



www.wobis2022.eu

WOBIS – Posilnenie vidieckých ženských združení ako šanca pre rast podnikania žien



www.wobis2022.eu

IO1 - Návrh učebných osnov, formulácia inovatívnych kurzov a tvorba otvorených vzdelávacích zdrojov

**Učebný plán a osnova obsahu
Šablóny učebných materiálov (teória, cvičenie)**

Zhrnutie

Tento dokument bol pripravený s cieľom navrhnuť osnovy kurzov o podnikaní žien v poľnohospodárstve a pripraviť šablóny učebných materiálov v rámci projektu Wobis. Polytechnika v Šibeniku koordinuje činnosť rozvoja učebných osnov v kontexte Intelektuálneho výstupu 1 „Návrh špecifického učebného plánu vypracovaného pre školenie a pre cieľovú skupinu a metodiku školenia“ a Intelektuálneho výstupu 3 „Otvorené vzdelávacie zdroje – OER“. ale príspevky ostatných partnerov sa považujú za dôležité v zmysle zodpovednosti za národný obsah a rozvoj.

Tieto výstupy nadväzujú na zistenia štúdií a výskumov o súčasnom stave podnikania žien na vidieku s dôrazom na účastnícke krajiny, definujú obsah a pedagogické metódy kurzov.

Dokument je navrhnutý tak, aby zabezpečil relevantnosť vyvinutých vzdelávacích materiálov, aby ich prispôbil spätnej väzbe zainteresovaných strán a požiadavkám na špecifické podmienky e-learningu a dištančného vzdelávania.

Tento výstup sumarizuje hlavné informácie o osnovách Wobis, použitej pedagogickej metodológii, kombinácii kurzov poskytovaných do dvoch tematických blokov s cieľom pomôcť partnerom, inštitucionálnym zainteresovaným stranám a ďalším relevantným stranám implementovať kurzy Wobis.

- Kapitola 1, Úvod, podrobnejšie vysvetľuje predmet tohto dokumentu, ako sa budú školiace aktivity rozvíjať, a predstavuje metodológie a didaktické štruktúry.
- Kapitola 2, Súčasný stav (literárny prehľad)
- Kapitola 3, Návrh kurzu – učebné osnovy a učebné osnovy predstavuje typológie materiálov a dokumentácie, ktoré sa majú použiť a vytvoriť počas školiaceho kurzu. Rôzne kritériá prijaté na vyhodnotenie výsledkov kurzu prostredníctvom vzdelávacích aktivít sú opísané
- Kapitole 4 Uznávanie a certifikácia (ECVET).

1 Úvod

1.1 Ciele školenia

Celkovým cieľom kurzov je zvýšiť záujem žien o poľnohospodárstvo, zlepšiť ich podnikateľské zručnosti a kompetencie najmä u členiek vidieckych združení žien, zvýšiť ich zamestnateľnosť a pomôcť im stať sa úspešnými podnikateľkami a začať s iniciatívami v poľnohospodárstve.

Vývoj obsahu kurzov Wobis je štruktúrovaný do 3 hlavných fáz:

- vypracovanie učebných osnov pre kurzy Wobis;
- rozvoj vzdelávacieho obsahu;
- vývoj otvorených vzdelávacích zdrojov (OER).

1.2 Vývoj kurzov Wobis

Pri vývoji kurzov Wobis je potrebné zamerať sa na dva kľúčové ciele: definíciu štruktúry a metodológie školenia a vývoj modulov odbornej prípravy. Vzdelávacie aktivity prispievajú k odbornej príprave zainteresovaných aktérov. Hlavné charakteristiky tréningu Wobis sú:

- Jednoduchá forma;
- Jednoduché spustenie;
- Možná integrácia medzi modulmi;
- Cielené materiály, spätná väzba a podpora;
- Prispôsobenie programu modulov a dizajnu školení;
- Poskytovať priebežné poradenstvo a podporu;
- Poskytnite podrobné materiály overené výskumom.

Je nevyhnutné vybrať štruktúru a metodiku, ktorá bude pre jej tréningové prostredie najefektívnejšia, berúc do úvahy faktory ako:

- **Celkové vzdelávacie ciele: čo sa očakáva, že sa dosiahne učením?** V našom prípade budú učebné materiály podporovať prenos know-how a inovácií prostredníctvom získavania nových zručností a kompetencií v podnikaní vo vidieckych oblastiach medzi ženami. Školenie sa zameria najmä na to, aby zainteresované strany získali obchodné a komunikačné znalosti a zlepšili pokročilú podnikateľskú zručnosť. Na tento účel sa použijú aj existujúce pedagogické materiály, ako sú fotografie, súvisiace videá, odborní učitelia a knihy.
- **Kto potrebuje školenie:** a akékoľvek kategórie školiteľov, ktoré zvýšia efektivitu a hospodárnosť školenia? V našom prípade školenie potrebujú ženy vo vidieckych oblastiach:
 - nezamestnaní alebo zamestnaní/zapojení do poľnohospodárskeho sektora a chcú si

- rozšíriť svoje znalosti, podnikateľské zručnosti a kvalifikáciu;
 - členky vidieckych ženských spolkov;
 - absolventi poľnohospodárskych vzdelávacích inštitútov všetkých stupňov;
 - NEETS“, ktorí nie sú zamestnaní, nevzdelávajú sa ani netrénujú a chceli by študovať a školiť sa v podnikaní v poľnohospodárskom sektore;
 - ľudia s obmedzenými príležitosťami, napríklad v izolovaných oblastiach a malých dedinách;
 - poradcovia, miestni podnikatelia, organizácie, združenia pre rozvoj žien vo vidieckych oblastiach;
 - Miestne samosprávy, miestne orgány verejnej správy.
- **Očakávané výsledky vzdelávania:** to, čo sa očakáva, že každá vyškolená osoba bude schopná robiť a čo sa očakáva, že bude vedieť, v rôznych fázach a na konci školenia. V závislosti od úrovne intenzity školenia a obsahu modulov sa očakáva, že účastníci získajú špecializované podnikateľské a komunikačné zručnosti, ktoré im pomôžu zlepšiť ich podnikateľského ducha a schopnosti, zvýšiť ich zamestnateľnosť a pomôcť im stať sa úspešnými podnikateľmi a začať s iniciatívami. v poľnohospodárstve.
 - **Cieľom vzdelávacích metód** je vybudovať silnú pozíciu úlohy žien a podporovať ich activity.

