



www.wobis2022.eu

**WOBIS - Wzmocnienie stowarzyszeń kobiet wiejskich
szansą na rozwój przedsiębiorczości kobiet**

ERASMUS + 2021-1-SK01_KA220-ADU-000033397



www.wobis2022.eu

IO1 - Projektowanie programów nauczania, formułowanie innowacyjnych kursów i tworzenie otwartych zasobów edukacyjnych

**Program nauczania i zarys treści
Szablony materiałów dydaktycznych (teoria, ćwiczenia)**

Streszczenie.

Niniejszy dokument został przygotowany w celu zaprojektowania programu nauczania kursów o przedsiębiorczości kobiet w rolnictwie oraz przygotowania wzorów materiałów dydaktycznych w ramach projektu Wobis. Politechnika w Szibniku koordynuje działania związane z opracowaniem programów nauczania w kontekście Produktu Intelktualnego 1 "*Projekt konkretnego programu opracowanego dla szkolenia i grupy docelowej oraz metodologii szkolenia*" oraz Produktu Intelktualnego 3 "*Otwarte Zasoby Edukacyjne - OER*", ale wkład innych partnerów jest przewidziany w zakresie odpowiedzialności za treści krajowe i rozwój.

Wyniki te wynikają z ustaleń studiów i badań na temat obecnego stanu przedsiębiorczości kobiet wiejskich, z naciskiem na kraje uczestniczące, określają treść i metody pedagogiczne Kursów.

Dokument ten został opracowany w celu zapewnienia przydatności opracowanych materiałów dydaktycznych, dostosowania ich do opinii interesariuszy i wymagań specyficznych warunków e-learningu i kształcenia na odległość.

Niniejszy materiał podsumowuje główne informacje na temat programu nauczania Wobis, stosowanej metodologii pedagogicznej, kombinacji kursów realizowanych w dwóch blokach tematycznych, w celu pomocy partnerom, interesariuszom instytucjonalnym i innym właściwym stronom we wdrażaniu kursów Wobis.

Rozdział 1, Wprowadzenie, wyjaśnia bardziej szczegółowo przedmiot niniejszego dokumentu, sposób opracowania działań szkoleniowych oraz przedstawia metodologie i struktury dydaktyczne.

Rozdział 2, Stan wiedzy (przegląd literatury)

Rozdział 3, Projektowanie kursu - sylabus i program nauczania przedstawia typologie materiałów i dokumentacji do wykorzystania i wytworzenia podczas szkolenia.

Różne kryteria przyjęte do oceny wyników kursu poprzez działania szkoleniowe zostały opisane w **rozdziale 4 Uznawanie i certyfikacja (ECVET)**.

1. Wstęp

1.1. Cele szkolenia

Ogólnym celem kursów jest zwiększenie zainteresowania kobiet rolnictwem, poprawa ich umiejętności i kompetencji w zakresie przedsiębiorczości, szczególnie w przypadku członkiń stowarzyszeń kobiet wiejskich, zwiększenie ich szans na zatrudnienie oraz pomoc w osiągnięciu sukcesu w roli przedsiębiorców i rozpoczęciu inicjatyw w rolnictwie.

Rozwój treści kursów Wobis jest zorganizowany w 3 głównych fazach:

- opracowanie programu nauczania dla kursów Wobis;
- opracowanie treści nauczania;
- rozwój otwartych zasobów edukacyjnych (OER)

1.2. Rozwój kursów Wobis

W celu opracowania kursów Wobis należy zająć się dwoma kluczowymi celami: zdefiniowaniem struktury i metodologii szkolenia oraz opracowaniem modułów szkoleniowych. Działania szkoleniowe przyczyniają się do profesjonalnego szkolenia zaangażowanych podmiotów. Główne cechy szkolenia Wobis to:

- Proste w formie;
- Łatwy do uruchomienia;
- Możliwość integracji między modułami;
- Skoncentrowane materiały, informacja zwrotna i wsparcie;
- Dostosowanie programu modułów i projektu szkolenia do potrzeb klienta;
- Udzielanie bieżących wskazówek i wsparcia;
- Dostarczenie materiałów krok po kroku, sprawdzonych w badaniach;

Istotne jest, aby wybrać strukturę i metodykę, która będzie najbardziej efektywna dla jego środowiska szkoleniowego, biorąc pod uwagę takie czynniki jak:

- **Ogólne cele** uczenia się: czego oczekuje się poprzez uczenie się? W naszym przypadku materiały dydaktyczne będą wspierać transfer know-how i innowacji poprzez nabycie nowych umiejętności i kompetencji w zakresie przedsiębiorczości na obszarach wiejskich wśród kobiet. Szkolenie będzie kładło szczególny nacisk na wyposażenie zainteresowanych w wiedzę z zakresu biznesu i komunikacji oraz na doskonalenie zaawansowanych umiejętności w zakresie przedsiębiorczości. W tym celu wykorzystane zostaną również istniejące materiały pedagogiczne, takie jak zdjęcia, powiązane filmy, nauczyciele eksperci i książki.

- **Kto potrzebuje szkolenia:** oraz ewentualne kategorie uczestników, które zwiększą efektywność i ekonomikę szkolenia? W naszym przypadku szkolenie jest potrzebne kobietom z obszarów wiejskich:
 - o bezrobotnych lub zatrudnionych/zaangażowanych w sektorze rolniczym, którzy chcą poszerzyć swoją wiedzę, umiejętności i kwalifikacje w zakresie przedsiębiorczości;
 - o członkinie stowarzyszeń kobiet wiejskich
 - o absolwentów rolniczych placówek edukacyjnych wszystkich szczebli;
 - o 'NEETS', którzy nie są zatrudnieni, nie kształcą się ani nie szkolą i chcieliby studiować i szkolić się w zakresie przedsiębiorczości w sektorze rolniczym;
 - o osoby z mniejszymi możliwościami, np. w obszarach odizolowanych i małych wioskach
 - o doradców, lokalnych przedsiębiorców, organizacji, stowarzyszeń na rzecz rozwoju kobiet na obszarach wiejskich.
 - o Samorządy lokalne, lokalna administracja publiczna
- **Oczekiwane efekty uczenia się:** co każda osoba szkolona ma umieć zrobić i co ma wiedzieć na różnych etapach i po zakończeniu szkolenia. W zależności od poziomu intensywności szkolenia i treści modułów, oczekuje się, że uczestnicy szkolenia zdobędą specjalistyczne umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i komunikacji, które pomogą im poprawić ducha przedsiębiorczości i zdolności, zwiększyć ich szanse na zatrudnienie oraz pomogą im stać się odnoszącymi sukcesy przedsiębiorcami i rozpocząć inicjatywy w rolnictwie.
- **Zakres metod szkoleniowych** ma na celu budowanie silnej pozycji roli kobiet i promowanie ich działań.

