



AgroBUS

AgroBusiness in Urban Areas

Zbirka orodij strategije urbanih kmetovalcev EU za novega podjetnika





Projekt AgroBus je bil financiran
V okviru programa Erasmus+ v
sektor izobraževanja odraslih.

Konzorcij AgroBus združuje strokovno
znanje na področju ketijstva na mestnih
območjih ter izobraževanja za mlade
neprivilegirane odrasle.

Konzorcij so sestavljali:

- ◆ IULS, **ROMUNIJA**
- ◆ DRUŠTVO ZA RAZVIJANJE
PROSTOVOLJNEGA DELA
NOVO MESTO, **SLOVENIJA**
- ◆ CICIA, **ROMUNIJA**
- ◆ PROPORTIONAL MESSAGE, **PORTUGALSKA**
- ◆ INOVATION FRONTIERS, **GRČIJA**

Domača stran projekta :



<https://agrobus.eu>



To delo AgroBUS je licencirano pod licenco Creative Commons Priznanje avtorstva-Nekomercialno 4.0 Mednarodna licenca. CC BY-NC: Ta licenca omogoča ponovnim uporabnikom distribucijo, remiks, prilagoditev in nadgradnjo gradiva v katerem koli mediju ali formatu samo v nekomercialne namene in le, če je naveden avtor.



Vsebina

Uvod - O tem dokumentu.....	4
Reference	7
1. Osebnosti igralcev: Razvijte svoj notranji značaj.....	9
1.1 Vsebina	9
1.1.1 Osebnost.....	9
1.1.2 Strategije urbanega kmetijstva.....	12
1.2 Tehnike in metodologije.....	15
1.2.1 Indikator Myers-Briggsovega osebnostnega tipa.....	15
1.2.2 Joharijevo okno	16
1.3 Orodja za usposabljanje	18
1.3.1 Belbinov test.....	19
1.3.2 16 osebnosti	19
1.4 Reference	21
2. Epska naloga za trenerja in pripravnika: Vezite se na nepremagljive vezi. Napaka! Zaznamek ni definiran.	
2.1 Vsebina	22
2.2 Tehnike in metodologije.....	24
2.2.1 Pomen odnosa med trenerjem in učencem.....	24
2.2.2 Vrednotenje in izboljšanje odnosa med trenerjem in učencem	25
2.2.3 Tehnike za izboljšanje odnosa med trenerjem in učencem	26
2.2.4 Ocenjevanje učinkovitosti odnosa med trenerjem in učencem.....	28
2.3 Orodja za usposabljanje	30
2.3.1 Projekt Erasmus+ "E-spretnosti za e-državljanke: Učinkovit dostop do e-storitev" 31	
2.3.2 Projekt CREAM (CREAtive writing labs to foster STEAM learning) v okviru programa Erasmus+.....	34
2.3.3 Prilagoditev mauala naši temi	36
2.4 Reference	38
3. Odkrivanje igralcev v slabšem položaju: Tehnike izboljšanja moči" Napaka! Zaznamek ni definiran.	
3.1 Vsebina	39
3.2 Tehnike in metodologije.....	41
3.3 Orodja za usposabljanje	45
3.4 Reference	48



4.	Dvig ravni: Vodniki in junaki se razvijajo	49
4.1	Vsebina	49
4.2	Tehnike in metodologije.....	52
4.3	Orodja za usposabljanje	55
4.4	Reference	58
1.	Iskanje sprememb: Vžgite plamen motivacije	Napaka! Zaznamek ni definiran.
1.1	Vsebina.....	59
1.2	Tehnike in metodologije.....	59
1.2.1	Herzbergova dvofaktorska teorija	63
1.2.2	Teorija samoodločanja (SDT)	64
1.2.3	Teorija postavljanja ciljev	65
1.3	Orodja za usposabljanje.....	66
	66
1.3.1	Cilji SMART	66
1.3.2	Primer poslovnega načrta SMART:.....	69
1.4	Scenarij delavnice: "Podjetniki in deležniki v urbanem kmetijstvu"	70
1.5	Reference	71
6.	Zaključek.....	73





Uvod - O tem dokumentu

Uvodno poglavje govori o tematiki, predpisih EU, povezanih s tematiko projekta, tematikah povezanih z metodami poučevanja in učenja izobraževalcev odraslih ter tematikah povezanih s kmetovanjem na urbanih področjih.

V skladu z akcijskim načrtom evropskega stebra socialnih pravic (2021), so bili do leta 2030 za evropske države določeni trije ambiciozni cilji, ki jih je treba doseči. In sicer:

- Do leta 2030 zaposliti vsaj 78 % prebivalstva, starega od 20 do 64 let
- Do leta 2030 se mora vsaj 60 % vseh odraslih vsako leto udeležiti usposabljanja
- Število ljudi, ki jim grozi revščina ali socialna izključenost se mora zmanjšati za vsaj 15 milijonov

Vse to bi lahko dosegli z novimi in boljšimi delovnimi mesti, znanjem in spretnostmi ter enakostjo, socialno zaščito in vključevanjem.

Evropski projekt AgroBUS s področja urbanega kmetijstva, ki ga izvaja naš konzorcij, s svojimi cilji, dejavnostmi in rezultati pomaga odraslim z nizkimi znanji in kvalifikacijami. Vendar pa ne le njim. Podjetniški program, ki ga je razvil naš konzorcij, povečuje pomembno število spretnosti in kompetenc pri razvoju nove poslovne ideje (Učni načrt za nastajajoče kmetijske podjetnike in Platforma za e-učenje), prinaša pa tudi modele najboljših praks (videoposnetki različnih evropskih kmetijskih podjetij iz urbanih območij), ki navdihujejo prihodnje podjetnike za nove projekte in nove pobude.

Urbano kmetijstvo proizvaja zdravo hrano, ki prispeva k bivanjski in prehranski varnosti. Ima vlogo v družbenem in kulturnem tkivu skupnosti, prispeva h gospodarskemu razvoju in spodbuja okoljsko trajnost (Santo et al., 2016). Urbano kmetijstvo je bilo opredeljeno ne le kot strategija, ki spodbuja kuhanje in uživanje živil, ki podpirajo splošno zdravje in dobro počutje, temveč tudi kot dober način za vzpostavljanje odnosov med sosedi (Ilieva et al., 2022). Urbano kmetijstvo lokalnim skupnostim zagotavlja različne koristi in podporo.

Raziskovalna literatura se osredotoča na štiri glavne načine, kako urbano kmetijstvo vpliva na skupnosti (Santo et al., 2016):

Kmetovanje, vrtnarjenje in priprava hrane spodbujajo socialno interakcijo in ohranjanje kulture. Mestno kmetijstvo, ki temelji na skupnosti, kot so skupnostni vrtovi, tržni vrtovi, šolski vrtovi in neprofitne mestne kmetije, spodbuja socialne povezave in povezanost skupnosti med sodelujočimi prebivalci (Ilieva et al., 2022). Kadar vrtove ali kmetije zgradijo in vzdržujejo prebivalci skupnosti, to lahko vpliva na odnos do soseske (ponos) ter za prebivalce okrepi občutek povezanosti s krajem



(Alaimo et al., 2010; Firth et al., 2011). Sodelovanje v skupnostnem vrtnarjenju lahko, z dodelitvijo prostora za kulturno izražanje in vzdrževanje kulturne dediščine, spodbuja občutek pripadnosti med priseljenskimi skupnostmi (Bessho et al., 2020).

Urbani kmetijski dogodki, tržnice in priložnosti za prostovoljce spodbujajo javno izmenjavo in občutek skupnosti, saj prebivalce neposredno vključujejo v medkulturne in medgeneracijske interakcije. Vrtnarji si bodo verjetno izmenjevali nasvete za gojenje, trgovali z živili, ki jih gojijo, ter delili pomembne prehranske in kuharske tradicije (Firth et al., 2011; Poulsen et al., 2017). Ugotovljeno je bilo tudi, da skupnostni vrtovi povečujejo zaznavanje varnosti v soseski in zmanjšujejo kriminal (Poulsen et al., 2017).

Morebitne težave pri dolgoročni trajnosti pobud za urbano kmetijstvo bi lahko povzročile nedosledne družbene in kulturne koristi ali pa bi ustvarile le kratkoročne koristi. Brez sodelovanja ključnih voditeljev skupnosti mestno kmetijstvo morda ne bo dobilo podpore članov lokalne skupnosti, ne glede na njene potrebe po hrani. Kadar urbano kmetijstvo razvijajo ljudje, ki niso člani skupnosti, se lahko dejavnost dojema kot izključujoča in ne predstavlja rasne, etnične in/ali socialno-ekonomske raznolikosti soseske, v kateri se nahaja (Alkon et al., 2019; Firth et al., 2011).

Podjetniške dejavnosti urbanega kmetijstva lahko pritegnejo razvoj skupnosti in kapitalske naložbe, ki ustvarjajo poslovne priložnosti za proizvodnjo, distribucijo in maloprodajo hrane. Komercialne in nekomercialne kmetije, vrtovi in dejavnosti prodaje zdrave hrane na drobno, podpirajo lepšanje sosesk, ponujajo surovine za živilske izdelke z dodano vrednostjo ali izdelke iz domače pridelave, in če se razvijajo s pomočjo sodelovanja skupnosti, lahko podpirajo povečanje vrednosti nepremičnin v gospodarsko prikrajšanih soseskah (Santo et al., 2016).

Z urbanim kmetijstvom so povezane različne poklicne in zaposlitvene možnosti. Mestno kmetijstvo lahko na primer pritegne različne skupine prebivalstva z različnimi spretnostmi za zaposlitev. Te raznolike spretnosti se lahko praktično uporabijo pri sezonskih delih na kmetijah, trženju hrane in maloprodaji, v neprofitnih organizacijah, lokalni upravi, javni zdravstveni prehrani, izobraževanju in komercialnih podjetjih. Pridelovanje, trženje, distribucija in prodaja živil na mestnih območjih podpira razvoj kmetijskih spretnosti za nove generacije kmetov in ponudnikov hrane, prav tako pa lahko spodbudi zanimanje za kmetijske poklice pri sicer neizpostavljenem mestnem prebivalstvu (Vitiello in Wolf-Powers, 2014). Sodelovanje in delo v urbanem kmetijstvu krepi prenosljive večine delovne sile za odrasle in mlade na področju timskega dela, vodenja, medosebnih odnosov, načrtovanja projektov, upravljanja in storitev za stranke (Santo et al., 2016). Pokazalo se je tudi, da urbano kmetijstvo zagotavlja usposabljanje za delo in zaposlitvene priložnosti za posameznike, ki imajo težave s stalno zaposlitvijo, vključno z invalidi, osebami obremenjenimi s kazensko evidenco, ali osebami, ki doživljajo brezdomstvo (Hodgson et al., 2011).



Mestna kmetijska območja, kot so šolski vrtovi, so živi laboratorij na prostem, ki podpira izobraževanje mladih na področju kmetijstva, kulinarike, prehrane ter bioloških in okoljskih ved. Programi urbanega kmetijstva za mlade prispevajo k razvoju mladih, saj otrokom, mladostnikom in mladim odraslim ponujajo priložnosti za pozitiven prispevek k skupnosti in okolju, dostop do mentorstva odraslih ter vadbo vodstvenih in življenjskih veščin (Ober Allen et al., 2008). Z vključevanjem vrtov v učne načrte osnovnih, srednjih in/ali višjih šol, imajo učenci koristi, saj se udeležujejo učenja na prostem, hkrati pa se učijo praktičnih življenjskih veščin (Diaz et al., 2018). Šolski vrtovi učiteljem zagotavljajo učilnico na prostem, s katero lahko izboljšajo pouk v zaprtih prostorih, zlasti tistim, ki zagovarjajo STEM izobraževanje. Poleg tega lahko kmetije in vrtovi, ki delujejo čez poletje, mladim zagotavljajo izobraževanje, dejavnosti in pripravništvo, ko niso v šoli (Santo et al., 2016).

Komercialno, nekomercialno in skupnostno urbano kmetijstvo je lahko drago, časovno intenzivno ter ga je težko razvijati in vzdrževati (Dimitri et al., 2016). Da bi bile te dejavnosti uspešne, zahtevajo posebno strokovno znanje, veliko časa, osebja in sredstev za delo, ki morda niso na voljo, zlasti če primanjkuje kapitala (Campbell et al., 2022). Tudi z začetnim naložbenim kapitalom imajo lahko komercialne mestne kmetije težave pri ustvarjanju zadostnih prihodkov od dobička, da bi lahko zagotovile večje število delovnih mest s plačo, s katero je mogoče preživeti (Daftary-Steel et al., 2015). Pri visokotehnoloških komercialnih dejavnostih, kot sta hidroponika ali akvapponika, dolgoročna ekonomska uspešnost ali donosnost še ni dobro poznana (Krastanova et al., 2022; Love et al., 2015). Za nekomercialne dejavnosti urbanega kmetijstva, ki svoje dejavnosti osredotočajo na družbeno poslanstvo, je lahko podpora iz nepovratnih sredstev ali zbiranje sredstev njihov edini vir prihodkov, kar zahteva strokovno znanje, ki omogoča koriščenje nepovratnih sredstev in veščine zbiranja sredstev v skupnosti (Dimitri et al., 2016).

Kot je opisano zgoraj, lahko urbano kmetijstvo, če se projekt razvija brez sodelovanja ključnih voditeljev skupnosti, povzroči socialne napetosti. Pobude, ki jih vodijo prebivalci z nizkimi dohodki ali tisti brez finančnega, družbenega ali političnega kapitala, se lahko soočajo z večjimi izzivi pri premagovanju strukturnih ovir za dostop do zemljišč, financiranja in politične podpore (Whittinghill in Sarr, 2021). Medtem lahko gentrifikacija, povezana z razvojem urbanega kmetijstva, prebivalce z nizkimi dohodki izseli ali marginalizira (Alkon et al., 2019). Z naraščajočimi vrednostmi nepremičnin v urbanih območjih, sta lahko ekonomska vzdržnost in dostop do zemljišč negotova (Campbell et al., 2022).



