza del tirocinante.</p>	<p>La valutazione dei risultati a livello individuale non è particolarmente difficile; nell'ambito di un'intera organizzazione diventa molto più impegnativa, non da ultimo per la dipendenza dal management di linea e per la frequenza e l'entità degli interventi. strutture in evoluzione,</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>indicatori di performance, come ad esempio: Volumi, valori, percentuali, tempi, ritorno sull'investimento e altri aspetti quantificabili della performance organizzativa, ad esempio il numero di reclami, il turnover del personale, il logorio, i fallimenti, gli sprechi, non conformità, valutazioni della qualità, raggiungimento di standard e accreditamenti, crescita, mantenimento, ecc.</p>	<p>Pertanto, è importante identificare e concordare la responsabilità e la rilevanza con il tirocinante all'inizio della formazione, in modo che capisca cosa deve essere misurato. Questo processo si sovrappone alle normali buone pratiche di gestione, ma deve essere semplicemente collegato alla formazione.</p>	<p>responsabilità e ruoli, il che complica il processo di attribuzione di una chiara responsabilità. Inoltre, i fattori esterni influenzano notevolmente le prestazioni organizzative e aziendali, offuscando la vera causa di risultati buoni o cattivi.</p>
--	--	--	---