2. Stan wiedzy (przegląd literatury)

Kobiety prowadzące działalność gospodarczą na obszarach wiejskich Republiki Chorwacji

1. Wstęp

Problem zatrudnienia kobiet na obszarach wiejskich istnieje od wielu lat. Problem ten występuje w wielu krajach i podejmowane są wysiłki, aby go rozwiązać. Na przykład w 2003 roku UNIDO (United Nations Industrial Development Organization) uruchomiła program rozwoju przedsiębiorczości wiejskiej i kobiecej dla małych i średnich przedsiębiorstw ("Rural and Women Entrepreneurship Development Program"), którego celem jest zmniejszenie ubóstwa poprzez przedsiębiorczość rozwojową. Program osiągnął wyniki w różnych krajach na świecie, takich jak Wietnam, Maroko, Kenia, Sfederowane Stany Mikronezji, itp., przy czym w zależności od kraju, w którym program był realizowany, stosowano różne metodologie i narzędzia, biorąc pod uwagę, że każdy kraj ma swoją specyfikę. Dla rozwoju przedsiębiorczości kobiet stosowano różne szkolenia, takie jak np. szkolenie kobiet-przedsiębiorców w zakresie przetwórstwa spożywczego, pracy zespołowej, negocjacji itp.¹

Ponieważ przedsiębiorczość stanowi rozwiązanie dla zwiększenia zatrudnienia, zwłaszcza kobiet, na obszarach wiejskich, w 2006 roku w Indiach postanowili opracować strategię wzmacniania przedsiębiorczości w oparciu o udział kobiet z obszarów wiejskich. Na podstawie studium przypadku przeprowadzonego w Pendżabie zaproponowali następujące obszary rozwoju mikroprzedsiębiorczości: rolnictwo, hodowla bydła i prace domowe. Uwzględniono tu również specyfikę określonych obszarów, czyli strefę agroklimatyczną Pendżabu.²

Badania przeprowadzone w 2004 roku na kobietach mieszkających na obszarach wiejskich w Estonii wykazały, że głównymi powodami zostania przedsiębiorcą są: chęć pracy i uzyskania dochodu, niezależność finansowa, elastyczne godziny pracy, zdobycie nowych doświadczeń i wiedzy oraz sprawdzenie własnych możliwości biznesowych. Niski poziom siły nabywczej klientów na obszarach wiejskich, brak środków finansowych na rozpoczęcie działalności gospodarczej, brak zarobków, wysokie stawki podatkowe, brak gwarancji kredytowych, trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników, duża biurokracja i trudności w uzyskaniu kredytu są przeszkodami dla kobiet przedsiębiorców i ogólnie dla rozpoczęcia działalności gospodarczej w Estonii. Według przeprowadzonych badań głównymi przeszkodami w rozpoczęciu działalności gospodarczej są brak środków finansowych, brak wiedzy w zakresie marketingu, sprzedaży, księgowości itp. oraz niestabilne prawo regulujące działalność gospodarczą. Badania wykazały, że w Estonii nie ma negatywnego nastawienia do przedsiębiorczości kobiet.³

2.Sytuacja w Republice Chorwacji

Według szacunków Państwowego Urzędu Statystycznego Republiki Chorwacji w

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.

połowie 2019 roku, Republika Chorwacji liczy 4 065 253 mieszkańców, z czego 2 094 569 to kobiety, a 1 970 684 to mężczyźni, co oznaczałoby, że zgodnie z podziałem na płeć, kobiety zajmują 51,5%, a mężczyźni 48,5%. Liczba zatrudnionych w osobach prawnych według rodzajów działalności związanych z rolnictwem, leśnictwem i rybactwem w 2019 r. wynosiła średnio 24 351, z czego 6 914 to kobiety, a 17 437 to mężczyźni, co oznaczałoby, że według rozkładu płci kobiety zajmują 28,4%, a mężczyźni 71,6%. W 2020 roku liczba zatrudnionych w podmiotach prawnych według działalności związanej z rolnictwem, leśnictwem i rybactwem wynosiła średnio 25 446, z czego kobiet było 7 273, a mężczyzn 18 173, co oznacza, że według rozkładu płci kobiety zajmują 28,6%, a mężczyźni 71,4%.⁴ Porównując te dwa lata można stwierdzić, że udział kobiet i mężczyzn w liczbie pracujących w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie pozostał równy.

2.1. Chorwacki Instytut Zatrudnienia i Samozatrudnienia

Istnieją różne motywy aktywności przedsiębiorczej. Przedsięwzięcia biznesowe mogą wynikać z dostrzeżenia możliwości biznesowych lub z potrzeby rozwiązania problemu bezrobocia. Chorwacki Urząd Pracy przyznaje dotacje na samozatrudnienie, aby osoby bezrobotne, zarejestrowane w rejestrze bezrobotnych, mogły rozwiązać swoje bezrobocie poprzez przedsięwzięcia przedsiębiorcze. Z ogólnej liczby osób samozatrudnionych w 2019 roku udział kobiet wynosił 37,3%,⁵ a w 2020 roku ich udział wynosił 37%.⁶

Na poziomie UE, w strukturze osób samozatrudnionych, które nie mają pracowników, 34,8% odnosi się do samozatrudnionych kobiet, podczas gdy w strukturze osób samozatrudnionych, które mają pracowników, 26,7% to samozatrudnione kobiety. W Republice Chorwacji, podobnie jak w UE, z ogólnej liczby osób samozatrudnionych, które nie mają pracowników, udział kobiet samozatrudnionych wynosi 34,8%, podczas gdy wśród osób samozatrudnionych, które mają pracowników, udział kobiet samozatrudnionych wynosi 28,6%, z czego można wywnioskować, że średnia liczba kobiet samozatrudnionych, które mają więcej pracowników, jest większa w Republice Chorwacji niż w UE, ale podobnie jak w UE, chodzi o niewykorzystany potencjał przedsiębiorczości i przywództwa w Europie.⁷

Według badań GEM (angielski Global Entrepreneurship Monitor), aktywność przedsiębiorcza między mężczyznami i kobietami mierzona indeksem TEA (TEA mężczyźni /TEA kobiety) w Republice Chorwacji jest na poziomie średniej UE, która w 2020 roku dla Republiki Chorwacji