Glavni cilji

Naš glavni cilj pri pripravi te publikacije je, da bi trenerju ali vzgojitelju zagotovili vodnik za usposabljanje ciljne skupine projekta, na področju podjetništva v urbanem kmetijstvu. Pred vami je priročnik, v katerem bo trener/vzgojitelj/strokovnjak našel zbirko različnih metod, postopkov, pristopov in literature, ki mu bodo pomagali pri najučinkovitejši obravnavi učencev.

Orodje bo:

- Pomagalo razviti spretnosti strokovnjakov na področju izobraževanja odraslih.
- Strokovnjakom nudilo podporo za motivacijo in spodbujanje odraslih
- Strokovnjakom pomagalo pridobiti zanimanje več odraslih iz naše fokusne skupine in jih spodbuditi k podjetniškim dejavnostim.
- Nudilo priložnost sodelovanja odraslih iz različnih okolij, vključno z najbolj prikrajšanimi.

Reference

1. Krastanova, M., Sirakov, I., Ivanova-Kirilova, S., Yarkov, D., & Orozova, P. (2022). Aquaponic Systems: (Biološki in tehnološki parametri). *Biotechnology & Biotechnological Equipment*, 36(1), 305-316. <https://doi.org/10.1080/13102818.2022.2074892>
2. Love, D. C., Uhl, M. S., & Genello, L. (2015). Poraba energije in vode v majhnem sistemu raftov Aquaponics v Baltimoru, Maryland, Združene države Amerike. *Aquacultural Engineering*, 68, 19-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.aquaeng.2015.07.003>
3. Ober Allen, J., Alaimo, K., Elam, D. in Perry, E. (2008). Gojenje zelenjave in vrednot: Vrednote in vrednote: prednosti skupnostnih vrtov v soseski za razvoj in prehrano mladih. *Journal of Hunger & Environmental Nutrition*, 3(4), 418-439. <https://doi.org/10.1080/19320240802529169>
4. Poulsen, M. N. (2017). Kultiviranje državljanstva, enakosti in socialne vključenosti? Uveljavljanje državljanstva v praksi s pomočjo urbanega kmetovanja. *Agriculture and Human Values*, 34(1), 135-148. <https://doi.org/10.1007/s10460-016-9699-y>



5. Poulsen, M. N., Neff, R. A., & Winch, P. J. (2017). The Multifunctionality of Urban Farming (Večnamenskost urbanega kmetovanja): (2017): zaznane koristi za izboljšanje sosedstva. *Local Environment*, 22(11), 1411-1427. <https://doi.org/10.1080/13549839.2017.1357686>
6. Santo, R., Palmer, A. in Kim, B. (2016). Vacant Lots to Vibrant Plots: A Review of the Benefits and Limitations of Urban Agriculture. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25283.91682>
7. Vitiello, D., & Wolf-Powers, L. (2014). Growing Food to Grow Cities? The Potential of Agriculture for Economic and Community Development in the Urban United States (Potencial kmetijstva za gospodarski razvoj in razvoj skupnosti v urbanih Združenih državah Amerike). *Community Development Journal*, 49(4), 508-523. <https://doi.org/10.1093/cdj/bst087>
8. Whittinghill, L., & Sarr, S. (2021). Prakse in ovire za trajnostno urbano kmetijstvo: A Case Study of Louisville, Kentucky. *Urban Science*, 5(4), Article 92. <https://doi.org/10.3390/urbansci5040092>





1. Igralske osebnosti: Osvoboditi svoj notranji lik

(Razumevanje različnih osebnostnih tipov in obvladovanje strategij urbanega kmetijstva)

1.1 Vsebina

1.1.1 Osebnost

Opredelitev in kontekst

Osebnost opisuje edinstvene vzorce misli, čustev in vedenja, po katerih se oseba razlikuje od drugih. Osebnost je produkt biologije in okolja ter ostaja dokaj stalna skozi vse življenje.

Beseda "osebnost" izhaja iz latinske besede *persona*, ki se nanaša na gledališko masko, ki so jo nosili igralci za igranje vlog ali prikrivanje svoje identitete.

Razlage osebnosti se lahko osredotočajo na različne vplive, od genetskih, do vloge okolja in izkušenj pri oblikovanju posameznikove osebnosti.

Najprej je treba poudariti, da na splošno in zlasti za urbano kmetijstvo, osebnost, ki bi predstavljala omejitve za podjetniško dejavnost, ne obstaja. Vsaka osebnost ima posebne lastnosti, ki jih je mogoče izkoristiti in oblikovati za razvoj podjetja.

Za razumevanje različnih tipov osebnosti sta potrebna čas in izkušnje. Obstaja nešteto knjig in testov, namenjenih odkrivanju vaše edinstvene osebnosti in osebnosti ljudi okoli vas. Podjetniki se lahko, glede na svoje prednosti in slabosti, uvrstijo v več vnaprej določenih tipov osebnosti. Vendar pa je ena ključnih razlik, ki jih razlikuje od splošne populacije, njihov edinstven pristop k iskanju rešitev. Stvari počnejo drugače kot večina ljudi, njihovi nekonvencionalni načini pa se včasih začnejo že v zgodnjem otroštvu.

Čeprav se podjetniki kot posamezniki v nekaterih pogledih razlikujejo, imajo, kot lastniki podjetij, pogosto podobne lastnosti ali osebnostne lastnosti, ki jih vodijo k uspehu. Naučijo se, da je za premagovanje vseh izzivov, ki se pojavijo ob začetku nove dejavnosti, potrebna predanost, vztrajnost in pozitivna naravnost. Ker stvari ne gredo vedno po načrtih, morajo biti pripravljeni sprejemati spremembe in svojo vizijo uspeha na svoji poti nenehno prilagajati.



Najpogostejše značilnosti, ki sestavljajo podjetniško osebnost

Tukaj je nekaj najpogostejših lastnosti, ki sestavljajo podjetniško osebnost:

- **Visoka integriteta in etika.** Uspešni podjetniki imajo pravo integriteto. So pošteni in spoštljivi ter enako ravnajo s svojimi strankami in poslovnimi partnerji. Zavedajo se vrednosti trdega dela in ne zapravljajo časa za nepotrebne stvari.
- **Dobra komunikacija.** Podjetniki so odlični sogovorniki in ljudje se pogosto obračajo nanje za nasvete. So odlični mentorji in svetovalci, saj način, kako se obnašajo in govorijo z drugimi, kaže samozavest. Podjetniki se dobro počutijo, ko svetujejo in pomagajo ljudem reševati njihove težave.
- **Karizma.** Karizmatične osebnosti ljudi naravno privlačijo, saj dajejo pozitivno energijo in pomagajo krepiti samozavest ljudi okoli sebe. Karizmatični podjetniki vedo kaj povedati, da jih bodo ljudje poslušali in kako pridobiti ljudi v svojo ekipo.
- **Ustvarjalnost.** Zelo ustvarjalni ljudje so navadno dobri podjetniki, saj razmišljajo nekonvencionalno. Neprestano sanjajo o edinstvenih načinih dela, ki jih ohranjajo pri uresničevanju ciljev. Ustvarjalni podjetniki ustvarjajo nove ideje in jih uresničujejo.
- **Radovednost.** Radovednost vodi do neverjetnih odkritij. Uspešni podjetniki pogosto začnejo svojo poslovno pot iz popolne radovednosti. Vedno želijo razumeti kako stvari delujejo ali zakaj ne gre vse po načrtih in še naprej iščejo odgovore. Zaradi radovednosti se nenehno učite in rastete, kar koristi podjetjem, ki se nenehno razvijajo v koraku s časom.
- **Reševanje težav.** Iskanje rešitev za vsakodnevne težave pogosto privede do izuma novih izdelkov ali storitev. Podjetniki so odlični reševalci problemov, ki pogosto vzamejo stvari v svoje roke, namesto da bi se zanašali na pomoč drugih. Dobro se počutijo, če prevzamejo pobudo in iščejo rešitve, ki prinašajo rezultate.
- **Vodenje.** Podjetniki so rojeni vodje. Ne bojijo se izzivov, tudi če jih morajo premagati sami. Za ustanovitev novega podjetja je potreben pogum, saj je za nove zamisli, ki prinesejo merljive rezultate, potreben čas. Voditelji imajo vse, kar je potrebno za ustanavljanje novih podjetij in njihovo upravljanje med rastjo, kar pogosto pomeni, da opravljajo delo več ljudi. Ko jim uspe najti dodatno pomoč, morajo svoje vodstvene sposobnosti uporabiti za usposabljanje novih zaposlenih.
- **Sočutje.** Verjetno ste že slišali, da je podjetje tako dobro, kot so dobri njegovi zaposleni. Zato je pomembno, da podjetniki svoje zaposlene obravnavajo s sočutjem in razumevanjem ter tako ustvarijo harmonično delovno okolje. Podjetja za svoj uspeh potrebujejo negovanje, vaša sposobnost, da se znate povezati z drugimi in poskrbeti za ljudi, ki potrebujejo pozornost, pa je dragocena prednost.



- **Strast.** Razmislite, kaj vas v življenju motivira. Strast do nečesa v življenju vpliva na veliko stvari. Zjutraj na primer vstaneš iz postelje in ti pomaga pri sprejemanju pomembnih odločitev. Strast ustvarja navdušenje in upanje za prihodnost. Uspešni podjetniki se manj ukvarjajo z denarjem in bolj s svojo vizijo. S trdim delom in neomajno vztrajnostjo si prizadevajo za uresničitev svojih poklicnih ciljev, tudi če za rezultate potrebujejo več let.
- **Prevzemanje tveganja.** Če se odločite za nekaj, česar še nikoli niste počeli, potrebujete precej poguma in samozavesti. Pri vsakem novem poslu namreč obstaja tako možnost za uspeh kakor neuspeh. Podjetniki se dobro zavedajo možnosti obeh izidov in svoje načrte uresničujejo kljub tveganju. Zavedajo se, da morajo biti proaktivni pri iskanju priložnosti, ki bodo pripomogle k razcvetu njihovega podjetja.

Tipi osebnosti

Teorije tipov kažejo, da obstaja omejeno število tipov osebnosti, ki so povezani z biološkimi vplivi. Ena od teorij pavi, da obstajajo štiri tipi osebnosti. To so:

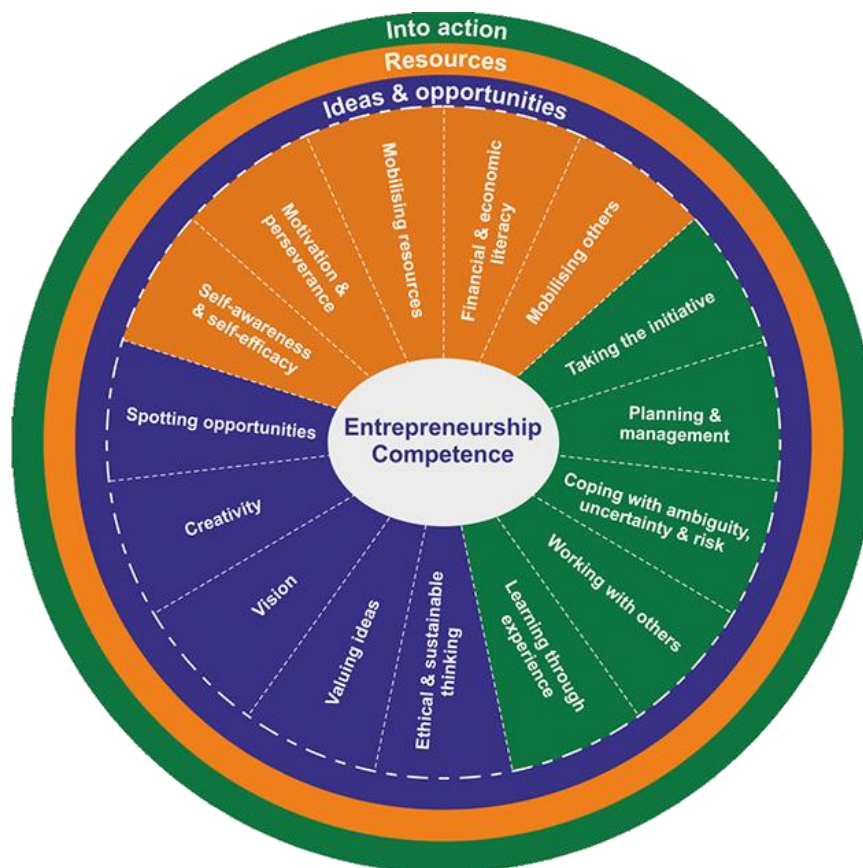
- **Tip A:** perfekcionista, nestrpen, tekmovalen, obseden z delom, usmerjen v dosežke, agresiven, pod stresom
- **Tip B:** Nizka stopnja stresa, uravnovešen, prilagodljiv, ustvarjalen, prilagodljiv na spremembe, potrpežljiv, nagnjen k odlašanju.
- **Tip C:** zelo vesten, perfekcionističen, težko razkriva čustva (pozitivna in negativna)
- **Tip D:** Zaskrbljen, žalosten, razdražljiv, pesimističen, negativni notranji dialog, izogiba se družabnim situacijam, primanjkuje mu samozavesti, strah ga je pred zavrnitvijo, mračnjaški, nagnjen k obupovanju.

Obstajajo tudi druge priljubljene teorije osebnostnih tipov, kot je Myers-Briggsova teorija. **Myers-Briggsov indikator osebnostnih tipov opredeljuje** osebnost na podlagi tega, kje se oseba nahaja na štirih kontinuitetah: introverzija-ekstraverzija, čutenje-intuicija, mišljenje-čutenje in presojanje-razumevanje. Ko opravite Myers-Briggsov osebnostni test, vam je dodeljen eden od 16 osebnostnih tipov. Primeri teh osebnostnih tipov so:

- **ISTJ:** Introvertiran, čuječ, razmišljujoč in presojaxoč. Ljudje s tem tipom osebnosti so logični in organizirani, so pa tudi nagnjeni k presojanju.
- **INFP:** Introvertiran, intuitiven, čuteč in zaznavajoč. Navadno so idealisti in občutljivi na svoja čustva.
- **ESTJ:** ekstravertiran, čuteč, razmišljujoč in presojaxoč. Nagnjeni so k asertivnosti in upoštevanju pravil.
- **ENFJ:** ekstravertiran, intuitiven, čuteč in presojaxoč. Znani so kot "dajalci", saj so topli in zvesti; lahko so tudi pretirano zaščitniški.