2 Súčasný stav (literárny prehľad)

Podnikateľky vo vidieckych oblastiach Chorvátskej republiky

2.1 Úvod

Problém zamestnanosti žien vo vidieckych oblastiach existuje už mnoho rokov. Tento problém je prítomný v mnohých krajinách a vynakladá sa úsilie na jeho vyriešenie. Napríklad UNIDO (Organizácia OSN pre priemyselný rozvoj) spustila v roku 2003 program rozvoja vidieckeho podnikania a podnikania žien pre malé a stredné podniky ("Program rozvoja podnikania na vidieku a žien") s cieľom znížiť chudobu prostredníctvom tzv. rozvojové podnikanie. Program dosiahol výsledky v rôznych krajinách sveta, ako je Vietnam, Maroko, Keňa, Mikronézske federatívne štáty atď., s tým, že v závislosti od krajiny, kde sa program realizoval, boli aplikované rôzne metodiky a nástroje, dané že každá krajina má svoje špecifiká. Na rozvoj podnikania žien sa využívali rôzne školenia, ako napríklad školenia podnikateľiek v oblasti spracovania potravín, tímovej práce, vyjednávania a pod.

Keďže podnikanie predstavuje riešenie na zvýšenie zamestnanosti, najmä pre ženy, vo vidieckych oblastiach, v roku 2006 sa v Indii rozhodli vypracovať stratégiu na posilnenie podnikania založenú na účasti žien z vidieckych oblastí. Na základe prípadovej štúdie uskutočnenej v Pandžábe navrhli pre rozvoj mikropodnikov tieto oblasti: poľnohospodárstvo, chov dobytka a domáce práce. Tu sa brala do úvahy aj špecifickosť určitých oblastí, teda agroklimatického pásma Pandžábu.

Výskum uskutočnený v roku 2004 na ženách žijúcich vo vidieckych oblastiach Estónska ukázal, že hlavnými dôvodmi, prečo sa stať podnikateľkou, je túžba po práci a príjme, finančná nezávislosť, flexibilný pracovný čas, získavanie nových skúseností a vedomostí a testovanie vlastných podnikateľských schopností. Nízka kúpyschopnosť klientov na vidieku, nedostatok finančných prostriedkov na začatie podnikania, nedostatok zárobkov, vysoké daňové sadzby, chýbajúce záruky na úvery, ťažkosti pri hľadaní vhodných pracovníkov, veľká byrokracia a ťažkosti pri získavaní úverov sú prekážkami pre podnikateľky a vo všeobecnosti za začatie podnikania v Estónsku. Hlavnými prekážkami začatia podnikania sú podľa realizovaného výskumu nedostatok finančných prostriedkov, neznalosť marketingu, predaja, účtovníctva a pod. a nestabilná legislatíva regulujúca podnikanie. Výskum ukázal, že v Estónsku neexistuje negatívny postoj k podnikaniu žien.

2.2 Situácia v Chorvátsku

Podľa odhadu Štátneho štatistického úradu Chorvátskej republiky v polovici roka 2019 má Chorvátska republika celkovo 4 065 253 obyvateľov, z toho 2 094 569 žien a 1 970 684 mužov, čo by podľa rodového rozdelenia znamenalo, ženy zaberajú 51,5 % a muži 48,5 %. Počet zamestnancov v právnických osobách podľa činností súvisiacich s poľnohospodárstvom, lesníctvom a rybolovom bol v roku 2019 v priemere 24

351, z toho 6 914 žien a 17 437 mužov, čo znamená, že podľa rodového rozdelenia ženy zaberajú 28,4 %, resp. muži 71,6 %. Počet zamestnancov v právnických osobách podľa činností súvisiacich s poľnohospodárstvom, lesníctvom a rybolovom bol v roku 2020 v priemere 25 446, z toho 7 273 žien a 18 173 mužov, čo znamená, že podľa rodového rozdelenia ženy zaberajú 28,6 %, a muži 71,4 %. Pri porovnaní týchto dvoch rokov možno konštatovať, že podiel žien a mužov na počte zamestnancov v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve zostal rovnaký.

2.3 Chorvátsky inštitút pre zamestnanosť a samostatnú zárobkovú činnosť

Existujú rôzne motívy podnikateľskej činnosti. Podnikateľské aktivity teda môžu vzniknúť z povšimnutia obchodnej príležitosti, alebo môžu vzniknúť z potreby riešiť nezamestnanosť. Chorvátsky úrad zamestnanosti udeľuje granty na samostatnú zárobkovú činnosť, aby nezamestnaní ľudia, evidovaní v evidencii nezamestnaných, mohli riešiť svoju nezamestnanosť podnikaním. Z celkového počtu živnostníkov v roku 2019 bol podiel žien 37,3 % a v roku 2020 bol ich podiel 37 %.

Na úrovni EÚ sa v štruktúre samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré nemajú zamestnancov, 34,8 % týka samostatne zárobkovo činných žien, zatiaľ čo v štruktúre samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré majú zamestnancov, je 26,7 % samostatne zárobkovo činných žien. V Chorvátskej republike, ako aj v EÚ je z celkového počtu živnostníkov, ktorí nemajú zamestnancov, podiel samostatne zárobkovo činných žien 34,8 %, pričom medzi živnostníkmi, ktorí majú zamestnancov, je podiel samostatne zárobkovo činných žien 34,8 %. Podiel samostatne zárobkovo činných žien je 28,6 %, z čoho možno usudzovať, že priemerný počet samostatne zárobkovo činných žien, ktoré majú viac zamestnancov, je v Chorvátskej republike väčší ako v EÚ, ale rovnako ako v EÚ ide o nevyužitý podnikateľský a vodcovský potenciál Európy.