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

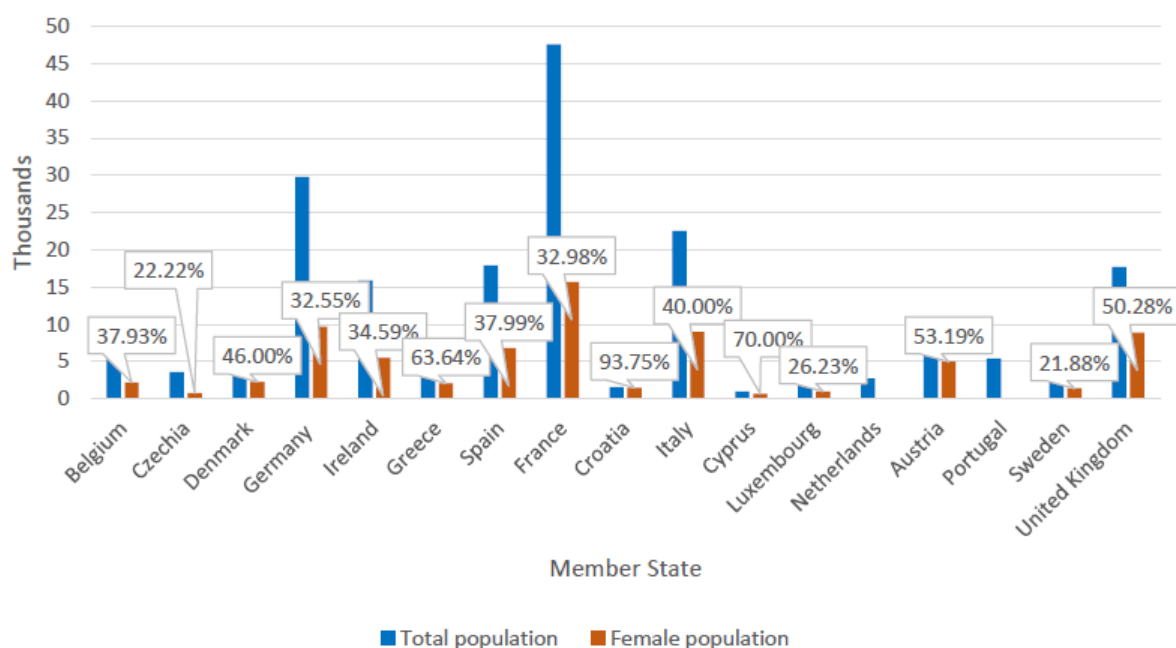
⁵ Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva (CEPOR): Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj - 2020., Zagreb, prosinac 2020., ISSN 1848-3526, str.13 <http://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2021/01/Izvjesce-2020-HR-web.pdf>, 23. 08.2022.

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, 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-pandemije-COVID-19.pdf>, 23.08.2022.

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, 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-pandemije-COVID-19.pdf>, 25.08.2022.

wynosi 1,7, a dla UE 1,8. Wskaźnik TEA reprezentuje liczbę aktywnych przedsiębiorczo osób, które rozpoczynają przedsięwzięcie biznesowe i właściciele firm młodszych niż 42 w stosunku do 100 respondentów w wieku od 18 do 64 lat. W Republice Chorwacji od 2016 do 2020 roku 56% kobiet, a w UE 38%, stwierdziło, że posiada niezbędną wiedzę i umiejętności, aby rozpocząć przedsięwzięcie biznesowe.⁸

Jak wynika z przeprowadzonych badań, najwięcej samozatrudnionych na obszarach wiejskich w 2017 roku było we Francji, natomiast największy udział samozatrudnionych kobiet na obszarach wiejskich był w Chorwacji, co widać na rysunku 1.⁹



Rysunek 1. Prezentacja samozatrudnienia ogółem i samozatrudnienia kobiet na wsi w wieku 15-64 lat

Źródło: Parlament Europejski: Status zawodowy kobiet wiejskich w UE, Departament Polityczny ds. Praw Obywatelskich i Spraw Konstytucyjnych, Bruksela, 2019.

2.2. Kobiety-przedsiębiorcy i zachęty dla ich rozwoju w przedsiębiorczości

Według wiadomości Banku Światowego z 2019 roku, 3% kobiet w wieku 25-29 lat i 11% kobiet w wieku 50-54 lat to przedsiębiorcy w Chorwacji.¹⁰

W celu zwiększenia liczby kobiet w przedsiębiorczości w Republice Chorwacji, w 2014 roku przyjęto "Strategię rozwoju przedsiębiorczości kobiet w Republice Chorwacji 2014-2020", której średnioterminowym celem jest zwiększenie liczby kobiet, które rozpoczynają działalność

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, 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-pandemije-COVID-19.pdf>, 25.08.2022.

⁹ Parlament Europejski: Status zawodowy kobiet wiejskich w UE, Departament Polityczny ds. Praw Obywatelskich i Spraw Konstytucyjnych, Bruksela, 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.

gospodarczą oraz liczby kobiet, które są właścicielkami firm. Aby osiągnąć ustanowiony cel średnioterminowy, musi zapewnić realizację czterech celów strategicznych: poprawa dostosowania i sieciowania polityk publicznych, poprawa systematycznego wsparcia dla przedsiębiorczości kobiet, wprowadzenie przedsiębiorczości kobiet do całej infrastruktury instytucjonalnej oraz promocja przedsiębiorczości kobiet.¹¹ W celu wypełnienia celów wyznaczonych w Strategii przyjęto "Plan działań na rzecz realizacji Strategii rozwoju przedsiębiorczości kobiet w Republice Chorwacji na lata 2014-2020".¹²

Od 2011 do 2020 roku nastąpił wzrost udziału firm, których założycielami są wyłącznie kobiety. Tym samym udział kobiet przedsiębiorców w strukturze własnościowej chorwackiej przedsiębiorczości wynosił w 2011 roku 18%, a w 2020 roku 22%. Ponieważ kobiety są współwłaścicielami z mężczyznami i/lub osobami fizycznymi w pewnej liczbie firm, udział przedsiębiorczości kobiet w ogólnej liczbie firm w 2020 roku wynosił 31,7%.¹³

W Republice Chorwacji istnieją różne programy, które mają zachęcać do rozwoju przedsiębiorczości kobiet, czy to poprzez kredyt, czy inne formy pomocy, takie jak doradztwo lub edukacja. Programy, które zachęcają do rozwoju przedsiębiorczości kobiet i kto je realizuje:¹⁴

- program pożyczkowy "Przedsiębiorczość młodych ludzi, kobiet i początkujących" - Chorwacki Bank Odbudowy i Rozwoju (HBOR),
- - programy Chorwackiej Agencji ds. Małych Przedsiębiorstw, Innowacji i Inwestycji (HAMAG-BICRO),
- - "Program Women In Business", program "Know how w kryzysie", program "Blue Ribbon" - Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju (EBOR),
- - Inkubator przedsiębiorczości dla początkujących kobiet - Chorwacka Izba Gospodarcza - Izba Okręgowa w Splicie,
- - do 2020 roku, projekt "FREE - Rural Women and Entrepreneurship" - CESI (Center for Education, Consulting and Research) - stowarzyszenie non-profit,
- - KRUG - Chorwackie Stowarzyszenie Kobiet Biznesu,
- - Kobiety w Adrii - stowarzyszenie,
- - Centrum Przedsiębiorczości (dawniej Centrum Przedsiębiorczości Kobiet) - stowarzyszenie pozarządowe i niepolityczne,
- - do września 2021 roku projekt "Wzmocnić, zmotywować, zaktywizować" - DKolectiv - organizacja na rzecz rozwoju społecznego.