Ključne kompetence na področju podjetništva

- Neobičajno razmišljanje in ustvarjalnost
- Sposobnost reševanja problemov
- Prezemanje pobude
- Vztrajnost
- Prepričevanje in socialne veščine
- Spretnosti poslovnega vodenja
- Spretnosti kritičnega razmišljanja
- Veščine mreženja
- Učinkovite komunikacijske spretnosti



1.1.2 Strategije urbanega kmetijstva

Opredelitev

Urbano kmetijstvo se na splošno nanaša na pridelavo, predelavo in distribucijo kmetijskih proizvodov v mestnem in primestnem okolju, vključno z vertikalno proizvodnjo, skladiščnimi kmetijami, skupnostnimi vrtovi, strešnimi kmetijami,



hidroponičnimi, aeroponičnimi in akvaponičnimi objekti ter drugimi inovacijami. Urbani kmetje in vrtnarji delujejo med različnimi skupinami prebivalstva, da bi razširili dostop do hranljivih živil, spodbujali sodelovanje skupnosti, zagotavljali delovna mesta, izobraževali skupnosti o kmetovanju in širili zelene površine.

Urbano kmetijstvo pomaga reševati lokalne probleme negotovosti preskrbe s hrano v mestih in predmestjih. Pridelava hrane v mestih je lahko v obliki vrtnarjenja na dvorišču, strehi in balkonu, skupnostnega vrtnarjenja na praznih zemljiščih in v parkih (ki včasih obsegajo več mestnih blokov), kmetijstva ob cestah, paše živine na prostem in intenzivnih hidroponičnih ali ribogojnih objektov v zaprtih prostorih. Urbano kmetijstvo olajšuje dostop do hrane, ponovno povezuje skupnosti z gojenjem hrane in vključuje skupnost na različnih ravneh.

Urbano kmetijstvo prispeva k lokalnemu gospodarskemu razvoju, zmanjševanju revščine, socialnemu vključevanju revnih mestnih prebivalcev in žensk ter k ozelenitvi mesta in produktivni ponovni uporabi komunalnih odpadkov. Čeprav se vse bolj zavedamo vloge urbanega kmetijstva v okviru prehranske varnosti in zmanjševanja revščine mestnega prebivalstva, pa le-to ostaja neformalni sektor, ki ni dobro vključen v kmetijske politike ali urbanistično načrtovanje. Pomanjkanje kakovostnih, aktualnih in primerljivih podatkov o koristih in omejitvah urbanega kmetijstva omejuje oblikovanje ustreznih politik in posegov, ki bi povečali pozitivne učinke na preživetje v mestih, javno zdravje in okolje.

Urbano kmetijstvo je v mnogih občinah že domača beseda in najpogosteje spominja na skupnostne vrtove ali užitne pokrajine. Urbano kmetijstvo pa se nanaša na pridelovanje hrane v mestu za ustvarjanje prihodkov. Pri tem kmetje poiščejo prostor v mestu - dvorišča, prazna zemljišča, parkirišča, strehe, parke, zasebne ali javne prostore, kjer pridelujejo hrano za prodajo mestnim potrošnikom, na debelo in drobno.

Politika EU

Na političnem področju se je pojavil poziv k večjemu priznanju urbanega kmetijstva. Junija 2013 je bila v okviru projekta COST izdana Barcelonska deklaracija⁷¹ o urbanem kmetijstvu in SKP. V njej je bilo poudarjeno, da je bilo urbano kmetijstvo v evropskih politikah in zlasti v SKP v veliki meri zapostavljeno. Ni bilo institucionalizirano niti na upravni ravni EU niti v državah članicah. Zato je deklaracija zahtevala "večjo obravnavo urbanega kmetijstva" in njegovo priznanje kot "gonilne sile inovacij ...". Če pogledamo v prihodnost, bomo videli, kako bodo sedanja posodobitev in poenostavitev SKP ter tekoče razprave o prihodnosti kohezijske politike po letu 2020 vplivale na prihodnje možnosti za urbano kmetijstvo v Evropi. Ključni izziv za urbano kmetijstvo je, kako doseči potrebno integracijo na vseh področjih politike EU.



Izzivi v urbanem kmetijstvu

- Pomanjkanje politike in predpisov, ki bi obravnavali urbano kmetovanje v zakonsko določenih načrtih in predpisih o urejanju območij.
- Morebitni hrup, prah, promet, uporaba pesticidov in vonj, povezani s kmetijskimi dejavnostmi.
- Pomanjkanje razumevanja regulativnih in kmetijskih razmer.
- Pomanjkanje dovoljenj, ki bi bila prilagojena naravi in dejavnostim kmetijskih podjetij.
- Omejitve pri reji drobnice in kmetijskih živali (npr. piščancev in čebel).
- Omejitve za kmetijske objekte, kot so rastlinjaki in shrambe.





1.2 Tehnike in metodologije

Kako veste, ali imate podjetniške lastnosti?

Medtem ko nekateri ljudje instinktivno vedo, da imajo lastnosti podjetnika, drugi za dodatno potrditev poiščejo spletno testiranje. Če tega še niste storili, preberite začetek tega članka in preverite, ali se strinjate s katero od glavnih lastnosti. Morda boste poskusili tudi vprašati prijatelja ali družinskega člana, ali vas ima za podjetnika.

Ali je lahko vsakdo podjetnik?

Da, s pravo miselnostjo in življenjskimi izkušnjami je lahko podjetnik vsakdo. Vse je odvisno od vaše motivacije, stopnje predanosti in pripravljenosti na delo.

Kako razviti glavne lastnosti podjetnika? Odgovor je preprost: učite se z delom. Če se potrudite, izkušnje iz resničnega sveta okrepijo vaše šibke točke. Seveda je na spletu na voljo veliko virov za samopomoč, ki so namenjeni temu, da vas vodijo skozi proces samouresničevanja. Če na začetku potrebujete dodatno pomoč, se lahko prijavite na razvojno delavnico ali poiščete knjige o podjetništvu.

1.2.1 Indikator Myers-Briggsovega osebnostnega tipa

Myers-Briggsov indikator osebnostnih tipov je samoprijavni obrazec, ki je namenjen ugotavljanju osebnostnih tipov, prednosti in želja posameznika. Vprašalnik sta razvili Isabel Myers in njena mati Katherine Briggs na podlagi njunega dela s teorijo osebnostnih tipov Carla Junga. Danes je vprašalnik MBTI eden od najbolj razširjenih psiholoških instrumentov na svetu.

Na podlagi odgovorov na vprašanja v popisu se ljudje opredelijo kot pripadniki enega od 16 tipov osebnosti. Cilj vprašalnika MBTI je omogočiti anketirancem, da bolje raziščejo in razumejo svojo osebnost, vključno s svojimi simpatijami, antipatijami, prednostmi, slabostmi, morebitnimi poklicnimi preferencami in združljivostjo z drugimi ljudmi.

Noben tip osebnosti ni "najboljši" ali "boljši" od drugega. To ni orodje za iskanje disfunkcij ali nenormalnosti. Namesto tega je cilj vprašalnika preprosto pomagati, da se naučite več o sebi. Vprašalnik je sestavljen iz štirih različnih lestvic.

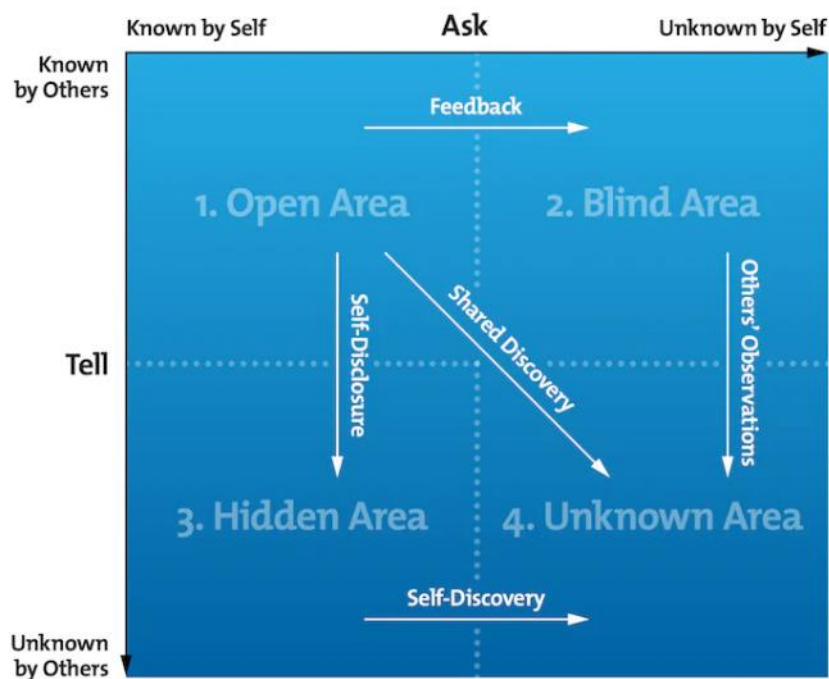
1.2.2 Joharijevo okno

Joharijevo okno je okvir, ki ga lahko vi in vaša ekipa uporabite za boljše samozavedanje o svojih zavestnih in nezavestnih predsodkih. Z njim lahko primerjate svoje prednosti in slabosti s tistimi, ki jih zaznavajo drugi.

Joharijevo okno je razdeljeno na štiri kvadrante: odprto območje (stvari, ki jih veste o sebi), slepo območje (stvari, ki jih ne veste o sebi, vendar jih drugi vedo), skrito območje (stvari, ki jih veste o sebi, vendar jih skrivate) in neznano območje (stvari, ki so neznane vam in drugim). Joharijevo okno lahko uporabite v svoji organizaciji za krepitev zaupanja, razvijanje samozavedanja ter izboljšanje razumevanja in medosebnih odnosov s sodelavci. Joharijevo okno lahko vam in vaši ekipi pomaga na tri glavne načine:

- z gradnjo zaupanja do drugih z deljenjem informacij o sebi.
- Izboljšanje samozavedanja z ugotavljanjem, kaj si drugi ljudje mislijo o vas, vaših prednostih in slabostih, ter primerjanjem teh povratnih informacij s tem, kako jih dojemate sami.
- Izboljšanje komunikacije in medosebnih odnosov v skupini.

Joharijevo okno - krepitev samozavedanja in zaupanja





1. Odprto območje (kvadrant 1)

Odprto območje predstavlja stvari, ki jih veste o sebi in ki jih drugi vedo o vas. To vključuje vaše vedenje, znanje, spretnosti, stališča in "javno" zgodovino.

Idealno Joharijevo okno ima veliko odprto površino. Na splošno namreč velja, da več kot ljudje vedo o sebi in drug o drugem, bolj produktivni, sodelujoči in zaupljivi so pri skupnem delu.

2. Slepo območje (kvadrant 2)

Slepo območje predstavlja stvari, ki se jih ne zavedate, vendar jih drugi vedo o vas. Morda se na primer ne zavedate, da ste odličen poslušalec, dokler vas na to nekdo ne opozori. Razkrije lahko tudi globlje težave, kot so občutki nesposobnosti ali jeze, s katerimi se niste soočili, vendar jih drugi v vas čutijo.

Majhno slepo območje pomeni, da se zavedate, kako vaše vedenje vpliva na druge ljudi, medtem ko veliko slepo območje pomeni, da ste morda naivni ali to to celo zanikate. Veliko slepo območje lahko pomeni tudi, da vaši sodelavci vse, kar vedo o vas, zadržujejo zase.

Nihče ne dela najbolje, če je "v temi", zato je pomembno, da zmanjšate velikost slepega območja. To lahko storite tako, da upoštevate nasvete in strategije iz članka Razvijanje samozavedanja.

3. Skrito območje (kvadrant 3)

Skrito področje predstavlja stvari, ki jih veste o sebi, vendar jih skrivate pred drugimi ljudmi.

S sodelavci vam ni treba deliti vseh svojih zasebnih misli in občutkov. Seveda ne želite razkriti ničesar zaradi česar bi se počutili v zadregi ali ranljivi. Zamolčanje informacij je povsem razumno, če te ne vplivajo na vaše delo.

Če skrivate informacije o sebi, ki so povezane z vašim delom ali uspešnostjo, lahko sodelavci izgubijo zaupanje v vas. Če je v vašem Joharijevem oknu veliko skritega območja, lahko poskusite biti z njimi bolj odprti. Pri tem vam je lahko v pomoč naš članek Samoodkrivanje.

4. Neznano območje (kvadrant 4)

Področje neznanega predstavlja stvari, ki so vam in drugim neznane. Morda imate na primer osupljive neizkoriščene sposobnosti, za katere ne veste ne vi ne kdo drug.

Veliko območje neznanek je lahko le znak mladosti ali neizkušenosti, lahko pa tudi pomeni, da morate trdo delati na odkrivanju in sproščanju novih informacij o sebi.



Kako uporabljati Joharijevo okno

Vaš končni cilj pri uporabi Joharijevega okna je povečati odprto območje. Tukaj je opisano, kako to storite.

1. Prepoznajte svoje osebne značilnosti - oglejte si seznam značilnosti na sliki 3 spodaj. Nato izberite besede, ki vas po vašem mnenju najbolj opisujejo. prav tako prosite enega ali več sodelavcev, da izberejo pridevnike, ki vas po njihovem mnenju najbolj opisujejo. Nato narišite diagram Joharijevega okna in izpolnite kvadrante, kot sledi:

- Odprto področje: napišite pridevnike, ki ste jih izbrali vi in vaši kolegi.
- Skrito področje: napiši pridevnike, ki si jih izbral samo ti.
- Mrtvo območje: napišite pridevnike, ki so jih izbrali samo vaši kolegi.
- Neznano področje: napišite pridevnike, ki jih ni izbral nihče od vas, vendar jih boste morali upoštevati, ko se bo vaše samozavedanje povečalo.