Podľa výskumu GEM (English Global Entrepreneurship Monitor) je podnikateľská aktivita medzi mužmi a ženami meraná indexom TEA (TEA muži /TEA ženy) v Chorvátskej republike na úrovni priemeru EÚ, ktorý v roku 2020 pre republiku Chorvátska je 1,7 a pre EÚ 1,8. Index TEA predstavuje počet podnikateľsky aktívnych ľudí, ktorí začínajú podnikať, a majiteľov firiem mladších ako 42 rokov vo vzťahu k 100 respondentom vo veku 18 až 64 rokov. V Chorvátskej republike od roku 2016 do roku 2020 56 % žien a 38 % v EÚ uviedlo, že majú potrebné znalosti a zručnosti na začatie podnikania.

Podľa vykonaného výskumu bolo v roku 2017 najviac samostatne zárobkovo činných žien na vidieku vo Francúzsku, zatiaľ čo najväčší podiel samostatne zárobkovo činných žien na vidieku bol v Chorvátsku. Prezentácia celkovej samostatnej zárobkovej činnosti a samostatnej zárobkovej činnosti žien na vidieku vo veku 15-64 rokov (Zdroj: Európsky parlament: Profesionálne postavenie žien na vidieku v EÚ, Politické oddelenie pre práva občanov a ústavné záležitosti, Brusel, 2019).

2.4 Women entrepreneurs and incentives for their development in entrepreneurship

Podľa správ Svetovej banky z roku 2019 podnikajú v Chorvátsku 3 % žien vo veku 25-29 rokov a 11 % žien vo

veku 50-54 rokov¹.

Na zvýšenie počtu podnikateľov v Chorvátskej republike bola v roku 2014 prijatá "Stratégia rozvoja podnikania žien v Chorvátskej republike na obdobie 2014-2020", ktorej strednodobým cieľom je zvýšiť počet žien, ktoré začínajú podnikať, a počet žien, ktoré vlastnia podniky. Na dosiahnutie stanoveného strednodobého cieľa musí zabezpečiť realizáciu štyroch strategických cieľov: zlepšenie zosúladenia a prepojenia verejných politík, zlepšenie systematickej podpory podnikania žien, zavedenie podnikania žien do celej inštitucionálnej infraštruktúry a podpora podnikania žien. Za účelom naplnenia cieľov stanovených v stratégii bol prijatý "Akčný plán implementácie Stratégie rozvoja podnikania žien v Chorvátskej republike na obdobie 2014-2020".

Od roku 2011 do roku 2020 sa zvýšil podiel spoločností, ktorých zakladateľkami sú výhradne ženy. Podiel žien podnikateľiek vo vlastníckej štruktúre chorvátskych podnikov tak v roku 2011 predstavoval 18 % av roku 2020 22 %. Vzhľadom na to, že v určitom počte podnikov sú ženy spoluvlastníkmi s mužmi a/alebo fyzickými osobami, predstavoval podiel podnikateľiek na celkovom počte podnikov v roku 2020 31,7 %.

V Chorvátskej republike existujú rôzne programy, ktoré sú určené na podporu rozvoja podnikania žien, či už prostredníctvom pôžičiek alebo iných foriem pomoci, ako je poradenstvo alebo školenia. Programy, ktoré podporujú rozvoj podnikania žien, a kto ich realizuje:

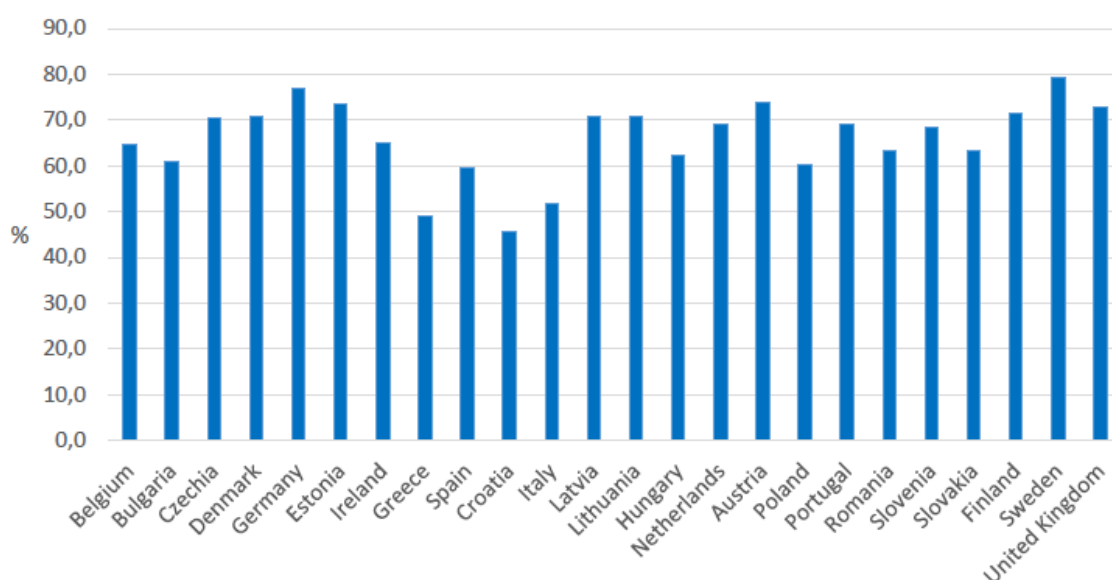
- úverový program "Entrepreneurship of young people, women and beginners" - Croatian Bank for Reconstruction and Development (HBOR),
- programy Chorvátskej agentúry pre malé podnikanie, inovácie a investície (HAMAG-BICRO),
- „Program Ženy v podnikaní“, „Know how v kríze“, program „Modrá stuha“ – Európska banka pre obnovu a rozvoj (EBRD),
- podnikateľský inkubátor pre začínajúce podnikateľky – Chorvátska obchodná komora - Komora Splitskej župy,
- do roku 2020 projekt „ZADARMO – vidiecke ženy a podnikanie“ – CESI (Centrum vzdelávania, poradenstva a výskumu) – neziskové združenie,
- KRUG – Chorvátske združenie podnikateľských žien,
- Ženy v Adrii – združenie,
- Centrum pre podnikateľov (bývalé Centrum podnikania žien) - mimovládne a nepolitické združenie,
- do septembra 2021 projekt „Posilniť, motivovať, aktivizovať“ – DKolectiv – organizácia pre sociálny rozvoj.