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%20C5%A0TVO/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.

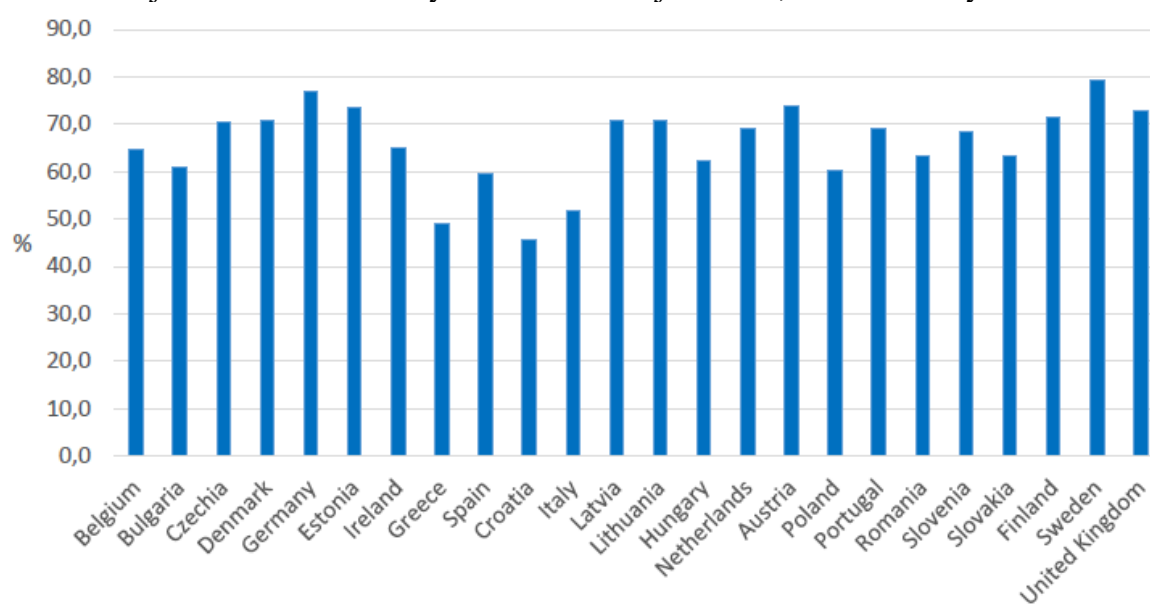
¹³ Fina: Analiza udjela žena poduzetnica u vlasničkoj strukturi trgovačkih društava - razdoblje od 2011. do 2020. Godine, Zagreb, 2021. <https://www.fina.hr/-/analiza-udjela-zena-poduzetnica-u-vlasnickoj-strukturi-trgovackih-drustava-razdoblje-od-2011.-do-202-1>, 27.08.2022.

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, 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-pandemije-COVID-19.pdf>, 25.08.2022.

Należy również wspomnieć, że ogólnie w Republice Chorwacji istnieją kredyty na rozwój obszarów wiejskich. "Program rozwoju obszarów wiejskich Republiki Chorwacji na lata 2014-2020" został zatwierdzony przez Komisję Europejską. Poprzez ten Program, zrównoważone projekty są finansowane poprzez dotacje i instrumenty finansowe w postaci pożyczek/kredytów i gwarancji.¹⁵

2.3. Obszary wiejskie i przedsiębiorczość kobiet

Badania przeprowadzone w 2019 roku dla krajów członkowskich UE wykazały, że udział zatrudnionych kobiet w Chorwacji, w przedziale wiekowym 20-64, w regionach z przewagą obszarów wiejskich w 2017 roku wynosił nieco mniej niż 50%, co widać na rysunku 2.¹⁶



Rysunek 2. Udział pracujących kobiet w wieku 20-64 lat w regionach o przewadze obszarów wiejskich w UE

Źródło: Parlament Europejski: Status zawodowy kobiet wiejskich w UE, Departament Polityczny ds. Praw Obywatelskich i Spraw Konstytucyjnych, Bruksela, 2019.

Według Komitetu Rolnictwa Republiki Chorwacji, który zebrał się w 2021 roku, kobiety stanowią 30% gospodarki rolnej. Mniej niż 15% kobiet posiada ziemię rolną.¹⁷

W Republice Chorwacji funkcjonuje "Program rozwoju obszarów wiejskich 2014-2020", którego okres programowy obejmuje lata 2014-2022, a jego celem jest zwiększenie konkurencyjności chorwackiego rolnictwa, leśnictwa i przemysłu przetwórczego oraz ogólna poprawa warunków życia i pracy na obszarach wiejskich. Wynika z niego, że w 2012 roku udział kobiet w strukturze stale zatrudnionych pracowników rolnych w Chorwacji wynosił 40,2% i był wyższy niż średnia dla UE-27, która wynosiła 37,5%. Analizując udział kobiet, które były wówczas właścicielkami gospodarki rolnej, można zauważyć, że ich udział był mniejszy i wynosił 20,9% w porównaniu do UE-27, która wynosiła 23,2%.^{18, 19}

W tabeli 1 przedstawiono liczbę osób zatrudnionych w gospodarstwach rolnych według siły

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

¹⁶ Parlament Europejski: Status zawodowy kobiet wiejskich w UE, Departament Polityczny ds. Praw Obywatelskich i Spraw Konstytucyjnych, Bruksela, 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.

¹⁹ Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich: Program rozwoju obszarów wiejskich Republiki Chorwacji na lata 2014-2020, wersja 10.5, Komisja Europejska, 2021 r., str. 83

roboczej i płci w Republice Chorwacji w 2020 roku. Dane obejmują gospodarstwa rodzinne oraz podmioty gospodarcze i części podmiotów gospodarczych, które prowadzą działalność rolniczą.²⁰ Liczba kobiet, które są właścicielkami przedsiębiorstw i pracują na roli wynosi 38 641 lub 27,71%, co stanowi 2,61 razy mniej niż mężczyzn. Patrząc na siłę roboczą członków rodziny właściciela firmy, kobiety zajmują większy udział niż mężczyźni, który wynosi 54,12%. Siła robocza kobiet regularnie zatrudnionych, które nie wchodzi w skład rodziny w gospodarstwie rodzinnym rolnym jest 2,81 razy mniejsza niż mężczyzn, czyli reprezentuje je 26,27%.