2. Opredelite svoj cilj - oglejte si izpolnjeno Joharijevo okno in razmislite, kako lahko povečate odprto območje in zmanjšate druge kvadrante. Če ste na primer nagnjeni k skrivnostnosti, boste morda želeli zmanjšati velikost skritega območja. Če pa vas preseneča, kaj si o vas mislijo vaši sodelavci, boste morda želeli zmanjšati svoje Slep območje.

3. Odprite se in prosite za povratne informacije - da bi zmanjšali skrita in neznana področja, morate razkriti več o sebi. Razkrivanje samega sebe je proces dajanja in sprejemanja informacij z drugimi ljudmi. Bolj ko delite svoje misli, občutke in mnenja, bolj se vertikalno širi vaše Odprto območje in manjša Skrito območje, ljudje pa vam bodo verjetno bolj zaupali.

Če želite zmanjšati obseg svojih slepih ali neznanih področij, morate izboljšati samozavedanje z iskanjem in sprejemanjem povratnih informacij.

To je lahko zastrašujoče, vendar je lahko odkrivanje novih stvari o sebi tudi spodbudno in zabavno! Ko ljudje posredujejo povratne informacije o vas in ste nanje dovzetni, se vaše odprto območje vodoravno razširi, slepo območje pa se zmanjša.

Če je velikost vašega neznanega območja težava, poiščite načine, kako izstopiti iz območja udobja. Sprejemanje novih izzivov, preizkušanje svojih meja in odprtost za nove izkušnje lahko vam - in vašim sodelavcem - pomagajo bolje spoznati vaše sposobnosti in zmožnosti.

1.3 Orodja za usposabljanje



1.3.1 Belbinov test

V Belbinu timske vloge niso le teorija, temveč praktično orodje, ki posameznikom, ekipam in organizacijam pomaga pri učinkovitejšem delu za doseganje poslovnih ciljev. Test za določanje timskih vlog je orodje, ki se v podjetjih uporablja za ocenjevanje posameznih vlog v timu in ugotavljanje, katere so najprimernejše za posameznega člana tima.

Test vam pomaga bolje razumeti svojo vlogo v ekipi in optimizirati svoj prispevek za doseganje najboljših rezultatov.

Test je odlično orodje za ugotavljanje prednosti in slabosti vsakega posameznika v ekipi ter za razporeditev pravih sestavin za oblikovanje uspešne ekipe. Devet Belbinovih timskih vlog je naslednjih: Raziskovalec virov, timski delavec in koordinator (družbene vloge), izvajalec, ocenjevalec in strokovnjak (miselne vloge) ter oblikovalec, izvajalec in zaključevalec (akcijske vloge ali vloge nalog).

1.3.2 16 osebnosti

Dodatno orodje za razširitev analize osebnosti nastajajočega podjetnika je lahko še en test, ki pa je nekoliko bolj zapleten:

Tipi osebnosti:

1. Analitiki

Intuitivni (N) in misleči (T) tip osebnosti, ki sta znana po svoji racionalnosti, nepristranskosti in intelektualni odličnosti.

- Arhitekt INTJ
- Logik INTP
- Komandant ENTJ
- Debater ENTP

2. Diplomati

Intuitivni (N) in čustveni (F) tipi osebnosti, znani po svoji empatiji, diplomatskih sposobnostih in strastnem idealizmu.

- Zagovornik INFJ
- Mediator INFP
- Protagonist ENFJ
- Organizator kampanje ENFP
-

3. Stražarji





Opazovalni (S) in presojalni (J) tipi osebnosti, znani po svoji praktičnosti in osredotočenosti na red, varnost in stabilnost.

- Logistik ISTJ
- Branilec ISFJ
- Izvrševalec ESTJ
- Konzul ESFJ

4. Raziskovalci

Opazovalni (S) in iskalni (P) tipi osebnosti, znani po svoji spontanosti, iznajdljivosti in prilagodljivosti.

- Virtuoz ISTP
- Pustolovec ISFP
- Podjetnik ESTP
- Zabavljavec ESFP





1.4 Reference

1. Phokele Maponya, D. Oelofse, 2023, Urban agriculture and agro-environment: A case study of homestead food gardeners in the City of Tshwane, Gauteng, Agricultural Bioeconomy, Academic Press, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780323905695000019>
2. Orsini F, Kahane R, 2013, Urban agriculture in the developing world: a review, Agronomy for Sustainable Development, letnik 33, številka 4, <https://link.springer.com/article/10.1007/s13593-013-0143-z>
3. <https://www.verywellmind.com/the-myers-briggs-type-indicator-2795583>
4. Kritikos, Alexander, 2022, Personality and Entrepreneurship, GLO Discussion Paper, št. 1137, Global Labor Organization (GLO), Essen, Ta različica je na voljo na: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/261794/1/GLO-DP-1137.pdf>
5. <https://www.verywellmind.com/the-myers-briggs-type-indicator-2795583>
6. [6 osebnosti: Brezplačni test osebnosti](#)





2. Epska naloga za trenerja in pripravnika: Kovanje nezlomljivih vezi (Ključno iskanje sinergije med mentorjem in igralcem)

2.1 Vsebina

Na področju izobraževanja odraslih vloga izobraževalcev presega zgolj posredovanje znanja, saj postane katalizator preobrazbe. Izjemni inštruktorji imajo edinstveno sposobnost, da prižgejo ogenj učenja in navdihnejo odrasle udeležence izobraževanja, da dosežejo novo raven razumevanja in razvoja spretnosti. V tem poglavju se bomo poglobili v globok vpliv, ki ga imajo usposobljeni trenerji v izobraževalnem prostoru, in razkrili dinamične lastnosti, ki jih odlikujejo kot prave vplivneže na področju izobraževanja.

Med potovanjem skozi zapleteno izobraževanje odraslih bomo razkrili izjemne prispevke teh trenerjev in se poglobili v metode, značilnosti in pristope, ki jim omogočajo, da za svoje udeležence ustvarijo pomembne in trajne učne izkušnje. Njihov vpliv sega onkraj učilnice in oblikuje ne le misli, temveč tudi življenja in kariere tistih, ki jih vodijo.

Pri tem raziskovanju upoštevamo tudi splošno sprejeto idejo, da je enakopraven in spoštljiv odnos med izvajalci usposabljanja in udeleženci usposabljanja ključnega pomena za uspeh izobraževanja odraslih. To načelo poudarja pomen zaupanja in je temelj učinkovite, participativne metode poučevanja, ki je v izobraževanju odraslih zelo cenjena. V skladu s tem vidikom predpostavljamo, da so izvajalci usposabljanja dobro pripravljene in dobro poznajo svoja področja, kar je ključna zahteva, ki je v tem poglavju ne bomo podrobneje obravnavali.

Enakovreden odnos med trenerjem in udeležencem usposabljanja

Enakopraven odnos med izobraževalcem in udeležencem usposabljanja se nanaša na dinamiko v izobraževanju odraslih, kjer izobraževalec (izobraževalec ali inštruktor) in udeleženec usposabljanja (odrasli učenec) sodelujeta enakovredno, z vzajemnim spoštovanjem in deljeno odgovornostjo za učni proces. V tem kontekstu ni strogega hierarhičnega ali avtoritativnega odnosa. Namesto tega izvajalec usposabljanja in udeleženec usposabljanja sodelujeta kot partnerja in priznavata strokovno znanje, izkušnje in spoznanja drug drugega. Cilj tega enakopravnega pristopa je ustvariti zaupno in participativno učno okolje, v katerem so udeleženci usposabljanja aktivno vključeni, motivirani in pooblašeni, da prevzamejo odgovornost za svojo učno pot.



Odnos med trenerjem in učencem

Od trenutka, ko vodja usposabljanja in udeleženec usposabljanja stopita v prostor za usposabljanje, se oblikuje odnos med vodjo usposabljanja in udeležencem usposabljanja. Odrasli učenci iz zunanosti učilnice pogosto prinesejo bogate izkušnje in odgovornosti. Priznavanje te realnosti je za izvajalce usposabljanja ključnega pomena. Podcenjevanje samoodgovornosti udeležencev usposabljanja za učenje in upravljanje časa lahko ovira sodelovanje. Namesto tega se morajo izvajalci usposabljanja osredotočiti na motiviranje skupine in ne na vsiljevanje hierarhične strukture ter tako spodbujati zaupanje v učni proces.

Pomembno je ohranjati odnose med odraslimi; hierarhično vedenje vodi v neuspeh. Vodje usposabljanja se morajo izogibati potiskanju udeležencev usposabljanja v "otroško vlogo", ki moti učenje in spodbuja odpor. Vodje usposabljanja niso tam zato, da pokažejo svoje znanje, temveč da udeležence usposabljanja opremijo s potrebnimi spretnostmi, pri čemer je treba poudariti, da je za učinkovito usposabljanje pomembno ostati pri temi.

Vzdrževanje pozornosti učencev

Vključevanje učencev je odvisno od začetnih trenutkov stika in vzpostavljanja zaupanja. Vodje usposabljanja se morajo vživeti v delovne izzive udeležencev usposabljanja in razumeti, kako ti vplivajo na učni proces. Zanimanje te analize konteksta lahko ovira sposobnost izobraževalca, da bi se povezal s skupino.

Trenerji morajo spodbujati udeležbo udeležencev usposabljanja in nenehno ocenjevati raven znanja skupine. S prilagajanjem sporočil znanju in praktičnim potrebam skupine preprečite preobremenitev začetnikov ali dolgočasnost strokovnjakov. V heterogenih skupinah je ključno ohranjanje ravnovesja med začetniki in izkušenimi udeleženci, kar zagotavlja, da trener še naprej nadzoruje dinamiko.

Zaključek

Usposabljanje odraslih predstavlja edinstven izziv, trener pa ima ključno vlogo pri njegovem uspehu. Temeljnega pomena je, da ostane v stiku z resničnostjo udeležencev usposabljanja in ohrani enakost v odnosu z njimi. Čeprav ta spoznanja niso izčrpana, zagotavljajo dragocene smernice za tiste, ki sodelujejo pri usposabljanju za družbeni razvoj. Vodja usposabljanja in udeleženci usposabljanja so na tej poti enakovredni, pri čemer vodja usposabljanja ponudi dragocen vpogled, ki izboljša izkušnje udeležencev usposabljanja.



2.2 Tehnike in metodologije

V izobraževanju je odnos med trenerjem in učencem več kot le sredstvo za posredovanje informacij; je bistvenega pomena za učinkovito učenje in osebno rast. Na tem mestu bomo raziskali praktične tehnike in metode, ki jih lahko trenerji uporabijo za izboljšanje in utrditev tega ključnega partnerstva.

V današnjem dinamičnem in raznolikem izobraževalnem okolju vloga izobraževalca presega tradicionalno poučevanje. Vključuje krepitev zaupanja, spodbujanje aktivnega sodelovanja in ustvarjanje okolja, v katerem se odrasli udeleženci izobraževanja počutijo cenjene in imajo več moči. Kot izvajalci usposabljanja se zavedamo, da je vzpostavljanje in vzdrževanje trdnega odnosa med izvajalcem in udeležencem usposabljanja sama po sebi umetnost ter lahko bistveno vpliva na rezultate naših izobraževalnih prizadevanj.

Lahko se odločimo za uporabo različnih praktičnih strategij in preizkušenih metod za vzpostavitev pristnih stikov z udeleženci usposabljanja, ki jim bodo omogočili, da se odzovejo na različne učne potrebe in izboljšajo celotno izkušnjo usposabljanja. Te tehnike spodbujajo ozračje spoštovanja, sodelovanja in vzajemne rasti - temelj uspešnega odnosa med trenerjem in udeležencem usposabljanja. Ne glede na to, ali ste izkušen izobraževalec, ki želi izpopolniti svoj pristop, ali novinec, ki začneja to pot, boste našli dragocena spoznanja in praktične nasvete za izboljšanje svojih prizadevanj na področju usposabljanja.

2.2.1 Pomen odnosa med trenerjem in učencem

Odnos med trenerjem in učencem je temeljni kamen na področju izobraževanja, saj zagotavlja številne prednosti, ki daleč presegajo meje tradicionalnega učenja. V tem poglavju se bomo poglobili v ključno vlogo, ki jo ima ta odnos na poti pridobivanja znanja in spretnosti. Tukaj je nekaj misli o pomenu odnosa med trenerjem in udeležencem usposabljanja:

1. **Prenos znanja:** Odnos med trenerjem in udeležencem usposabljanja omogoča prenos znanja, strokovnega znanja in izkušenj s trenerja na udeleženca usposabljanja. Ta prenos je bistvenega pomena za razvoj spretnosti in osebno rast, saj posameznikom omogoča pridobivanje novih spretnosti in kompetenc.
2. **Mentorstvo in vodenje:** Vodje usposabljanja pogosto delujejo kot mentorji, ki nudijo smernice in podporo udeležencem usposabljanja. To mentorstvo lahko presega zgolj tehnična znanja in spretnosti ter vključuje osebni in poklicni razvoj, določanje ciljev in življenjske nasvete.
3. **Motivacija in samozavest:** Pozitiven odnos med trenerjem in učencem lahko poveča motivacijo in samozavest učenca. Če so trenerji v podporo,



spodbudni in verjamejo v potencial udeleženca usposabljanja, ga lahko spodbudijo, da premakne svoje meje in si prizadeva za odličnost.