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.

Treba tiež spomenúť, že vo všeobecnosti existujú v Chorvátskej republike pôžičky na rozvoj vidieka. „Program rozvoja vidieka Chorvátskej republiky na obdobie 2014-2020“ bol schválený Európskou komisiou. Prostredníctvom tohto programu sú financované udržateľné projekty prostredníctvom grantov a finančných nástrojov vo forme pôžičiek/úverov a záruk.

2.5 Vidiecke oblasti a podnikanie žien

Výskum uskutočnený v roku 2019 pre členské štáty EÚ ukázal, že podiel zamestnaných žien v Chorvátsku vo vekovom rozmedzí 20 – 64 rokov v prevažne vidieckych regiónoch bol v roku 2017 o niečo menej ako 50 %, čo možno vidieť na obrázku 1.



Obrázok 1. Podiel zamestnaných žien vo veku 20-64 rokov v prevažne vidieckych regiónoch EÚ

Zdroj: Európsky parlament: *Profesionálne postavenie vidieckych žien v EÚ, Tematické oddelenie pre občianske práva a ústavné záležitosti, Brusel, 2019.*

Podľa Výboru pre poľnohospodárstvo Chorvátskej republiky, ktorý zasadal v roku 2021, tvoria ženy 30 % poľnohospodárskeho hospodárstva. Menej ako 15 % žien vlastní poľnohospodársku pôdu.

V Chorvátskej republike existuje „Program rozvoja vidieka 2014-2020“, ktorý má programové obdobie 2014-2022 a jeho cieľom je zvýšiť konkurencieschopnosť chorvátskeho poľnohospodárstva, lesníctva a spracovateľského priemyslu a zlepšiť životné a pracovné podmienky vo vidieckych oblastiach všeobecne. Vyplýva z nej, že v roku 2012 bol podiel žien v štruktúre trvalo zamestnaných poľnohospodárskych pracovníkov v Chorvátsku 40,2 %, čo bolo viac ako priemer EÚ-27 37,5 %. Pri pohľade na podiel žien, ktoré boli vtedajšími vlastníčkami poľnohospodárskeho hospodárstva, je možné vidieť, že ich podiel bol menší a predstavoval 20,9 % v porovnaní s EÚ-27, ktorá predstavovala 23,2 %.

Tabuľka 1 zobrazuje počet zamestnaných ľudí na farmách podľa pracovnej sily a pohlavia v Chorvátskej republike v roku 2020. Údaje zahŕňajú rodinné farmy a podnikateľské subjekty a časti podnikateľských subjektov, ktoré vykonávajú poľnohospodársku činnosť. Počet žien, ktoré sú majiteľkami podnikov a pracujú

na pôde, je 38 641 alebo 27,71 %, čo je 2,61-krát menej ako u mužov. Pri pohľade na pracovnú silu rodinných príslušníkov majiteľa firmy majú ženy väčší podiel ako muži, čo je 54,12 %. Pravidelne zamestnaná pracovná sila žien, ktorá nie je súčasťou rodiny, je na poľnohospodárskej rodinnej farme 2,81-krát menšia ako u mužov, t. j. sú zastúpení 26,27 %.

Tabuľka 1. Zobrazenie počtu osôb zamestnaných v poľnohospodárskych podnikoch podľa kategórie pracovnej sily a pohlavia

	Spolu	Ženy	Muži
1. Majiteľ farmy pracuje na farme	139.472	38.641	100.831
2. Pracovná sila rodinných príslušníkov majiteľa podniku	166.192	89.938	76.254
3. Rodinná pracovná sila	305.664	128.579	177.085
4. Pravidelne zamestnaná pracovná sila, ktorá nie je súčasťou rodiny	25.809	6.779	19.030
5. Pravidelne zamestnaná pracovná sila	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.

Podľa Národného štatistického úradu bol priemerný počet hodín práce v hlavnom zamestnaní v referenčnom týždni žien v poľnohospodárstve 32,1 v prvom štvrtroku, 35,8 v druhom, 34,2 v treťom a 33,2 vo štvrtom štvrtroku v roku 2021.

2.6 Združenie žien z vidieckych oblastí

Na príklade Chorvátskeho združenia pre cestovný ruch a rozvoj vidieka „Klub dedinských členov“ je vidieť, že ženy v Chorvátsku sa podieľajú na zakladaní združení, medzi ktorých cieľové skupiny patria podnikateľky a ženy z vidieckych oblastí. Jedným z cieľov združenia je teda rozvoj, skvalitnenie a propagácia cestovného ruchu predovšetkým vo vidieckych oblastiach s osobitným dôrazom na špeciálne formy cestovného ruchu a cestovný ruch osobitného záujmu, zlepšenie a propagácia „zeleného“ manažmentu a „zeleného cestovného ruchu“ a vidiecky a trvalo udržateľný cestovný ruch vo všeobecnosti, ďalej rozvoj, skvalitnenie a podpora doplnkových aktivít na OPG, poľnohospodárskych podnikoch a rôznych podnikateľov predovšetkým vo vidieckych oblastiach, ako aj obnova dedín a celkový rozvoj vidieka. Podpora medzinárodných, národných, regionálnych a miestnych rozvojových stratégií, najmä v cestovnom ruchu, poľnohospodárstve, rozvoji vidieka, kultúre a iných dôležitých oblastiach.