Tabela 1. Prezentacja liczby osób pracujących w gospodarstwach rolnych według kategorii siły roboczej i płci

	Razem	Kobieta	Mężczyzna
1. Właściciel gospodarstwa rolnego pracuje w gospodarstwie rolnym	139.472	38.641	100.831
2. Siła robocza członków rodziny właściciela przedsiębiorstwa	166.192	89.938	76.254
3. Rodzina siła robocza	305.664	128.579	177.085
4. Regularnie zatrudniona siła robocza, która nie jest częścią rodziny	25.809	6.779	19.030
5. Regularnie zatrudniona siła robocza	331.473	135.358	196.115

Źródło:

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.

Według Narodowego Biura Statystycznego przeciętny czas pracy w głównym miejscu pracy w tygodniu referencyjnym dla kobiet w rolnictwie wyniósł 32,1 dla pierwszego, 35,8 dla drugiego, 34,2 dla trzeciego i 33,2 dla czwartego kwartału w 2021 roku.²¹

2.4. Stowarzyszenie kobiet z obszarów wiejskich

Na przykładzie Chorwackiego Stowarzyszenia Turystyki i Rozwoju Wsi "Klub Członków Wsi" można zauważyć, że kobiety w Chorwacji angażują się w tworzenie stowarzyszeń, których grupami docelowymi są kobiety przedsiębiorcy i kobiety z obszarów wiejskich. Tak więc niektóre z celów stowarzyszenia to rozwój, poprawa i promocja turystyki przede wszystkim na obszarach wiejskich ze szczególnym uwzględnieniem specjalnych form turystyki i turystyki o szczególnych zainteresowaniach, poprawa i promocja "zielonego" zarządzania i "zielonej turystyki" oraz turystyki wiejskiej i zrównoważonej w ogóle, następnie rozwój, poprawa i promocja działalności dodatkowej w OPG, gospodarstwach rolnych i różnych przedsiębiorców, przede wszystkim na obszarach wiejskich, a także odnowa wsi i ogólny rozwój obszarów wiejskich. Wspieranie międzynarodowych, krajowych, regionalnych i lokalnych strategii rozwoju, zwłaszcza w zakresie turystyki, rolnictwa, rozwoju obszarów wiejskich, kultury i innych ważnych dziedzin.²²

Oprócz stowarzyszeń wspierających rozwój materialny kobiet na obszarach wiejskich powstają również takie stowarzyszenia jak Aktywność Kobiet "Zene Doljana", których celem jest nie tylko promocja, rozwój i poprawa wsi, ale również zachowanie dziedzictwa kulturowego wsi.²³

3. Wniosek

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.

²² <https://registri.uprava.hr/#!udruga->

[detalji/wQcBrwkBAABAgAAAGQ8ugDAAAAAABAgEBAQGSa2x1YiDEjWxhbm92YSBzZWxvAK8JAQAYAQABAAAABgKToAwAAAAUAAAGAAAAABAQFvaeICAEznAQ](https://registri.uprava.hr/#!udruga-detalji/wQcBrwkBAABAgAAAGQ8ugDAAAAAABAgEBAQGSa2x1YiDEjWxhbm92YSBzZWxvAK8JAQAYAQABAAAABgKToAwAAAAUAAAGAAAAABAQFvaeICAEznAQ), 04.09.2022.

²³ <https://registri.uprava.hr/#!udruga-detalji/wQcBAEAQGFxb5lbnUAAAAAQAQEbb2niAgHYCQ>, 18.09.2022.

Udział zatrudnionych kobiet w podmiotach prawnych związanych z rolnictwem, leśnictwem i rybołówstwem w Republice Chorwacji jest znacznie niższy niż w przypadku mężczyzn. Jeśli chodzi o przedsiębiorczość, to również liczba kobiet jest niewielka. Aby to zmienić wraz ze Strategią Rozwoju Przedsiębiorczości Kobiet w Republice Chorwacji 2014-2020 istnieją różne programy, które mają zachęcać do rozwoju przedsiębiorczości wśród kobiet.

Aby zachęcić bezrobotnych do samozatrudnienia i tym samym rozwiązać problem bezrobocia, przyznawane są różne dotacje na samozatrudnienie. Mężczyźni są bardziej samozatrudnieni.

Z całkowitej liczby osób prowadzących działalność na własny rachunek, które nie mają pracowników, udział kobiet prowadzących działalność na własny rachunek w Republice Chorwacji jest taki sam jak w UE. Wśród osób samozatrudnionych, które mają pracowników, udział samozatrudnionych kobiet jest wyższy niż w UE. Można zatem stwierdzić, że Republika Chorwacji nie pozostaje w tyle. Jeśli chodzi o udział samozatrudnionych kobiet na obszarach wiejskich, Chorwacja ma najwyższy udział w UE.

W regionach wiejskich Republiki Chorwacji udział zatrudnionych kobiet wynosi nieco mniej niż 50%. Obecnie w Republice Chorwacji, mężczyźni są w większości właścicielami gospodarstw rolnych, a sytuacja z własnością gruntów rolnych jest jeszcze gorsza.

Mniejsza jest liczba kobiet, które są właścicielami gospodarstw rolnych i pracują w gospodarstwie w porównaniu z mężczyznami, ale gdy spojrzymy na siłę roboczą członków rodziny w gospodarstwach rolnych, kobiety zajmują większy udział niż mężczyźni. Również kobiety rzadziej są zatrudnione jako regularnie pracująca siła robocza, która nie stanowi części rodziny w rodzinnym gospodarstwie rolnym w porównaniu z mężczyznami.

Oprócz tego, że państwo próbuje poprawić sytuację na swoich obszarach wiejskich, w Chorwacji powstają również stowarzyszenia, które chcą rozwijać i poprawiać przedsiębiorczość, zwłaszcza kobiet, na obszarach wiejskich.

Chociaż w Republice Chorwacji, w porównaniu z UE, więcej kobiet stwierdziło, że posiada niezbędną wiedzę i umiejętności do rozpoczęcia przedsięwzięcia biznesowego, Republika Chorwacji powinna nadal pracować nad edukacją, reklamą i zachęcaniem do rozwoju przedsiębiorczości wśród kobiet w swoim kraju. Również przy zwiększaniu zatrudnienia, zwłaszcza kobiet na obszarach wiejskich, każdy kraj lub obszar powinien być postrzegany jako odrębna jednostka ze względu na swoją specyfikę agroklimatyczną, kulturową, polityczną i inną.