4. **Učinkovito komuniciranje:** Učinkovita komunikacija je ključnega pomena za uspeh vsakega programa usposabljanja. Vodje usposabljanja, ki znajo jasno komunicirati, zagotoviti konstruktivne povratne informacije in prisluhniti svojim udeležencem, lahko prilagodijo svoje poučevanje individualnim potrebam.
5. **Prilagojeno učenje:** Učitelji, ki poznajo prednosti, slabosti in učne stile svojih udeležencev, lahko zagotovijo bolj prilagojeno poučevanje. Tako prilagojena učna izkušnja izboljša razumevanje in ohranjanje gradiva.
6. **Odgovornost:** Razmerje med trenerjem in učencem pogosto ustvarja občutek odgovornosti. Udeleženci usposabljanja bodo bolj verjetno ostali zavezani svojim ciljem in programom usposabljanja, če bo njihov napredek spremljal trener, ki jim bo v oporo.
7. **Čustvena podpora:** Učenje in razvijanje spretnosti je lahko izziv in včasih frustrirajoče. Učitelji, ki nudijo čustveno podporo in spodbudo, lahko udeležencem usposabljanja pomagajo učinkoviteje premagovati ovire in neuspehe.
8. **Vzorčenje vlog:** Vodje usposabljanj so pogosto vzorniki svojim tečajnikom. Udeleženci usposabljanja se ne naučijo le tehničnih spretnosti, temveč od svojih inštruktorjev prevzamejo tudi dragocen odnos, delovno etiko in vedenje.
9. **Krepitev zaupanja:** Zaupanje je temelj vsakega učinkovitega odnosa med trenerjem in učencem. Udeleženci usposabljanja morajo zaupati, da imajo njihovi inštruktorji v mislih njihove najboljše interese in da so dobro poučeni na svojem področju.
10. **Dolgoročni učinek:** Pozitiven odnos med trenerjem in učencem ima lahko dolgotrajen vpliv na življenje in kariero posameznika. Tečajniki se lahko svojih trenerjev spominjajo kot vplivnih osebnosti, ki so imele ključno vlogo pri njihovem razvoju.
11. **Nenehno izboljševanje:** Razmerje se ne konča z usposabljanjem, temveč se pogosto razširi na vseživljenjsko povezavo. Vodje usposabljanja lahko še naprej podpirajo in usmerjajo svoje udeležence usposabljanja, ko ti napredujejo v svoji karieri in se soočajo z novimi izzivi.

2.2.2 Vrednotenje in izboljšanje odnosa med trenerjem in učencem

Ustvarjanje uspešnega odnosa med trenerjem in udeležencem usposabljanja je raznolik podvig, ki ga zaznamujejo različne tehnike in metodologije, namenjene spodbujanju razumevanja, zaupanja in produktivnega sodelovanja. V tem poglavju



se ne bomo poglobili le v to, kako gojiti ta odnos, temveč tudi, kako oceniti njegovo kakovost in produktivnost.

2.2.3 Tehnike za izboljšanje odnosa med trenerjem in učencem

Za vzpostavitev trdnega in konstruktivnega odnosa med trenerjem in učencem lahko trenerji uporabijo vrsto tehnik in metodologij. Ti pristopi pomagajo inštruktorjem in udeležencem usposabljanja vzpostaviti jasna pričakovanja, odprto komunicirati in ustvariti spodbudno učno okolje. Poudarjajo tudi pomen empatije, prožnosti in stalnega osebnega razvoja obeh strani.

Tukaj je nekaj tehnik za izboljšanje odnosa med trenerjem in učencem:

Določite jasna pričakovanja:

- Najprej postavite jasna pričakovanja glede ciljev, namenov in postopka usposabljanja, tako za izvajalca, kot udeleženca usposabljanja. S tem boste zagotovili, da so vsi od začetka na isti strani.

Aktivno poslušanje:

- Trenerji morajo aktivno poslušati svoje udeležence. To pomeni, da jim posvetijo vso pozornost, postavljajo pojasnjevalna vprašanja ter sočustvujejo z njihovimi skrbmi in vprašanji.

Zagotovite konstruktivne povratne informacije:

- Trenerji morajo ponuditi pravočasne in konstruktivne povratne informacije. Te povratne informacije se morajo osredotočati na področja, ki jih je treba izboljšati, in na prednosti, biti pa morajo tudi konkretne in izvedljive.

Individualni načrti usposabljanja:

- načrte usposabljanja prilagodite individualnim potrebam in učnim stilom udeležencev. Zavedajte se, da se vsi ne učijo enako hitro ali na enak način.

Redna preverjanja:

- Načrtujte redne kontrolne sestanke, na katerih boste razpravljali o napredku, obravnavali težave in zagotavljali podporo. S tem dokažete, da je trenerju mar za razvoj udeleženca usposabljanja.

Ustvarite podporno okolje:

- Spodbujajte podporno in vključujoče učno okolje, v katerem se pripravniki počutijo varne, da lahko postavljajo vprašanja, delajo napake in se iz njih učijo brez strahu pred obsojanjem.



Spodbujajte odprto komunikacijo:

- Spodbujajte odprto in pošteno komunikacijo. Udeleženci usposabljanja se morajo počutiti udobno, če s svojimi trenerji izražajo svoje misli, skrbi in cilje.

Pokažite empatijo in spoštovanje:

- Pokažite empatijo in spoštovanje do ozadja, izkušenj in perspektiv udeležencev usposabljanja. Prepoznajte in cenite njihovo raznolikost.

Bodite zgled:

- Vodje usposabljanja morajo dajati zgled ter pokazati vedenje in odnos, ki ga pričakujejo od svojih udeležencev usposabljanja. To vključuje strokovnost, točnost in močno delovno etiko.

Prilagodljivost:

- Pristop k usposabljanju naj bo prilagodljiv in fleksibilen. Če določena metoda ali strategija pri učencu ne deluje, se bodite pripravljene prilagoditi in preizkusiti različne pristope.

Priznajte dosežke:

- Praznujte in priznavajte dosežke in mejnike udeležencev usposabljanja. Ta pozitivna spodbuda lahko poveča motivacijo in moralno.

Nenehno strokovno izpopolnjevanje:

- Trenerji morajo vlagati v svoj strokovni razvoj, da bi bili na tekočem z najboljšimi praksami poučevanja in usposabljanja. Usposobljeni trenerji so učinkovitejši pri pomoči udeležencem usposabljanja.

Spretnosti za reševanje konfliktov:

- Usposobite izvajalce usposabljanja z veščinami za reševanje sporov in težav, ki se lahko pojavijo med njimi in udeleženci usposabljanja ali med udeleženci samimi.

Poiščite povratne informacije od udeležencev usposabljanja:

- Redno pridobivajte povratne informacije udeležencev usposabljanja o procesu usposabljanja in uspešnosti izvajalca usposabljanja. Te povratne informacije uporabite za izboljšave.

Ohranite meje:

- Čeprav je pomembno vzpostaviti dober odnos z udeleženci usposabljanja, je ključnega pomena tudi ohranjanje poklicnih meja, da se zagotovi spoštljivo in učinkovito učno okolje.



Usklajenost ciljev:

- Poskrbite, da bodo cilji usposabljanja usklajeni z osebnimi in poklicnimi cilji udeleženca usposabljanja. Tako bodo udeleženci usposabljanja lažje razumeli pomembnost usposabljanja in bodo ostali motivirani.

Pametno uporabljajte tehnologijo:

- Vključite tehnologijo in digitalna orodja, ki izboljšujejo učno izkušnjo, vendar poskrbite, da ne zmanjšujejo osebnega stika med trenerjem in udeležencem usposabljanja.

Priznavanje napak in učenje iz njih:

- Če je napaka storjena s strani trenerja ali udeleženca usposabljanja, jo priznajte in jo izkoristite kot priložnost za učenje. S tem pokažete ponižnost in zavezanost k rasti.

2.2.4 Ocenjevanje učinkovitosti odnosa med trenerjem in učencem

Ocenjevanje učinkovitosti odnosa med inštruktorjem in udeležencem usposabljanja je ključnega pomena za zagotavljanje, da le-ta ostane produktiven in koristen. Za ocenjevanje kakovosti in učinka tega partnerstva se lahko uporabljajo različni kazalniki. Ti kazalniki segajo od doseganja učnih ciljev in izboljšanja uspešnosti, do povratnih informacij udeležencev usposabljanja, stopnje prisotnosti in vključenosti ter vedenjskih sprememb. Poleg tega so dolgoročni učinek, zadovoljstvo izvajalcev usposabljanja in donosnost naložbe, bistveni dejavniki pri ocenjevanju uspešnosti odnosa.

Z razumevanjem in izvajanjem teh tehnik in metod ocenjevanja lahko vodje usposabljanja in udeleženci usposabljanja skupaj gradijo pozitivno in produktivno partnerstvo, ki vodi k boljšim učnim rezultatom in bolj izpolnjujoči izkušnji usposabljanja.

Na voljo je več načinov za ocenjevanje kakovosti in produktivnosti tega odnosa:

Doseganje učnih ciljev

- Eden od najbolj neposrednih kazalnikov produktivnega odnosa med trenerjem in udeležencem usposabljanja je obseg, v katerem udeleženci usposabljanja dosežejo svoje učne cilje in naloge. Ocenite, ali udeleženci usposabljanja pridobivajo zeleno znanje, spretnosti in kompetence.

Izboljšanje učinkovitosti

- Spremljajte in merite izboljšanje uspešnosti udeležencev usposabljanja v določenem časovnem obdobju. Ali udeleženci usposabljanja dokazujejo



napredek in učinkovito uporabljajo naučeno v resničnih situacijah ali nalogah?

Povratne informacije pripravnikov

- Z anketami, intervjuji ali neformalnimi razpravami pridobite povratne informacije neposredno od udeležencev usposabljanja. Pozanimajte se o njihovem zadovoljstvu z usposabljanjem, učinkovitostjo izvajalca usposabljanja in področjih, za katera menijo, da jih je treba izboljšati.

Udeležba in vključenost

- Opazujte udeležbo in aktivno sodelovanje udeležencev usposabljanja pri usposabljanju ali dejavnostih. Visoka stopnja udeležbe in navdušenja pogosto kaže na pozitiven odnos med trenerjem in udeležencem usposabljanja.

Stopnje zadržanja

- Ocenite, ali udeleženci usposabljanja dokončajo program ali tečaj usposabljanja. Visoka stopnja osipa lahko kaže na težave z izkušnjo usposabljanja ali odnosom.

Kakovost dela in projektov

- Ocenjevanje kakovosti dela, projektov ali nalog, ki jih pripravniki pripravijo. Če delo izpolnjuje ali presega pričakovanja, to pomeni, da je bilo usposabljanje učinkovito.

Spremembe vedenja

- Poiščite opazne spremembe v vedenju, odnosih in praksah udeležencev usposabljanja, ki so v skladu z želenimi rezultati usposabljanja. Pozitivne vedenjske spremembe so lahko močan pokazatelj produktivnega odnosa.

Doseganje ciljev

- Preverite, ali udeleženci usposabljanja dosegajo svoje individualne cilje in mejnike. Če napredujejo pri doseganju ciljev, to pomeni, da trener učinkovito podpira njihov razvoj.

Učinkovita poraba časa in virov

- Ocenite, ali se program usposabljanja izvaja učinkovito z vidika časa in virov. Produktiven odnos med trenerjem in udeležencem usposabljanja bi moral voditi k optimalni uporabi teh virov.

Medvrstniško sodelovanje

- Opazujte, kako se udeleženci usposabljanj medsebojno povezujejo in podpirajo. Pozitivni medsebojni odnosi so lahko znak zdravega in sodelovalnega okolja za usposabljanje.





Ohranjanje in uporaba znanja

- Ocenite, ali udeleženci usposabljanja ohranijo in uporabljajo pridobljeno znanje in spretnosti tudi po koncu usposabljanja. To kaže na trajni učinek odnosa.

Zmanjšanje števila napak ali zmot

- Če je cilj usposabljanja izboljšati učinkovitost na določenem področju, spremljajte, ali se je zmanjšalo število napak, zmot ali neučinkovitosti, povezanih s tem področjem.

Ocena trenerja

- Zberite povratne informacije o tem, kako trener ocenjuje napredek udeleženca usposabljanja in kakovost odnosa. Trenerji imajo pogosto dragocen vpogled v razvoj praktikanta.

ROI (donosnost naložbe)

- Upoštevajte donosnost naložbe v program usposabljanja. Ocenite ali z usposabljanjem pridobljene koristi odtehtajo nastale stroške.

Dolgoročni učinek

- Preučiti dolgoročni vpliv usposabljanja na poklicno pot in osebno rast udeležencev. Ali še naprej napredujejo in uporabljajo, kar so se naučili?

Zadrževanje in zadovoljstvo inštruktorjev

- Če je trener zadovoljen in predan svoji vlogi, lahko to pozitivno vpliva na odnos med udeležencem in trenerjem. Visoka stopnja ohranitve trenerja lahko kaže na uspešno partnerstvo.

Pomembno je poudariti, da mora biti ocenjevanje odnosa med trenerjem in udeležencem izobraževanja stalno in večplastno. Kombinacija kvantitativnih podatkov in kvalitativnih povratnih informacij s strani udeležencev usposabljanja, izvajalcev usposabljanja in zainteresiranih strani, lahko zagotovi celovito sliko kakovosti in produktivnosti odnosa. Redne ocene in prilagoditve na podlagi prejetih povratnih informacij lahko pomagajo nenehno izboljševati odnos in splošno učinkovitost programa usposabljanja.

2.3 Orodja za usposabljanje

V izobraževanju in usposabljanju odraslih je odnos med trenerjem in udeležencem usposabljanja temeljni dejavnik uspeha. V tem poglavju, ki ima primeren naslov "Orodja za usposabljanje", so zbrani bistveni viri in pristopi, namenjeni krepitevi tega ključnega partnerstva.



Na straneh tega poglavja bomo natančno preučili izbrane dobro uveljavljene vire in metodologije, ki so namenjene spodbujanju razumevanja, zaupanja in produktivnega sodelovanja med izvajalci usposabljanja in udeleženci usposabljanja. Ta preizkušena orodja in prakse so bili natančno oblikovane, da bi okrepile vlogo izvajalcev usposabljanja in izboljšale kakovost izkušenj pri usposabljanju.