Popri spolkoch, ktoré podporujú materiálny rozvoj žien na vidieku, vznikajú aj spolky ako Ženská aktivita „Zene Doljana“, ktorých cieľom je nielen zveľaďovať, rozvíjať a zveľaďovať dedinu, ale aj zachovať kultúrnu

dedičstvo obce.

2.7 Záver

Podiel zamestnaných žien v právnických osobách súvisiacich s poľnohospodárstvom, lesníctvom a rybolovom v Chorvátskej republike je výrazne nižší ako u mužov. Čo sa týka podnikania, je tu tiež malý počet žien. S cieľom zmeniť to Stratégiou rozvoja podnikania žien v Chorvátskej republike na roky 2014 – 2020 existujú rôzne programy, ktoré sú určené na podporu rozvoja podnikania žien.

S cieľom podporiť samostatnú zárobkovú činnosť nezamestnaných osôb a tým vyriešiť problém nezamestnanosti sa poskytujú rôzne dotácie na samostatnú zárobkovú činnosť. Muži sú viac samostatne zárobkovo činní.

Z celkového počtu samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré nemajú zamestnancov, je podiel samostatne zárobkovo činných žien v Chorvátskej republike rovnaký ako v EÚ. Medzi samostatne zárobkovo činnými osobami, ktoré majú zamestnancov, je podiel samostatne zárobkovo činných žien vyšší ako v EÚ. Preto možno konštatovať, že Chorvátska republika nezaostáva. Pokiaľ ide o podiel samostatne zárobkovo činných žien vo vidieckych oblastiach, Chorvátsko má najvyšší podiel v EÚ.

Vo vidieckych regiónoch Chorvátskej republiky je podiel zamestnaných žien o niečo nižší ako 50 %. V súčasnosti sú v Chorvátskej republike majiteľmi poľnohospodárskych podnikov prevažne muži a situácia s vlastníctvom poľnohospodárskej pôdy je ešte horšia.

Majiteľkami poľnohospodárskych podnikov a pracujúcich na farme je v porovnaní s mužmi menší počet žien, ale keď sa pozriete na pracovnú silu rodinných príslušníkov poľnohospodárskych podnikov, ženy zaberajú väčší podiel ako muži. Ženy sú tiež menej často zamestnané ako pravidelne zamestnaná pracovná sila, ktorá v porovnaní s mužmi nepredstavuje súčasť rodiny na poľnohospodárskej rodinnej farme.

Okrem toho, že sa štát snaží zlepšiť situáciu vo svojich vidieckych oblastiach, vznikajú v Chorvátsku aj združenia, ktoré chcú rozvíjať a zlepšovať podnikanie, najmä ženské, vo vidieckych oblastiach.

Hoci v Chorvátskej republike v porovnaní s EÚ viac žien uviedlo, že majú potrebné znalosti a zručnosti na začatie podnikania, Chorvátska republika by mala pokračovať v práci na vzdelávaní, publicite a podpore rozvoja podnikania medzi ženami. svojej krajiny. Taktiež pri zvyšovaní zamestnanosti, najmä žien vo vidieckych oblastiach, treba každú krajinu alebo oblasť vnímať ako samostatný celok vzhľadom na jej agroklimatické, kultúrne, politické a iné špecifiká.

3 Návrh Kurzu – sylabus a učebné osnovy

3.1 Návrh kurzu

Školiace materiály budú v súlade s dokumentmi EKR.

" Výsledky vzdelávania "	Vyjadrenia o tom, čo študent vie, čomu rozumie a čo je schopný urobiť po ukončení procesu učenia sa a ktoré sú definované z hľadiska vedomostí, zručností a kompetencií
"Vzdelanie"	Výsledok asimilácie informácií prostredníctvom učenia. Vedomosti sú súborom faktov, princípov, teórií a praktík, ktoré súvisia s oblasťou práce alebo štúdia. V kontexte európskeho kvalifikačného rámca sú znalosti opísané ako teoretické a/alebo faktické.
"Zručnosti"	Schopnosť aplikovať vedomosti a využívať know-how pri plnení úloh a riešení problémov. V kontexte európskeho kvalifikačného rámca sú zručnosti opísané ako kognitívne (zahŕňajúce používanie logického, intuitívneho a kreatívneho myslenia) alebo praktické (zahŕňajúce manuálnu zručnosť a používanie metód, materiálov, nástrojov a nástrojov).
"Kompetencie"	Preukázaná schopnosť využívať vedomosti, zručnosti a osobnostné, sociálne a/alebo metodologické schopnosti v pracovných alebo študijných situáciách av profesionálnom a osobnom rozvoji. V kontexte európskeho kvalifikačného rámca je kompetencia opísaná z hľadiska zodpovednosti a autonómie.

Úrovne 2 – 4 EKR budú vhodné na školenie.