3. Projekt kursu - sylabus i program nauczania

3.1. Projekt kursu

Materiały szkoleniowe będą zgodne z dokumentami EQF.

"Efekty kształcenia"	Stwierdzenia tego, co uczący się wie, rozumie i jest w stanie zrobić po zakończeniu procesu uczenia się i co jest zdefiniowane w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji
"Wiedza"	Wynik przyswojenia informacji poprzez uczenie się. Wiedza jest zbiorem faktów, zasad, teorii i praktyk, które są związane z dziedziną pracy lub nauki. W kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji wiedzę opisuje się jako teoretyczną i/lub faktograficzną.
"Umiejętności"	Umiejętność stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonania zadań i rozwiązywania problemów. W kontekście europejskich ram kwalifikacji umiejętności są opisywane jako kognitywne (obejmujące stosowanie logicznego, intuicyjnego i kreatywnego myślenia) lub praktyczne (obejmujące sprawność manualną i stosowanie metod, materiałów, narzędzi i instrumentów).
"Kompetencje"	Udowodniona zdolność do wykorzystywania wiedzy, umiejętności oraz zdolności osobistych, społecznych i/lub metodologicznych, w sytuacjach związanych z pracą lub nauką oraz rozwojem zawodowym i osobistym. W kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji kompetencje opisywane są w kategoriach odpowiedzialności i autonomii.

Poziomy 2- 4 EQF będą odpowiednie dla szkoleń.

3.2. Syllabus Szablon

Syllabus Template podąża za strukturą i metodologią, która będzie najbardziej efektywna dla kursów Wobis, biorąc pod uwagę takie czynniki jak:

- **Planowane rodzaje, czynności uczenia się i metody nauczania** - następujące czynności uczenia się i nauczania mogą być dostosowane i stosowane w różnych grupach docelowych kursu¹ :
 - o Mapowanie koncepcji;
 - o Techniki uczenia się uczestniczącego w działaniu (PLA);
 - o Pytania;
 - o Drill and Practice;
 - o Quizy formatywne;
 - o Tutoriale
 - o Gry
 - o Opowiadanie historii
 - o Symulacje
 - o Odgrywanie ról
 - o Dyskusja
 - o Zajęcia w małych grupach;
 - o Działania w mediach społecznościowych (Facebook, Twitter, Youtube);
- **Godziny nauczania** - precyzyjne określenie czasu jest bardzo ważnym elementem projektowania kursu. Podczas opracowywania sylabusu bardzo ważne jest uwzględnienie czasu potrzebnego na aktywne uczenie się i wykonanie głównych zadań przez uczących się.
- **Sposób realizacji** - treść kursu może być realizowana na wiele sposobów. Wymagane są jednak następujące innowacyjne metody² :
 - o *blended learning*, który obejmuje wiele różnych konstrukcji, w tym:
 - uczenie się wspomagane technologią (np. z wykorzystaniem plików pdf lub prezentacji ppt);

¹ Lektura dodatkowa:

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

² Dodatkowa lektura:

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

- systemy zarządzania nauczaniem jako narzędzie wspierające nauczanie twarzą w twarz oraz służące do przechowywania materiałów dydaktycznych i dyskusji online;
- o *eLearning online*, jako forma kształcenia na odległość, bez nauczania face-to-face, w tym:
 - kursy na punkty lub kursy bez punktów, oferowane online i obejmujące odpowiednie treści, oceny, narzędzia do samokontroli itp;
 - w pełni otwarte kursy, takie jak MOOCs;
 - otwartych zasobów edukacyjnych, które mogą służyć jako materiały pomocnicze do nauczania i uczenia się.
- **Metody oceny**⁴ - dobór odpowiednich metod oceny zależy od takich czynników jak planowane efekty kształcenia, poziom studiów, docelowe grupy uczących się i ich umiejętności, wiedza i obszar specjalizacji, dostępne zasoby oraz tryb dostarczania przedmiotu i tak dalej. Przykłady metod oceny:
 - o Studia przypadków;
 - o Egzamin;
 - o Testy wielokrotnego wyboru;
 - o Projekt praktyczny;
 - o Samoocena.
- **Cele kursu i efekty kształcenia jednostki kursu - cele kursu** jasno opisują, czego zamierzasz nauczyć uczestników kursu do końca jego trwania. Nauka

³ Lektura dodatkowa:

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

⁴ Lektura dodatkowa:

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

Wyniki opisują stan zamierzony lub obserwowany.⁵ W zależności od poziomu intensywności szkolenia i zawartości modułów, od uczestników szkolenia oczekuje się przejścia przez moduły podzielone na dwa bloki tematyczne:

1. Blok 1:

- **Moduł 1: Poczucie własnej wartości**
- **Moduł 2: Komunikacja interpersonalna**
- **Moduł 3: Asertywność i wyrażanie swoich potrzeb oraz radzenie sobie ze stresem i innymi emocjami**
- **Moduł 4: Organizacja własnego czasu i planowanie przyszłości oraz kreatywne i samodzielne myślenie i rozwiązywanie problemów**

2. Blok 2

- **Moduł 1: Przedsiębiorczość na obszarach wiejskich - aktualne wyzwania**
- **Moduł 2: Źródła pozyskiwania i finansowania inwestycji na obszarach wiejskich (planowanie finansowe i analiza finansowa)**
- **Moduł 3: Kreatywny przedsiębiorca (nowoczesne instrumenty promocji, twórcze rozwiązywanie problemów, innowacyjny element budowania pozycji w społeczeństwie)**
- **Moduł 4: Budowanie relacji**

Cele kształcenia:

- Poprawa i rozszerzenie oferty wysokiej jakości możliwości uczenia się, dostosowanej do potrzeb poszczególnych nisko wykwalifikowanych i słabo wykwalifikowanych osób dorosłych, tworzenie ścieżek podnoszenia kwalifikacji, poprawa dostępności i zwiększenie korzystania z kształcenia dorosłych, włączenie społeczne i różnorodność we wszystkich dziedzinach kształcenia, szkolenia, młodzieży i sportu

Efekty kształcenia:

- Aktywizacja kobiet wiejskich, a tym samym wzmocnienie ich pozycji i udziału w życiu społecznym i politycznym społeczności lokalnych.

**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**

⁵ Dodatkowa lektura:

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

3.3. Proces opracowywania sylabusu



3.4. Szablon programu nauczania

Szablon ten służy jako wytyczne do opracowania rozdziałów i treści materiałów dydaktycznych Wobis.