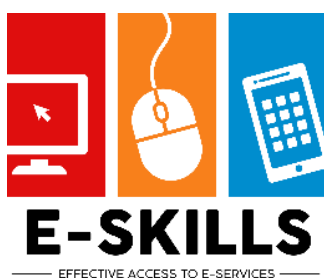
Ti svetli primeri inovativnosti in predanosti ponujajo dragocena spoznanja, ki jih je mogoče premišljeno prilagoditi našemu posebnemu kontekstu.

Ko se boste prebijali skozi to poglavje, ne glede na to, ali ste izkušeni trener, ki želi izpopolniti svoje tehnike, ali navdušeni novinec, ki se podaja na pot izobraževanja odraslih, boste odkrili jedrnato zbirko virov, ki vam obljublajo, da vas bodo opremili z znanjem in orodji, potrebnimi za spodbujanje bolj bogatega in produktivnega učnega okolja. "Orodja za usposabljanje" so vaša vrata do močnejšega odnosa med trenerjem in udeležencem usposabljanja ter boljših izobraževalnih rezultatov.

2.3.1 Projekt Erasmus+ "E-spretnosti za e-državljanje: Učinkovit dostop do e-storitev"

SERT (orodje za samoocenjevanje in priporočanje e-znanj)

Cilji tega projekta vključujejo zagotavljanje smernic in virov evropskim izobraževalcem odraslih, izboljšanje digitalnih spretnosti med nizko kvalificiranimi odraslimi za boljši dostop do vladnih storitev, oblikovanje orodja za samoocenjevanje digitalizacije in nudenje interaktivnega usposabljanja o digitalnih spretnostih prek spletne platforme z integracijo sistema Open Badges.



Namen orodja SERT je izobraževalcem ponuditi celovit vpogled v digitalne kompetence nizkokvalificiranih odraslih v skladu z okvirom DigComp.

Orodje za samoocenjevanje in priporočanje e-znanj (SERT) je namenjeno ocenjevanju ravni digitalne pismenosti odraslih. Posameznikom pomaga prepoznati njihove prednosti in slabosti na področju digitalnih orodij ter določiti področja, ki jih je treba izboljšati. SERT je namenjen odraslim za ocenjevanje njihovih digitalnih kompetenc. Medtem ko odraslim pomaga pri samoocenjevanju in razumevanju ravni njihovih spretnosti, ga lahko uporabljajo tudi izobraževalci za



ugotavljanje profilov digitalnih spretnosti in oblikovanje prilagojenih učnih načrtov za svoje odrasle učence.

V drugi fazi tega projekta načrtujemo razvoj odprtega spletnega tečaja (OOC) za izobraževalce odraslih. SERT je temeljno orodje v OOC.

Ena od inovativnih funkcij sistema SERT so priporočila in nadzorne plošče, ki jih zagotavlja. Ti elementi izobraževalcem omogočajo dostop do objektivnih podatkov o trenutnih digitalnih zmožnostih udeležencev in pomagajo pri odločanju o tem, katere kompetence je treba še naprej razvijati. To orodje odraslih ne obvešča le o njihovih digitalnih spretnostih, temveč z dragocenimi spoznanji opremi tudi izobraževalce odraslih. Poudarja močna področja in spodbuja posameznike, da izboljšajo svoje digitalne spretnosti.

Treba je omeniti, da SERT ni omejen na odrasle uporabnike. Brez težav ga lahko uporablja vsak učenec za samoocenjevanje ali učitelji za ocenjevanje digitalnih kompetenc svojih učencev. Poleg tega je orodje vsestransko in ga je mogoče prilagoditi različnim izobraževalnim kontekstom.

Orodje bo kmalu na voljo na spletnem mestu E-skills: https://e-skillsproject.eu/en_gb/.

Prilagoditev orodja za izboljšanje odnosa med trenerjem in praktikantom:

V tej teoretični prilagoditvi SERT je poudarek na vrednotenju in krepitvi odnosa med trenerjem in udeležencem usposabljanja v okviru izobraževanja odraslih:

Samoocena za trenerje:

- Trenerji z orodjem samoocenijo svoje spretnosti in kompetence, povezane z vzpostavljanjem učinkovitih odnosov med trenerjem in učencem. Ocenijo področja, kot so komunikacija, empatija, prilagodljivost in mentorske sposobnosti.
- Orodje ustvari prilagojeno poročilo, v katerem so opisane prednosti trenerjev in področja, ki jih je treba izboljšati pri spodbujanju pozitivnih odnosov med trenerjem in učencem.

Povratne informacije pripravnikov:

- Udeleženci usposabljanja imajo možnost, da prek orodja posredujejo povratne informacije o svojih izkušnjah z izvajalcem usposabljanja. Trenerja lahko ocenijo z različnih vidikov, kot so komunikacija, podpora in sposobnost trenerja, da ustvari ugodno učno okolje.
- Povratne informacije so zbrane in predstavljene v poročilu, ki ga lahko trenerji uporabijo za samoocenjevanje in strokovno rast.



Vpogledi na podlagi podatkov:

- Nadzorne plošče v orodju nudijo inštruktorjem objektivne podatke o njihovi uspešnosti pri negovanju odnosa med inštruktorjem in učencem.
- Ti vpogledi izpostavljajo področja, na katerih so trenerji odlični, in področja, na katerih se morajo osredotočiti na izboljšave.

Prilagojeni razvojni načrti:

- Na podlagi ocene in povratnih informacij orodje ustvari prilagojene razvojne načrte za trenerje. Ti načrti predlagajo ustrezne delavnice, vire ali strategije za izboljšanje njihovih spretnosti za vzpostavljanje odnosov.

Poti za rast pripravnikov:

- S tem orodjem lahko trenerji pridobijo vpogled v učne stile, potrebe in želje svojih udeležencev. Te informacije omogočajo izvajalcem usposabljanja, da prilagodijo svoje pristope za učinkovitejše sodelovanje.

Nenehno izboljševanje:

- Orodje spodbuja kulturo stalnih izboljšav, saj omogoča, da trenerji spremljajo svoj napredek v daljšem časovnem obdobju. Trenerji lahko redno pregledujejo svoje ocene in ustrezno prilagodijo svoje razvojne načrte.

Sodelovalno učenje:

- Orodje lahko olajša razprave in sodelovalno učenje med izvajalci usposabljanja. Izmenjujejo lahko najboljše prakse in strategije za vzpostavitev trdnih odnosov med trenerjem in učencem.

Izvajanje v programih usposabljanja:

- To prilagojeno orodje je mogoče vključiti v programe usposabljanja v izobraževanju odraslih, da se zagotovi, da izvajalci usposabljanja ne le prenašajo znanje, temveč tudi aktivno delujejo na izboljšanju odnosa med izvajalcem in udeležencem usposabljanja.
- Ta teoretična prilagoditev SERT služi kot dragocen vir za izobraževalce v izobraževanju odraslih. Z zagotavljanjem samoocenjevanja, povratnih informacij in priložnosti za razvoj, ki se osredotočajo na vzpostavljanje močnih in pozitivnih odnosov med trenerjem in udeležencem usposabljanja, omogoča trenerjem, da so v svoji vlogi učinkovitejši.



2.3.2 Erasmus + projekt CREAM (CREative writing labs to foster STEAM learning)

Metodološki priročnik "CREAM Fast Brand Manual" s kompleti orodij

CREAM je Erasmus+ projekt, ki temelji na dokazih, da tradicionalni izobraževalni modeli v šolah ne sledijo več hitremu času in jih je treba povezati s sodobnimi pristopi, ki temeljijo na konceptu odprtega šolstva z uporabo metodologij sooblikovanja, ustvarjalnosti in kritičnega razmišljanja.



Priročnik za usposabljanje projekta CREAM je obsežen vir, ki je zasnovan tako, da vzgojiteljem in trenerjem omogoča inovativne pristope in metodologije za učinkovito poučevanje in učenje. Priročnik se osredotoča na spretnosti in kompetence 21. stoletja, zato ponuja praktična spoznanja in praktične napotke za izboljšanje pedagoških praks in uporabo digitalnih orodij. Zajema naslednja ključna področja:

Pedagoški pristopi:

- Razumevanje spretnosti in kompetenc 21. stoletja.
- Raziskovanje metod problemskega in projektnega učenja.
- Sprejemanje izobraževanja STEM in evropskega integriranega okvira STE(A)M.
- Povezovanje okoljske vzgoje, GreenComp in državljske znanosti.

Ključne učne metodologije:

- Opredelitev učnih metod.
- uporaba metod reševanja problemov in znanstvenih metod.
- Izvajanje obrnjenega razreda in na raziskovanju temelječega naravoslovnega izobraževanja.

Metode, ki so osredotočene na študente:

- Opolnomočenje učiteljev kot vodij učenja.
- Uvajanje učnih metod, osredotočenih na študente.



Metodologija STEAM:

- Celovit vpogled v metodologijo STEAM.
- Viri za vključevanje STEM v pouk.

Dobrodošle ideje:

- Tehnike za poenostavitev kompleksnosti.
- Strategije za ustvarjanje možganskih neviht in reševanje problemov.

Sodelovanje:

- Učinkovito vodenje skupine in medsebojno sodelovanje.
- Strategije za usmerjanje skupinske dinamike.

Tkanje zgodb:

- Izpopolnjevanje spretnosti ustvarjalnega pisanja.
- Premagovanje pisateljske blokade.

Struktura CWL:

- Razumevanje strukture sodelovalnega učenja z delom (CWL).
- Uporaba diagramov in kontrolnih seznamov CWL.

Internetna orodja:

- Izkoriščanje spletnih orodij za izobraževanje.
- Raziskovanje virov, kot so PhET, GeoGebra in Scratch.

Izobraževalna orodja in viri:

- Uporaba orodij za sodelovanje, predstavitev in pripovedovanje zgodb.
- Raziskovanje tehnologije, programiranja in orodij državljanske znanosti.
- Vključevanje orodij za igranje in ocenjevanje.

Ta priročnik ponuja številne vire, metodologije in digitalna orodja za izboljšanje poučevanja in učenja. Učitelji in vodje usposabljanja bodo našli praktične napotke za prilagoditev teh pristopov njihovem specifičnemu izobraževalnemu kontekstu, s čimer bodo pri učencih spodbujali razvoj bistvenih spretnosti 21. stoletja. Priročnik spodbuja aktivno in zavzeto učenje ter izobraževalce usposablja za učinkovito spopadanje z izzivi resničnega sveta.

Na voljo je na spletni strani projekta: <https://creamproject.eu/cream-results/>.



Prilagoditev priročnika naši temi

Pri teoretični prilagoditvi priročnika se lahko osredotočimo na izboljšanje odnosa med trenerjem in udeležencem izobraževanja, v okviru izobraževanja za nove podjetnika na področju urbanega kmetijstva. V nadaljevanju predstavljamo, kako bi lahko prilagodili posamezna poglavja:

Razumevanje dinamike med trenerjem in učencem v kmetijskem izobraževanju:

- Raziščite edinstvene vidike odnosa med trenerjem in praktikantom na področju kmetijsko-podjetniškega izobraževanja za urbane podjetnike.
- Poudarite učinkovito komunikacijo, empatijo in krepitev zaupanja kot ključne elemente v tem specializiranem kontekstu.
- Razpravljajte o tem, kako lahko vodje usposabljanja služijo kot mentorji in vodniki pri osebni in poklicni rasti agroživilskih podjetnikov.

Pedagoški pristopi za kmetijsko-podjetniško izobraževanje:

- Prilagodite metodologije problemskega in projektnega učenja posebnim potrebam pripravnikov na področju kmetijstva v urbanih okoljih.
- Predstavite načela izobraževanja za nove agroživilske podjetnike v urbanih območjih in pokažite njihov pomen za interakcije med trenerjem in praktikantom.
- poudariti ključne koncepte, povezane z urbanim agroživilstvom, in njihove posledice za dinamiko med trenerjem in praktikantom.

Ključne strategije za učinkovite interakcije med trenerjem in učencem v kmetijskem izobraževanju:

- Raziščite metode poučevanja, ki so v skladu z edinstvenimi značilnostmi odnosa med trenerjem in praktikantom v kmetijskem sektorju.
- Razprava o uporabi strategij reševanja problemov in podjetniških strategij za reševanje izzivov v kontekstu urbanega agroživilstva.
- Predstavite inovativne modele, kot je obrnjena učilnica, da bi optimizirali sodelovanje med izvajalci usposabljanja in udeleženci usposabljanja na področju kmetijstva.

Spodbujanje na študente osredotočenih interakcij med trenerjem in udeležencem izobraževanja v kmetijskem izobraževanju:

- poudariti vlogo inštruktorjev kot spodbujevalcev na učenca osredotočenih izkušenj, prilagojenih kmetijskemu izobraževanju.
- Zagotoviti praktične metodologije za vodje usposabljanj, ki bodo omogočile, da bodo udeleženci usposabljanj na področju urbanega kmetijstva postali aktivni udeleženci na svoji učni poti.
- Poudariti pomen personaliziranih učnih pristopov na področju urbanega kmetijstva.





Krepitev zaupanja in sodelovanja v odnosih med inštruktorji in tečajniki v kmetijsko-podjetniškem izobraževanju:

- Predstavite učinkovite strategije za vodenje skupin za usposabljanje in spodbujanje sodelovanja med udeleženci usposabljanja na področju urbanega kmetijstva.
- Obravnavati pomen ohranjanja pozitivnega in spodbudnega učnega okolja, značilnega za urbano kmetijstvo.
- Raziščite, kako lahko vodje usposabljanj krepijo zaupanje in timsko delo v okviru usposabljanja v urbanem kmetijstvu.

Učinkovita komunikacija in povratne informacije v odnosih med trenerjem in praktikantom v kmetijskem izobraževanju:

- Vodenje izobraževalcev pri izpopolnjevanju njihovih komunikacijskih spretnosti, vključno z aktivnim poslušanjem, ob upoštevanju posebnosti kmetijsko-podjetniškega izobraževanja.
- Poudariti vrednost zagotavljanja konstruktivnih povratnih informacij pripravnikom na področju urbanega kmetijstva za izboljšanje njihovih učnih izkušenj.
- Razpravljajte o vlogi inštruktorjev kot zgledov strokovnosti in učinkovitega komuniciranja v sektorju urbanega kmetijstva.