3.2 Šablóna sylabu

Šablóna sylabu sa riadi štruktúrou a metodológiou, ktorá bude pre kurzy Wobis najúčinnějšía, berúc do úvahy faktory ako

- **Plánované typy, učebné aktivity a vyučovacie metódy** - nasledujúce vyučovacie a učebné činnosti je možné prispôbiť a použiť v rôznych cieľových skupinách kurzu:

- Mapovanie pojmov;
- Techniky participatívneho vzdelávania v akcii (PLA);
- Vypočúvanie;
- Cvičenie a prax;

- Formatívne kvízy;
- Výukové programy a hry
- Rozprávanie príbehov
- Simulácie
- Hranie rolí
- Diskusia
- Aktivity v malých skupinách;
- Aktivity na sociálnych sieťach (Facebook, Twitter, Youtube);
- **Vyučovacie hodiny** – presné načasovanie je veľmi dôležitou súčasťou dizajnu kurzu. Počas prípravy učebných osnov je veľmi dôležité zvážiť čas potrebný na aktívne učenie sa a na to, aby študenti dokončili hlavné úlohy
- **Spôsob doručenia** – obsah kurzu môže byť doručený rôznymi spôsobmi. Potrebné sú však tieto inovatívne metódy²:
 - zmiešané vzdelávanie, ktoré zahŕňa širokú škálu dizajnov vrátane:
 - technologicky rozšírené vzdelávanie (napr. pomocou súborov PDF alebo prezentácií ppt);
 - systémy riadenia učenia ako podporný nástroj na prezenčnú výučbu a na ukladanie učebných materiálov a online diskusie;
 - online eLearning, ako forma dištančného vzdelávania, bez priamej výučby, vrátane:
 - kreditné alebo nekreditové kurzy ponúkané online a pokrývajú príslušný obsah, hodnotenia, nástroje na samotestovanie atď.;
 - plne otvorené kurzy, ako napríklad MOOC;
 - otvorené vzdelávacie zdroje, ktoré môžu slúžiť ako podporné materiály pre vyučovanie a učenie.
- **Metódy hodnotenia** – výber vhodných metód hodnotenia závisí od faktorov, akými sú plánované vzdelávacie výstupy, úroveň štúdia, cieľové skupiny učiacich sa a ich zručnosti, znalosti a oblasti odbornosti, dostupné zdroje a spôsob realizácie kurzu atď. Príklady metód hodnotenia:
 - Prípadové štúdie;
 - skúšky;
 - testy s možnosťou výberu z viacerých odpovedí;
 - praktický projekt;
 - sebahodnotenie.
- **Ciele kurzu a vzdelávacie výstupy**³ – ciele kurzu jasne popisujú, čo sa chcú účastníci kurzu naučiť do konca kurzu.

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

- **Výsledky popisujú zamýšľaný alebo pozorovaný stav⁴**. V závislosti od úrovne intenzity školenia a obsahu modulov sa od účastníkov očakáva, že prejdú modulmi rozdelenými do dvoch tematických blokov:
 - 1. Blok 1:**
 - Modul 1: Sebaúcta
 - Modul 2: Interpersonálna komunikácia
 - Modul 3: Asertivita a vyjadrovanie svojich potrieb a zvládanie stresu a iných emócií
 - Modul 4: Organizácia vlastného času a plánovanie do budúcnosti ako aj kreatívne a samostatné myslenie a riešenie problémov
 - 2. Blok 2**
 - Modul 1: Podnikanie vo vidieckych oblastiach – súčasné výzvy
 - Modul 2: Zdroje získavania a financovania investícií vo vidieckych oblastiach (finančné plánovanie a finančná analýza)
 - Modul 3: Kreatívny podnikateľ (moderné nástroje propagácie, kreatívne riešenie problémov a inovatívny prvok budovania pozície v spoločnosti)
 - Modul 4: Budovanie vzťahov
- **Učebné ciele** - zlepšovanie a rozširovanie ponuky vysokokvalitných vzdelávacích príležitostí prispôsobených potrebám jednotlivých dospelých s nízkou kvalifikáciou a nízkou kvalifikáciou, vytváranie ciest zvyšovania kvalifikácie, zlepšovanie dostupnosti a zvyšovanie využívania vzdelávania dospelých, inklúzie a rozmanitosti vo všetkých oblastiach vzdelávania, odbornej prípravy, mládež a šport
- **Výsledky vzdelávania** - aktivizácia vidieckych žien, čím sa posilní ich postavenie a participácia na spoločenskom a politickom živote miestnych komunít.

⁵ Additional reading:

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

<http://facultyinnovate.utexas.edu/teaching/assess-learning/methods-overview>

http://www.learningandteaching.info/teaching/assess_form.htm

⁴ <http://resources.depaul.edu/teaching-commons/teaching-guides/course-design/Pages/course-objectives-learn ng-outcomes.aspx>

3.3 Proces tvorby učebných osnov



3.4 Šablóna učebných osnov

Táto šablóna slúži ako návod na tvorbu kapitol a obsahu učebných materiálov Wobis.

V teoretickom zmysle sa kurikulum vzťahuje na to, čo ponúkajú učebné materiály a kurzy Wobis. Širší rozsah zahŕňa znalosti, postoje, správanie, spôsob, výkon a zručnosti, ktoré sa odovzdávajú alebo vstúpajú štážištom. Obsahuje vyučovacie metódy, lekcie, zadania, fyzické a duševné cvičenia, aktivity, projekty, študijný materiál, tutoriály, prezentácie, hodnotenia, testové série, vzdelávacie ciele a pod.

Opis kurzu - stručne vysvetliť, o čom kurz je a ako celkový kurz podporí účastníkov.

V tejto časti učebných osnov môžete popísať podrobnosti o pozadí kurzu a jeho celkových cieľoch. Môžete tiež zahrnúť informácie o tom, ako kurz súvisí s ostatnými kurzami/prednáškami/školiacimi aktivitami Wobis.

Na vyplnenie tejto časti vám môže pomôcť zodpovedanie nasledujúcich otázok:

- O čom je kurz?
- Prečo je to relevantné, zaujímavé alebo významné?
- Aké otázky odpovie váš kurz?
- Aký je hlavný argument vášho kurzu?

Výsledky vzdelávania - odkazovať konkrétne na to, čo sa od účastníkov očakáva, že dosiahnu alebo sa naučia na konci kurzu. Bloomovu taxonómiu môžete použiť na identifikáciu sloviac na opis učenia.