W sensie teoretycznym program nauczania odnosi się do tego, co oferują materiały dydaktyczne i kursy Wobis. Szerszy zakres obejmuje wiedzę, postawę, zachowanie, sposób, wyniki i umiejętności, które są przekazywane lub zaszczepione w osobie szkolonej. Zawiera on metody nauczania, lekcje, zadania, ćwiczenia fizyczne i umysłowe, działania, projekty, materiały do nauki, samouczki, prezentacje, oceny, serie testów, cele nauczania i tak dalej.

Opis kursu - wyjaśnij zwięźle, na czym polega kurs i jak cały kurs będzie wspierał uczestników szkolenia.

W tej części programu nauczania możesz opisać szczegóły dotyczące tła kursu i jego ogólnych celów. Możesz również zawrzeć informacje, jak kurs odnosi się do innych kursów/wykładów/szkoleń Wobisu.

W wypełnieniu tej części mogą pomóc odpowiedzi na poniższe pytania:

- O czym jest ten kurs?
- Dlaczego jest to istotne, ciekawe lub znaczące?
- Na jakie pytania odpowie Twój kurs?
- Jaki jest główny argument Twojego kursu?

Efekty uczenia się - odnoszą się konkretnie do tego, co uczestnicy mają osiągnąć lub nauczyć się na koniec kursu. Możesz użyć taksonomii Blooma, aby zidentyfikować czasowniki opisujące uczenie się. Przykłady czasowników opisujących efekty uczenia się dla instruktazu bibliotecznego obejmują:

- Wiedza/pamięć: definiowanie, wymienianie, rozpoznawanie
- Rozumienie/Zrozumienie: charakteryzować, opisywać, wyjaśniać, identyfikować, lokalizować, rozpoznawać, sortować
- Zastosowanie/Aplikacja: wybrać, zademonstrować, wdrożyć, wykonać
- Analiza/Analizowanie: analizować, kategoryzować, porównywać, różnicować
- Ewaluacja/Evaluating: ocenić, krytykować, ewaluować, uszeregować, ocenić
- Synteza/tworzenie: konstruować, projektować, formułować, organizować, syntetyzować

Syllabus kursu - podkreśl główne punkty każdego tematu, aby pomóc uczestnikom szkolenia lepiej zrozumieć, co jest, a co nie jest objęte kursem. Syllabus kursu składa się z **ogólnego przeglądu, informacji o kursie, informacji kontaktowych instruktora, wymaganych lektur, harmonogramu kursu lub zajęć, zasad kursu i podsumowania treści.**

3.5. Syllabus Szablon

Tytuł kursu:

Planowane rodzaje, działania edukacyjne i metody nauczania (- wymienia elementy składowe kursu (np. spotkanie twarzą w twarz w audytorium, interaktywne/3D materiały edukacyjne, zajęcia w bibliotece, wycieczka terenowa ścieżką, itp:)

Godziny dydaktyczne:

Sposób dostawy:

Metody oceny są częścią działań edukacyjnych i muszą być dopasowane do zaplanowanych efektów kształcenia.

Efekty kształcenia dla jednostki kursu: Treści merytoryczne kursu:

Zalecane lub wymagane lektury:

Podstawowe:

Polecamy:

Język kursu:

Imiona i nazwiska wykładowców:

Opiekun:

Uwagi:

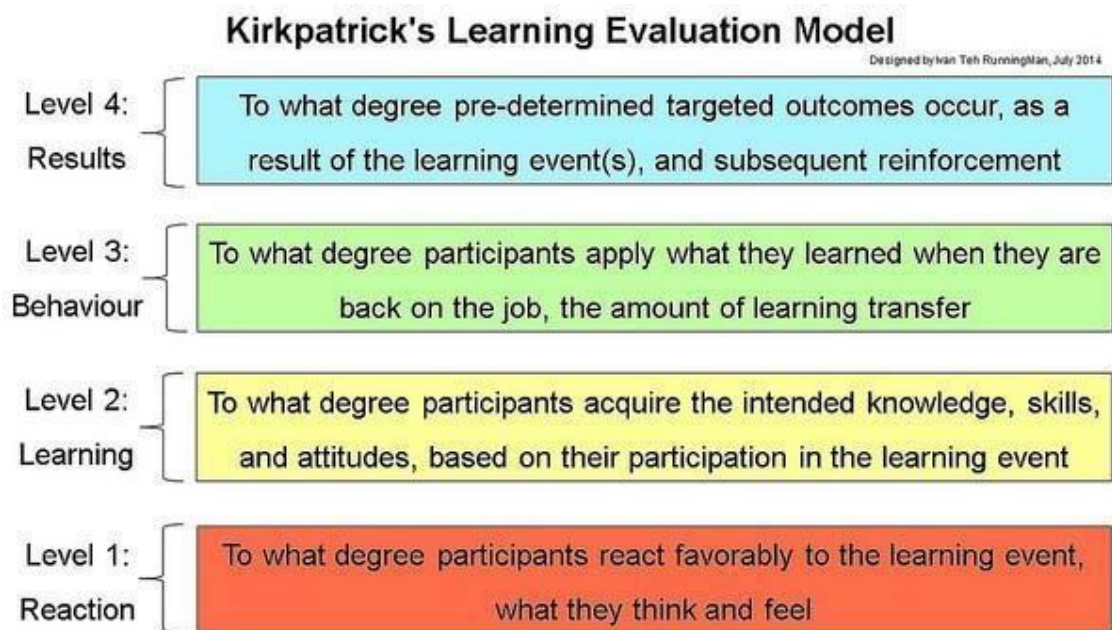
Szczegółowe treści dotyczące tematu/przedmiotu

Jednostki tworzące sylabus kursu:

Temat/Przedmiot	Treść/główne punkty

4. Uznawanie i certyfikacja (ECVET)

W procesie ewaluacji będziemy kierować się modelem ewaluacji szkoleń Donalda L Kirkpatricka - cztery poziomy ewaluacji uczenia się. Zadanie to wiąże się z określeniem kryteriów ewaluacji i sposobu mierzenia sukcesu szkolenia.



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

Opracowany zostanie kwestionariusz oceny oparty na pytaniach wielokrotnego wyboru, w celu oceny wiedzy nabytej podczas kursu oraz ogólnej wydajności uczestników. Ocena będzie miała miejsce w środowisku on-line, na końcu każdego modułu.

Zastosowany zostanie również specjalny kwestionariusz satysfakcji użytkownika w celu sprawdzenia zrozumienia, jakie zdobyli uczestnicy. Będzie to szczególnie przydatne podczas pilotażu i pierwszych edycji szkolenia, w celu ewentualnej korekty i przeprojektowania w ramach przygotowań do kolejnych edycji.