Ocenjevanje in izboljševanje odnosov med trenerjem in praktikantom v izobraževanju na področju urbanega kmetijstva:

- Uvesti metode ocenjevanja, s katerimi bodo inštruktorji lahko ocenili kakovost in učinkovitost svojih odnosov z udeleženci usposabljanja v kmetijstvu.
- Poudariti vlogo izboljšanja učinkovitosti pri izboljšanju interakcij med trenerjem in praktikantom, zlasti v kontekstu urbanega kmetijstva.
- Spodbujajte inštruktorje, da sprejmejo kulturo stalnih izboljšav, kar bo koristilo tako inštruktorjem kot udeležencem usposabljanja na področju urbanega kmetijstva.

Izkoriščanje tehnologije za odnose med inštruktorji in tečajniki v kmetijskem izobraževanju:

- Raziščite vključevanje digitalnih orodij in virov za izboljšanje interakcij med trenerjem in praktikantom ob upoštevanju edinstvenih značilnosti izobraževanja na področju urbanega kmetijstva.
- uvesti tehnološko podprte pristope, ki izboljšujejo sodelovanje in komunikacijo v kmetijskem sektorju.
- Zagotovite smernice za uporabo tehnologije ob hkratnem ohranjanju osebnega in sodelovalnega vidika kmetijskega izobraževanja.



Teoretična prilagoditev tega priročnika cilja na usposabljanje izvajalcev usposabljanja za vzpostavitev smiselnih, sodelovalnih in na zaupanju temelječih odnosov z udeleženci usposabljanja na področju izobraževanja za nove podjetnike na področju urbanega kmetijstva. Z uskladitvijo pedagoških pristopov, strategij in tehnoloških orodij s posebnim kontekstom urbanega kmetijstva lahko trenerji izboljšajo kakovost izobraževanja in izkušenj pri usposabljanju. Ta prilagoditev spodbuja izvajalce usposabljanja, da nenehno razmišljajo o svojih interakcijah z udeleženci usposabljanja na področju urbanega kmetijstva in jih izboljšujejo, s čimer spodbujajo pozitivno in učinkovito učno okolje za urbane agroživilske podjetnike.

2.4 Reference

1. Povezava do članka v omrežju LinkedIn - [Mariasaria Iorio: Odnos med trenerjem in praktikantom ter praktikiAttention](#)
2. Povezava do spletnega mesta - [Ministrstvo ZDA za zdravje in človeške storitve, Urad za integriteto raziskav: Odgovorno ravnanje pri raziskovalnem mentorstvu](#)
3. Povezava do spletnega mesta - [Glowbl Blog: Pomen medčloveških odnosov za uspeh vašega tečaja usposabljanja](#)
4. Povezava do dokumenta PDF - [Univerza Delaware: VEŠČINE ZA USPEŠNO MENTORSTVO](#)
5. Povezava do dokumenta PDF - [Coaching in mentorstvo. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 10, No.1, January 2020, str. 41-54: Concepts and Practices in Development of Competencies: A Theoretical Perspective](#)
6. Povezava do članka v omrežju LinkedIn - [Usposabljanje zaposlenih: Katere so ključne komunikacijske spretnosti za vodje usposabljanja in moderatorje v različnih učnih kontekstih?](#)
7. Povezava do dokumenta PDF - [Accademy of Medical Royal Colleges: Praktični vodnik za pripravnike in vodje usposabljanja: Izboljšanje povratnih informacij in refleksije za izboljšanje učenja](#)
8. Povezava do spletnega mesta - [EdApp LMS: 10 nasvetov za izboljšanje usposabljanj](#)
9. Povezava do dokumenta PDF - [World Journal of Research and Review: Vrednotenje učinkovitosti usposabljanja: \(v angleščini\): Critical Studies in the Last Eight Decades \(Kritične študije v zadnjih osmih desetletjih\)](#)



10. Povezava do spletnega mesta - [AtlanticOER Pressbooks Network: Komunikacija, usposabljanje in razvoj: Poglavje 10, Vrednotenje programov usposabljanja](#)
11. Povezava do spletnega mesta - [360learning: 5 metod za ocenjevanje programov usposabljanja](#)
12. Povezava do spletnega mesta - [ispring: Vrednotenje programa usposabljanja: Kako doseči popolnost?](#)

3. Odkrivanje igralcev v slabšem položaju: Metode za izboljšanje moči (Prepoznavanje in opolnomočenje prikrajšanih igralcev s pomočjo projektnih orodij)

3.1 Vsebina

Izraz "ranljiva odrasla oseba" ali "pikrajšana odrasla oseba" je sporen. Če odrasle označimo kot "ranljive", obstaja nevarnost, da jih bomo obravnavali drugače. Oznaka je lahko stigmatizirajoča in vodi do domnev, da je posameznik manj sposoben odločanja in določanja poteka svojega življenja kot drugi. Na ta način lahko izraz vodi do subtilnih oblik neprimerne diskriminacije.

Zaradi spreminjanja sveta, globalizacije, novih tehnologij, ki bodo nadomestile človeško delovno silo, in pojava nestandardnih delovnih mest (Covid 19 Pandemično obdobje), se zdi, da bodo vse te spremembe najbolj prizadele odrasle osebe z nizkimi znanji in kvalifikacijami. Povpraševanje po njihovih znanjih in spretnostih na trgu dela se zmanjšuje, saj so številna nizkokvalificirana delovna mesta avtomatizirana. Odrasli z nizkimi kvalifikacijami se lahko znajdejo v "pasti nizkih kvalifikacij". Mnogi zasedajo delovna mesta na nizki ravni, z omejenimi možnostmi za razvoj, pogosto prehajajo v in iz področja brezposelnosti, od usposabljanja pa lahko pričakujejo omejene koristi, kot so višje plače ali dostop do boljših delovnih mest.

V tem poglavju kompleta orodij bodo predstavljene nekatere tehnike in metode za izpopolnjevanje in prekalifikacijo za bolj produktivno in vključujočo prihodnost dela,



s pomočjo podjetniških spretnosti. V današnjih časih so ovira za družbeno in gospodarsko udeležbo odraslih tudi nizke digitalne spretnosti, ki predstavljajo dodatno razsežnost nizkih spretnosti. V naši publikaciji so odrasli z nizkimi spretnostmi in kvalifikacijami tisti, ki niso končali srednje šole. Običajno se ta kategorija sooča s težavami, ki lahko vodijo v nadaljnjo socialno izključenost, kot so nizka stopnja izobrazbe in brezposelnost ali zaposlenost izpod njihovega plačilnega razreda in izobrazbe. Vendar bomo v isti status oseb z nizkimi spretnostmi in kvalifikacijami šteli tudi skupine beguncev, migrantov, etničnih manjšin ter različnih odraslih, ki so zaradi različnih razlogov v prikrajšanem položaju.

Pomembno je poudariti, da številni odrasli z nizkimi kvalifikacijami niso "nizko kvalificirani": morda imajo nizko raven pismenosti in računske pismenosti, hkrati pa imajo vrsto drugih dragocenih spretnosti, kot je sposobnost vožnje različnih vozil ali oskrbe strank. Prav tako imajo lahko odrasli nizko raven kvalifikacij, vendar so z dolgoletnimi delovnimi izkušnjami pridobili znanja, ki so enakovredna tistim, povezanim s formalnimi kvalifikacijami.

Profil mestnega kmeta

Tipičnega mestnega kmeta ni. Proizvajalci so lahko bogati ali revni, imajo lahko veliko hektarjev zemlje ali pa je sploh nimajo, delajo za polni delovni čas ali sezonsko, priložnostno ali dnevno. Vendar je zlasti v državah z nizkimi in srednjimi dohodki večina mestnih kmetov najverjetneje žensk iz nižjega dohodkovnega razreda, ki večinoma pridelujejo v manjšem obsegu (Kato Y, 2013).

Kmetijska proizvodnja v mestih in predmestjih ponuja številne možnosti zaposlitve za najete in plačane delavce. Glede na vrsto dela in čas, ki ga ima lastnik podjetja ter njegovo gospodinjstvo na voljo, se lahko odloči za stalno, sezonsko ali priložnostno zaposlitev delavcev, za nekaj dni, ali za vnaprej določeno delo. Kmetije UPA lahko vodijo zasebniki, druge pa so lahko v lasti zadruga, vlade ali druge organizacije.

Gradnja skupnostnega središča ali vrta in drugih lokacij urbanega kmetijstva služi tudi kot lokacija za izobraževanje in usposabljanje za spretnosti/delovno silo. Ne glede na to, ali gre za formalne programe ali neformalne izmenjave, **ti kraji pomagajo ljudem pri učenju o znanosti, upravljanju okolja, kulturni dediščini in zdravi prehrani**, hkrati pa ponujajo tudi dragocene lekcije o *medosebnih veščinah, odgovornosti in odloženem zadovoljstvu*. **Vodstvene** sposobnosti, **vodenje projektov, trženje, storitve za stranke** in druge prenosljive spretnosti, pridobljene z delom na pobudah mestnega kmetijstva, lahko podpirajo pripravljenost na zaposlitev in vključevanje mladih odraslih iz sošeske, priseljencev, invalidov in drugih, čeprav je treba za spodbujanje splošne pripravljenosti na zaposlitev poudariti širši spekter spretnosti, ki niso vezane le na kmetijstvo. Kot razpravljajo Daftary-Steel in drugi (2015), je za zagotavljanje teh priložnosti "najmanj zaposljivim", poleg poučevanja tehničnih kmetijskih veščin, ki lahko zahteva več časa osebja in višje stroške dela, potrebno dodatno strokovno znanje (npr. na



področju socialne/moralne podpore in korektivnega izobraževanja). Projekti urbanega kmetijstva, katerih cilj je zagotavljanje takšnih intenzivnih storitev, poleg ohranjanja pridelkov po dostopnih cenah, zahtevajo tudi večjo zunanjo finančno in politično podporo.

3.2 Tehnike in metodologije

Podjetniški programi za urbano kmetijstvo krepijo zmogljivosti z zagotavljanjem spretnosti, ki presegajo pridelavo hrane. Takšni programi lahko povečajo lokalno proizvodnjo hrane in izboljšajo spretnosti prehranske pismenosti, socialne odnose, telesno aktivnost in ponos v skupnosti. Največji dosežki pa so opazni na prikrajšanih skupinah odraslih - ti dobijo moč pri vodenju in so vključeni v poglobljen proces odločanja.

Udeležba v izobraževanju in usposabljanju odraslih pomaga ljudem, da najdejo, obdržijo in se izpopolnjujejo na svojem delovnem mestu. Vendar je verjetnost, da se bodo odrasli z nizkimi kvalifikacijami udeležili izobraževanja odraslih, za polovico manjša kot pri tistih z višjimi kvalifikacijami. Eden od ključnih razlogov za to vrzel v udeležbi je, da odrasli z nizkimi znanji težje prepoznajo svoje učne potrebe in zato manj verjetno iščejo priložnosti za usposabljanje (Windisch, 2015).

1. Ukrep 1 - Kako na ustvarjalen način privabiti nove potencialne učence

Poiskati moramo bolj ustvarjalne in neposredne načine za izboljšanje udeležbe odraslih z nizkimi kvalifikacijami v dejavnostih izobraževanja in usposabljanja. Aktivno in neposredno sodelovanje z odraslimi z nizkimi kvalifikacijami je bistvenega pomena za njihovo vključevanje v učenje. Srečanje z odraslimi v njihovem vsakdanjem okolju in uporaba obstoječih odnosov za navezovanje stikov z njimi jim lahko pomagata, da se povežejo z izobraževanjem odraslih.

- Pomoč na delovnem mestu je lahko učinkovita pri vključevanju odraslih z nizkimi kvalifikacijami, saj je delovno mesto eno od ključnih mest, kjer posamezniki ugotavljajo svoje potrebe po usposabljanju in se udeležujejo priložnosti za usposabljanje. Vendar pa lahko tisti, ki nimajo osnovnih znanj in spretnosti, oklevajo ali ne morejo delodajalcem sporočiti svojih potreb po usposabljanju.
- Pristopi, ki temeljijo na skupnosti, lahko vzpostavijo mostove med odraslimi z nizkim znanjem in spretnostmi ter možnostmi za učenje. Skupnostna središča ali vrtovi lahko pomagajo doseči odrasle z različno stopnjo



izobrazbe, tiste z nizkimi znanji in kvalifikacijami pa lahko združijo, da začnejo delati kot ekipa.

- Mobilne storitve pomoči so ključne za vključevanje odraslih z nizkimi kvalifikacijami, ki imajo zelo omejene povezave z delovnimi mesti ali skupnostjo, zlasti kadar so bili dlje časa izključeni s trga dela. V današnjih časih so skupine skupnosti iz WhatsAppa ali Facebooka bolj dostopne različnim kategorijam ljudi in jih je mogoče vključiti v različne teme;

Konkreten primer lahko predstavlja način, kako je AgroBUS pristopil k svojim ciljnim skupinam in ustvaril evropsko skupnost ljudi, ki jih zanima tema urbanega kmetijstva, na platformi facebook, kjer se izmenjujejo informacije, pomembne za to temo, hkrati pa je to prostor, kjer se lahko sledilci pogovarjajo in izmenjujejo ideje in misli. V tej skupini skupnosti lahko izvajalec usposabljanja/usmerjevalec doseže svoje občinstvo in predstavi novo temo ali povabi na delavnico ali seminar, povezan z urbanim kmetijstvom.