Priklady sloviac výsledkov vzdelávania pre výučbu v knižnici zahŕňajú:

- Vedomosti/Zapamätanie: definovať, vymenovať, rozpoznať
- Porozumenie: charakterizujte, opíšte, vysvetlite, identifikujte, lokalizujte, rozpoznať, triedite
- Aplikácia/Použitie: vyberte, ukážte, implementujte, vykonajte
- Analýza: analyzovať, kategorizovať, porovnávať, rozlišovať
- Hodnotenie/Hodnotenie: posudzovať, kritizovať, hodnotiť, hodnotiť, hodnotiť
- Syntéza/Tvorba: konštruovať, navrhovať, formulovať, organizovať, syntetizovať

Osnova kurzu - zvýraznite hlavné body v každej téme/predmete, aby ste účastníkom pomohli lepšie pochopiť, čo je a čo nie je zahrnuté v kurze. Osnova kurzu pozostáva zo všeobecného prehľadu, informácií o kurze, kontaktných informácií na inštruktora, povinného čítania, rozvrhu alebo aktivít kurzu, pravidiel kurzu a súhrnu obsahu.

3.5 Šablóna sylabu

Názov kurzu:

Plánované typy, vzdelávacie aktivity a vyučovacie metódy (- vymenúva súčasti kurzu (napr. osobné stretnutie v posluchárni, interaktívne/3D učebné materiály, aktivity v knižnici, exkurzia po chodníku atď.):

Vyučovacie hodiny:

Spôsob doručenia:

Metódy hodnotenia sú súčasťou vzdelávacích aktivít a musia zodpovedať plánovaným vzdelávacím výsledkom.

Výsledky vzdelávania: Obsah:

Odporúčaná alebo povinná literatúra: Základné:

Odporúčané:

Jazyk kurzu:

Názvy prednášok: Školiteľ:

Poznámky:

3.6 Podrobný obsah k téme/predmetu

Jednotky tvoriace sylabus kurzu:

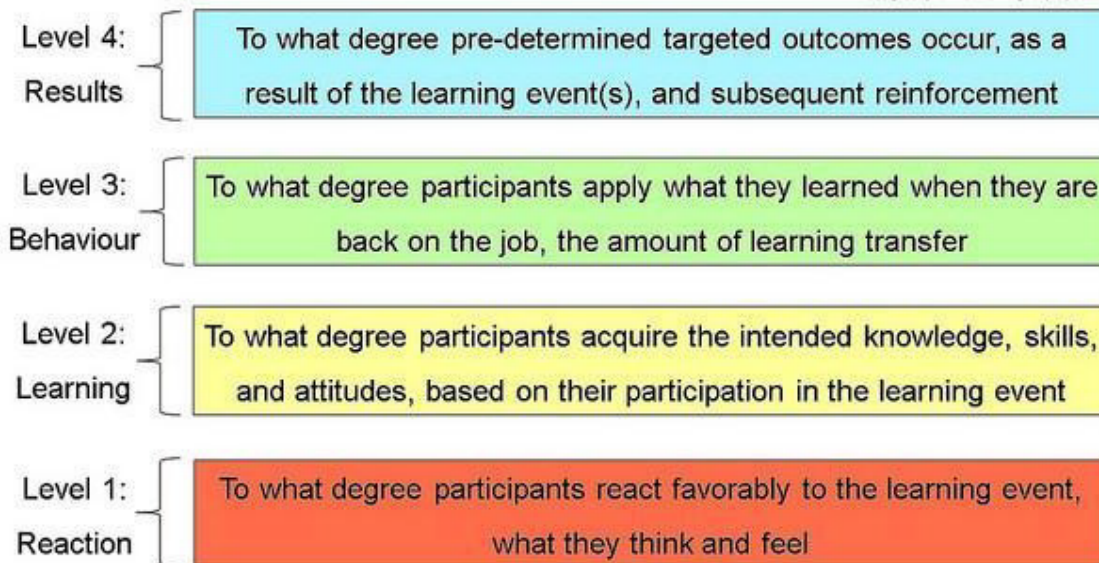
Téma/Predmet	Obsah/hlavné body

4 Uznávanie a certifikácia (ECVET)

V procese hodnotenia sa budeme riadiť modelom hodnotenia tréningu Donalda L. Kirkpatricka – štyri úrovne hodnotenia učenia. Táto úloha zahŕňa definovanie kritérií hodnotenia a spôsobu merania úspechu školenia.

Kirkpatrick's Learning Evaluation Model

Designed by Ivan Teh RunningMan, July 2014



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

Na posúdenie znalostí získaných počas kurzu a celkovej výkonnosti účastníkov bude vytvorený hodnotiaci dotazník s výberom odpovedí. Hodnotenie bude prebiehať v online prostredí na konci každého modulu.

Na overenie porozumenia, ktoré účastníci získali, bude použitý aj špecifický dotazník spokojnosti užívateľov.

To bude užitočné najmä počas pilotáže a prvého roku školenia, aby bolo možné prípadne vykonať korekcie a prepracovanie v rámci prípravy ďalších vydaní.