Poziom i rodzaj oceny	Opis i charakterystyka oceny	Przykłady narzędzi i metod oceny	Istotność i praktyczność
1. Reakcja	<p>Reakcja ocena jest tym, jak czuli się delegaci, oraz ich osobiste reakcje na szkolenie lub doświadczenie edukacyjne, na przykład: Czy uczestnicy szkolenia lubili i cieszyli się nim? Czy uznali szkolenie za istotne? Czy było to dobre wykorzystanie ich czasu? Poziom wysiłku wymagany do maksymalnego wykorzystania nauki. Postrzegana praktyczność i potencjał zastosowania nauki.</p>	<p>Typowo "szczęśliwe arkusze".</p> <p>Formularze informacji zwrotnej oparte na subiektywnej, osobistej reakcji na doświadczenie szkoleniowe. Ankiety lub kwestionariusze po szkoleniu. Ocena online lub ocenianie przez delegatów.</p>	<p>Można to zrobić natychmiast po zakończeniu szkolenia. Bardzo łatwo uzyskać informację zwrotną o reakcji Ważne, aby wiedzieć, że ludzie nie byli zdenerwowani lub rozczarowani. Ważne jest, aby ludzie sprawiali pozytywne wrażenie, kiedy opowiadają o swoich doświadczeniach innym, którzy mogą decydować o tym, czy doświadczyć tego samego.</p>
2. Nauka	<p>Ewaluacja nauczania to pomiar wzrost wiedzy lub intelektu możliwości od przed do po doświadczeniu edukacyjnym: Czy uczestnicy szkolenia nauczyli się tego, co zamierzali się nauczyć? Czy uczestnik szkolenia doświadczył tego, co było dla niego przeznaczone? Jaki jest stopień zaawansowania lub zmiany u uczestników szkolenia po jego</p>	<p>Zazwyczaj oceny lub testy przed i po szkoleniu. Metody oceny muszą być ściśle związane z celami nauki. Pomiar i analiza są możliwe i łatwe w skali grupy. Należy ustalić wiarygodne, jasne punktacje i pomiary, aby ograniczyć ryzyko niespójnej oceny.</p>	<p>Stosunkowo prosta do ustawienia, ale wymaga więcej inwestycji i przemyśleń niż ocena reakcji. Duże znaczenie i jasność w przypadku niektórych szkoleń, takich jak umiejętności kwantytatywne lub techniczne. Mniej łatwe w przypadku bardziej złożonego uczenia się, takiego jak rozwój postaw, jest to słynne trudne do oceny.</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**

	zakończeniu, w kierunku lub obszar, który był zamierzony?		
3. Zachowanie	Ocena zachowania to stopień, w jakim uczestnicy szkolenia zastosowali naukę i zmienili swoje zachowanie.	Obserwacja i wywiad w czasie są wymagane do oceny zmian, znaczenia zmian i trwałości zmian.	Pomiar zmiany zachowania jest mniej łatwy do kwantyfikacji i interpretacji niż ocena reakcji i uczenia się.

**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>kilka miesięcy po szkoleniu, w zależności od sytuacji: Czy uczestnicy szkolenia wykorzystali swoją wiedzę po powrocie do pracy? Czy wykorzystano odpowiednie umiejętności i wiedzę Czy nastąpiła zauważalna i mierzalna zmiana w aktywności i działaniu uczestników szkolenia po powrocie do swoich ról? Czy zmiana zachowania i nowy poziom wiedzy były trwałe? Czy uczestnik szkolenia byłby w stanie przenieść swoją naukę na inną osobę? Czy uczestnik szkolenia jest świadomy swojej zmiany w zachowaniu, wiedzy, poziomie umiejętności?</p>	<p>Oceny muszą być subtelne i bieżące, a następnie przeniesione do odpowiedniego narzędzia analitycznego. Oceny muszą być zaprojektowane tak, aby ograniczyć subiektywną ocenę obserwatora lub ankietera, która jest zmiennym czynnikiem mogącym wpływać na rzetelność i spójność pomiarów. Opinia uczestników szkolenia, która jest istotnym wskaźnikiem, jest również subiektywna i niewiarygodna, dlatego wymaga pomiaru w spójny zdefiniowany sposób. Oceny można opracować na podstawie odpowiednich scenariuszy działania oraz konkretnych kluczowych wskaźników lub kryteriów działania.</p>	<p>Proste systemy szybkiego reagowania raczej nie będą wystarczające. Zarządzanie i analiza bieżących subtelnych ocen są trudne, a praktycznie niemożliwe bez dobrze zaprojektowanego od początku systemu. Ocena wdrożenia i zastosowania jest niezwykle ważną oceną - nie ma większego sensu dobra reakcja i dobry wzrost zdolności, jeśli nic nie zmienia się w pracy, dlatego ocena w tym obszarze jest niezbędna, choć stanowi wyzwanie. Ocena zmiany zachowania jest możliwa przy dobrym wsparciu i zaangażowaniu kierowników liniowych lub uczestników szkolenia, dlatego warto zaangażować ich od początku i określić korzyści dla nich, co wiąże się z poniższymi ocenami na poziomie 4.</p>
<p>4. Wyniki</p>	<p>Ocena wyników jest wpływ na działalność lub środowisko naturalne wynikający z poprawy wyników osoby szkolonej - jest to test kwasów. Mierniki byłyby zazwyczaj kluczem biznesowym lub organizacyjnym</p>	<p>Możliwe, że wiele z tych środków już funkcjonuje w ramach zwykłych systemów zarządzania i sprawozdawczości. Wyzwaniem jest określenie, które i jak odnoszą się do wkładu i wpływu stażysty.</p>	<p>Ocena wyników w ujęciu indywidualnym nie jest szczególnie trudna; w skali całej organizacji staje się o wiele trudniejsza, między innymi ze względu na zależność od kierownictwa liniowego oraz częstotliwość i skalę działań. zmieniające się struktury,</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>wskaźniki efektywności, takie jak: Wolumeny, wartości, procenty, terminy, zwrot z inwestycji i inne policzalne aspekty wydajności organizacyjnej, na przykład; liczba skarg, rotacja personelu, ścieranie, awarie, marnotrawstwo, niezgodność z przepisami, oceny jakości, osiągnięcie standardów i akredytacji, wzrost, zatrzymanie itp.</p>	<p>Dlatego ważne jest, aby na początku szkolenia określić i uzgodnić z uczestnikami odpowiedzialność i znaczenie, tak aby rozumieli, co ma być mierzone. Proces ten nakłada się na normalną dobrą praktykę zarządzania - wymaga po prostu połączenia z wkładem szkoleniowym.</p>	<p>obowiązki i role, co komplikuje proces przypisywania wyraźnej odpowiedzialności. Również czynniki zewnętrzne w znacznym stopniu wpływają na wyniki organizacyjne i biznesowe, które przesłaniają prawdziwą przyczynę dobrych lub słabych wyników.</p>
--	--	--	--