Úroveň a typ hodnotenia	Popis a charakteristika hodnotenia	Príklady nástrojov a metód hodnotenia	Relevantnosť a praktickosť
1. Reakcia	<p>Reakcia hodnotenie je to, ako sa delegáti cítili, a ich osobné reakcie nazaložené na školenie alebo skúsenosť s učení, napríklad: Páčilo sa účastníkom školenie a páčilo sa im to?</p> <p>Považovali školenie za relevantné?</p> <p>Bolo to dobré využitie ich času?</p> <p>Úroveň úsilia potrebná na čo najlepšie využitie učenia.</p> <p>Vnímaná praktickosť a potenciál na uplatnenie učenia.</p>	<p>Zvyčajne „šťastné listy“.</p> <p>Formuláre spätnej väzby</p> <p>na subjektívnej väzby</p> <p>osobnej reakcii na tréningový ľudia neboli rozrušení ani sklamaní.</p> <p>Prieskumy alebo dotazníky po školení.</p> <p>Online hodnotenie alebo klasifikácia delegátmi.</p>	<p>Možno vykonať ihneď po skončení školenia. Veľmi jednoduché získanie spätnej väzby</p> <p>Dôležité je vedieť, že ľudia neboli rozrušení ani sklamaní.</p> <p>Je dôležité, aby ľudia vzbudzovali pozitívny dojem, keď rozprávajú o svojich skúsenostiach s ostatnými, ktorí sa možno rozhodujú, či zažiť to isté.</p>
2. Učenie	<p>Hodnotenie učenia je meradlom zvýšenie vedomostí alebo intelektu schopnosť od pred do vzdelávacej skúsenosti: Naučili sa účastníci školenia, čo sa malo učiť?</p> <p>Účastníci školenia, čo mal zažiť?</p> <p>Aký je rozsah napredovania alebo zmeny u cvičencov poriziko tréningu, v smere resp oblasť, ktorá bola určená?</p>	<p>hodnotenia alebo testy pred a po tréningu.</p> <p>Metódy hodnotenia musia úzko súvisieť s cieľmi učenia.</p> <p>Meranie a analýza je možná a jednoduchá v skupinovom meradle.</p> <p>Je potrebné zaviesť spoľahlivé, jasné hodnotenie a merania, aby sa obmedzilo riziko nekonzistentného hodnotenia.</p>	<p>Relatívne jednoduché nastavenie, ale vyžaduje si viac investícií a myslenia ako vyhodnotenie reakcie.</p> <p>Veľmi relevantné a jasné pre určité školenia, ako sú kvantifikovateľné alebo technické zručnosti.</p> <p>Menej jednoduché pre komplexnejšie učenie, ako je vývoj postojov, je známe, že je ťažké to posúdiť.</p>

3. Správanie	Hodnotenie správania je miera, do akej účastníci aplikovali učenie a zmenili svoje správanie, a to môže byť okamžite a	Pozorovanie a rozhovory v priebehu času sú potrebné na posúdenie zmeny, relevantnosti zmeny a udržateľnosti zmeny.	Meranie zmeny správania je menej ľahké kvantifikovať a interpretovať ako hodnotenie reakcie a učenia.
	niekoľko mesiacov po školení, v závislosti od situácie: Uplatnili stážisti svoje učenie, keď sa vrátili do práce? Boli použité príslušné zručnosti a znalosti Bola viditeľná a merateľná zmena v aktivite a výkonnosti účastníkov, keď sa vrátili do svojich úloh? Bola zmena v správaní a nová úroveň vedomostí trvalá? Bol by stážista schopný preniesť svoje učenie na inú osobu? Uvedomuje si stážista svoje zmeny v správaní, vedomostiach, úrovni zručností?	Hodnotenia musia byť jemné a priebežné a potom musia byť prenesené do vhodného analytického nástroja. Hodnotenia musia byť navrhnuté tak, aby obmedzili subjektívne úsudky pozorovateľa alebo anketára, čo je premenlivý faktor, ktorý môže ovplyvniť spoľahlivosť a konzistentnosť meraní. Názor stážistu, ktorý je relevantným ukazovateľom, je tiež subjektívny a nespoľahlivý, a preto je potrebné ho merať konzistentne definovaným spôsobom. Hodnotenia môžu byť navrhnuté na základe relevantných výkonnostných scenárov a špecifických kľúčových ukazovateľov výkonnosti alebo kritérií.	Jednoduché systémy rýchlej odozvy pravdepodobne nebudú dostatočné. Riadenie a analýza prebiehajúcich jemných hodnotení sú ťažké a prakticky nemožné bez dobre navrhnutého systému od začiatku. Hodnotenie implementácie a aplikácie je mimoriadne dôležité hodnotenie – dobrá reakcia a dobré zvýšenie spôsobilosti nemá zmysel, ak sa v práci nič nezmení, preto je hodnotenie v tejto oblasti životne dôležité, aj keď náročné. Hodnotenie zmeny správania je možné za predpokladu dobrej podpory a zapojenia zo strany líniových manažérov alebo stážistov, preto je užitočné zapojiť ich od začiatku a identifikovať

			pre nich výhody, ktoré sú prepojené s hodnoteniami úrovne 4 nižšie.
4. Výsledky	Vyhodnotenie výsledkov je vplyv na podnikanie alebo prostredie vyplývajúci zo zlepšeného výkonu stážistu - je to skúška kyselinou. Opatrenia by boli zvyčajne obchodný alebo organizačný kľúč	Je možné, že mnohé z týchto opatrení sú už zavedené prostredníctvom bežných systémov riadenia a podávania správ. Výzvou je identifikovať, ktoré a ako súvisia s vkladmi a vplyvom školeného.	Individuálne vyhodnotenie výsledkov nie je zvlášť náročné; naprieč celou organizáciou sa to stáva oveľa náročnejším, v neposlednom rade kvôli spoliehaniu sa na líniový manažment a frekvenciu a rozsah meniace sa štruktúry,
	ukazovatele výkonnosti, ako napríklad: Napríklad objemy, hodnoty, percentá, časové harmonogramy, návratnosť investícií a iné kvantifikovateľné aspekty výkonnosti organizácie; počet sťažností, fluktuácia zamestnancov, opotrebovanie, zlyhania, plytvanie, nedodržiavanie, hodnotenia kvality, dosahovanie štandardov a akreditácií, rast, udržanie a pod.	Preto je dôležité na začiatku školenia identifikovať a dohodnúť zodpovednosť a relevantnosť s účastníkom školenia, aby pochopil, čo sa má merať. Tento proces prekrýva bežnú správnu manažérsku prax – jednoducho potrebuje prepojenie so vstupom do školenia.	zodpovednosti a úloh, čo komplikuje proces pripisovania jasnej zodpovednosti. Vonkajšie faktory tiež výrazne ovplyvňujú výkonnosť organizácie a podnikania, ktoré zahmlievajú skutočnú príčinu dobrých alebo zlých výsledkov.