2. Ukrep 2 - ponujanje prilagojenih nasvetov in smernic

Odrasli lahko izbirajo med številnimi različnimi možnostmi učenja. Te lahko segajo od programov za pridobitev formalne osnovne in splošne izobrazbe, prek certificiranih kratkih tečajev za pridobitev specifičnih znanj in spretnosti do neformalnih učnih priložnosti na delovnem mestu. Obstaja veliko različnih ponudnikov in pristopov k poučevanju in učenju. Za vsakega odraslega še, zlasti pa za tiste z nizkim znanjem, lahko orientirati se v tej džungli ponudb, pomeni precejšen izziv. Obstaja veliko evropskih programov, ki vključujejo tečaje podjetniškega usposabljanja in sredstva za zagon novih podjetij, vendar ne za kmetijski sektor (kot so evropski socialni skladi, ki imajo posebne ukrepe, namenjene NEET, projekte socialnega podjetništva, zagonska podjetja na podeželju itd.)



Odrasli z nizkim znanjem in spretnostmi potrebujejo pomoč pri definiranju svojih potreb po usposabljanju in razumevanju, katera vrsta usposabljanja je zanje najprimernejša. Poleg tega potrebujejo nasvete kako odpraviti vse ovire za udeležbo, vključno z omejenimi finančnimi sredstvi, pomanjkanjem časa zaradi družinskih obveznosti ali oddaljenostjo od kraja usposabljanja. Vendar so takšne celovite storitve svetovanja in usmerjanja namenjene posebej odraslim z nizkimi kvalifikacijami, redke.

Pri izvajanju projekta AgroBUS je partnerstvo opredelilo posebno metodo za pomoč odraslim, s pomočjo prilagajanja intervencije odraslim, ki so sodelovali v nacionalnih pilotnih sejah, zlasti pri testiranju platforme za e-učenje, kar je udeležencem pomagalo pridobiti vključujočo izkušnjo. Prav tako so inštruktorji, vključeni v izvajanje teh nacionalnih pilotnih sej, vsakemu udeležencu ponudili osebni nasvet, ki jim je pomagal doseči boljše razumevanje učnega gradiva.



3. Ukrep 3 - Poskusite ustvariti zanimivo in ustrezno učno izkušnjo

Odrasli se učijo drugače kot otroci. Znano je, da imajo boljše učne izkušnje, če se učijo v konkretnem kontekstu (kot je okolje, v katerem so zaposleni), s praktičnimi izkušnjami in usmerjeni v reševanje problemov. Ko gre za način učenja, moramo vedeti, da ne obstaja en sam način, ki bi bil primeren za vsako osebo, zato morajo imeti odrasli dostop do različnih načinov učenja.



Pri izvajanju projekta AgroBUS je konzorcij pri razvoju dejavnosti, ki so se izvajale v času trajanja projekta, ustvaril različne učne izkušnje, ki so udeležencem pomagale doseči boljše razumevanje teme. V razvoj tečaja usposabljanja za podjetništvo v urbanem kmetijstvu so vključene dejavnosti usposabljanja, ki temeljijo na igri vlog, igrifikaciji, oziroma metodah, ki so dosegle boljše vključenost udeležencev v proces učenja.



4. Ukrep 4 - Priznavanje njihovih sposobnosti

Odrasli imajo lahko na nekaterih področjih, kot sta pismenost in računanje slabo znanje, vendar imajo hkrati vrsto drugih dragocenih znanj, kot je sposobnost vožnje različnih vozil ali skrb za stranke. Prav tako imajo lahko nekateri odrasli nizko raven kvalifikacij, vendar so z dolgoletnimi delovnimi izkušnjami pridobili spretnosti, ki so enakovredne tistim, povezanim s formalnimi kvalifikacijami. Priznavanje teh spretnosti s potrjevanjem in certificiranjem lahko koristi posameznikom, delodajalcem in gospodarstvu. Za posameznika je to priznanje njegovega (neformalnega) učnega prizadevanja, kar lahko poveča motivacijo in postane odskočna deska za nadaljnje (formalno) učenje.

Pri projektu Agrobuss je pristop na tem področju izveden z izpolnjevanjem ocenjevalnega kviza (70 % pravih odgovorov), ki ga lahko vsak udeleženeec doseže na platformi za e-učenje, po zaključku posameznih modulov, razvitih na podlagi učnega gradiva.



5. Ukrep 5 - Zagotavljanje možnosti kombiniranega učenja

Številni odrasli nimajo časa in motivacije, da bi se udeležili dolgotrajnih tečajev za izpopolnjevanje ali prekvalifikacijo. Programi kombiniranega usposabljanja lahko odraslim omogočijo, da se učijo v svojem času in oblikujejo svojo učno pot. V zadnjih letih imajo odrasli vedno več dostopa do spletnih in offline učnih priložnosti. Obstajajo različni pristopi, ki se, na primer, razlikujejo na podlagi števila učnih ur, ki so povezane s posameznim modulom tečaja usposabljanja.

Vodja usposabljanja ima možnost, da izbere najboljšo strukturo učne izkušnje, vendar so v zadnjem času bolj praktične in privlačne izkušnje, kjer imajo udeleženci možnost samostojnega učenja v kombinaciji z moderiranim učenjem.

Projekt AgroBUS je v pomoč vsem trenerjem in moderatorjem, ki jim ponuja učno gradivo za neposredni program, pa tudi za kombinirane možnosti. S popolno kombinacijo vseh rezultatov, ki so nastali v času trajanja projekta, je mogoče ustvariti celovit program usposabljanja na področju urbanega kmetijstva.

3.3 Orodja za usposabljanje

Da bi povečali dostop do kakovostnih učnih priložnosti in njihovo uporabo, bi morali imeti odrasli z nizko ravno znanja in spretnosti dostop do poti za nadgradnjo znanja in spretnosti v treh **ključnih korakih**.

- **Korak 1 - Ocenjevanje spretnosti**
- **Korak 2 - Ponudba za učenje**
- **Korak 3 - Potrjevanje in priznavanje**

Korak 1. Ocenjevanje spretnosti

Ta korak omogoča odraslim, da ugotovijo svoje obstoječe spretnosti in morebitne potrebe po izpopolnjevanju. Lahko se izvede v obliki "revizije znanj in spretnosti": izjave o posameznikovih znanjih in spretnostih, ki je lahko podlaga za načrtovanje prilagojene ponudbe učenja. Orodja za ocenjevanje spretnosti omogočajo vsakemu izvajalcu usposabljanja, da določi prednosti in slabosti vsakega udeleženca.

a. Analiza SWOT

Analiza SWOT je preprosto, a učinkovito orodje, ki odraslemu pomaga prepoznati prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti s katerimi se sooča. Z naštevanjem in primerjavo teh štirih dejavnikov lahko bolje razume svojo konkurenčno prednost,



svoja področja za izboljšanje, svoje sposobnosti in morebitna tveganja. Analiza SWOT lahko pomaga tudi pri določanju prioritet lastnih ciljev, razporejanju lastnih virov in načrtovanju naslednjih korakov.

b. Ocenjevanje obrazca Google

Googlovi obrazci so brezplačno orodje za ocenjevanje spretnosti, ki je del Googlovega paketa. Gre za preprosto za uporabo platformo, ki jo lahko uporabite za izdelavo ankete, ocene ali kviza za vse udeležence.

c. Kahoot!

Kahoot! je spletni ustvarjalec kvizov, ki temelji na igrar in deluje tudi kot dobro orodje za ocenjevanje spretnosti, pri čemer uporablja barvite vizualne elemente in elemente igrifikacije za povečanje zavzetosti in mobilnega učenja. Poleg standardne vrste kviza z več možnimi odgovori ima ta učna programska oprema tudi "tip odgovora", v katerega lahko udeleženci vnesejo svoje odgovore in tako pojasnijo več o določeni temi. Na kvize lahko odgovarja skupina "igralcev", vsi hkrati, kar se običajno uporablja pri sinhronem učenju, kjer se zelo spodbuja aktivno sodelovanje udeležencev.

d. SurveyMonkey

SurveyMonkey je orodje za anketiranje, ki je odlično za ocenjevanje spretnosti, saj omogoča hitro in enostavno ustvarjanje osnovnih anket, kvizov in vprašalnikov. Na voljo je na stotine pripravljenih predlog, ki jih lahko uporabite za izdelavo lastnega testa za ocenjevanje spretnosti. Omogoča tudi nekaj možnosti prilagajanja in analitiko za sledenje in pregledovanje odgovorov. Pri brezplačnem preizkusu lahko imate le do 10 vprašanj, pregledate do 40 odgovorov na ankete in imate omejeno prilagajanje, razen če se naročite na njihove plačljive načrte, ki vam bodo omogočili dostop do premijskih funkcij.

Korak 2. Ponudba za učenje

Udeleženec bo prejel ponudbo za izobraževanje in usposabljanje, ki ustreza potrebam, ugotovljenim z oceno znanj in spretnosti. Ponudba mora biti namenjena izboljšanju pismenosti, računskih ali digitalnih spretnosti ali omogočanju napredka pri pridobivanju višjih kvalifikacij v skladu z zahtevami socialnega vključevanja.

Če govorimo o projektu AgroBUS, lahko rečemo, da je podjetniški program, razvit za neposredne učne izkušnje in tudi za samoučenje (platforma za e-učenje), dva načina za izboljšanje spretnosti udeležencev.



Ko govorimo o podjetniških spretnostih, je pomemben vidik povezan s procesom odločanja in ustvarjalnega razmišljanja. Naslednja orodja bodo udeležencem koristila v procesu krepitev moči pri velikih pobudah.

a. Matrika odločanja

Odločitvena matrika je orodje, ki vam pomaga primerjati in razvrščati različne alternative na podlagi več meril. Če na primer razmišljate o uvedbi novega izdelka, lahko s pomočjo matrike odločanja ocenite vsako možnost na podlagi dejavnikov, kot so stroški, prihodki, povpraševanje strank, izvedljivost in kakovost. Z dodeljevanjem uteži in točk vsakemu merilu in možnosti lahko izračunate skupno vrednost vsake alternative in izberete tisto z najvišjim številom točk.

b. Načrtovanje scenarijev

Načrtovanje scenarijev je orodje, ki vam pomaga predvideti in se pripraviti na različne možne izide vaše odločitve. Vključuje oblikovanje in preučevanje različnih scenarijev na podlagi različnih predpostavk, spremenljivk in negotovosti. Če na primer načrtujete uvedbo nove storitve, si lahko z načrtovanjem scenarijev predstavljate, kako bi se ta obnesla v različnih tržnih razmerah, željah strank in ukrepih konkurentov. Načrtovanje scenarijev vam lahko pomaga pri preverjanju predpostavk, prepoznavanju priložnosti in nevarnosti ter ustreznem prilagajanju strategije.

c. Mapiranje misli

Miselni zemljevid je orodje, ki vam pomaga organizirati in vizualizirati misli, ideje in informacije na ustvarjalen in intuitiven način. Vključuje ustvarjanje diagrama, ki se začne z osrednjo temo in se razveji na podteme, ključne besede, slike in povezave. Če na primer pripravljate možgansko nevihto za novo kampanjo, lahko z miselnim načrtovanjem ustvarite in strukturirate svoje ideje, teme, sporočila in kanale. Z miselnim kartiranjem lahko izboljšate svojo ustvarjalnost, spomin in komunikacijske spretnosti ter sprejemate boljše odločitve.

Korak 3. Potrjevanje in prepoznavanje

Ugotavljanje in potrjevanje neformalnega učenja je torej mogoče obravnavati kot način "obračunavanja" obstoječih ali potencialnih virov kompetenc. Če bi bile razvite in sprejete ustrezne metodologije, bi udeleženci lažje "evidencialni" svoje vire in tako zagotovili boljšo podlago za njihovo uporabo in dodeljevanje.

Med izvajanjem projekta AgroBUS so se za udeležence uporabljali začetni in končni evalvacijski kvizi, ki so bili uporabljeni pri dejavnostih, kot so nacionalne pilotne seje, da bi potrdili povečanje njihovih spretnosti in kompetenc. Prav tako so bili v



platformo za e-učenje vključeni ocenjevalni kvizi na koncu vsakega modula učenja, ki so služili kot potrditev izboljšanja spretnosti udeležencev.

3.4 Reference

1. Povezava do dokumenta PDF - [CEDEFOP: Opolnomočenje odraslih s potmi za dvig in preusposabljanje znanja in spretnosti](#)
2. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/07d987ba-en/index.html?itemId=/content/component/07d987ba-en>
3. <https://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>
4. <https://www.edapp.com/blog/10-skills-assessment-tools/>
5. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224>





4. Dvig ravni: Razvoj Mentorjev in Junakov (Mentorski Vodnik za Rast in Odklepanje Igralčevega Potenciala)

4.1 Vsebina

Pri poučevanju odraslih mora imeti izobraževalec vrsto spretnosti, da lahko učinkovito poučuje in ohranja zanimanje udeležencev za program.

Ni lahko ne usposabljamti odraslih, še težje pa je, če odrasli, ki jih usposabljamte, spadajo v določeno ranljivo skupino. Ko govorimo o ranljivih skupinah v tem kontekstu, so to lahko odrasli brez akademske izobrazbe, lahko pa so vključene tudi druge skupine.

Za uspešno izobraževanje odraslih so bistvene določene značilnosti. Zelo pomembna lastnost je strast do dela. Če nimate strasti, boste prej ali slej zmanjšali kakovost svojega dela, posledično pa bodo vaši učenci opazili, da nimate strasti. Ne pozabite, da imate opravka z ljudmi, ki vam bodo med vašim prenašanjem informacij posvečali vso pozornost. K vam se bodo zatekli po pomoč, kadar bodo imeli vprašanja in analizirali bodo vaš vedenjski odziv nanje. Zato se postavlja vprašanje: Kaj potrebuje izobraževalec odraslih, da bi bil pri svojem delu dober?

Mehke veščine

Izobraževalci odraslih bodo morali sodelovati z mnogimi različnimi odraslimi z različnimi osebnostmi, težavami ter različnimi akademskimi, socialnimi in ekonomskimi ozadji. Da bi lahko dosegli vse vrste odraslih, morajo razviti močno osebnost, pri kateri so nujne nekatere spretnosti.

Nekatere mehke veščine so še posebej pomembne za ustvarjanje spodbudnega in učinkovitega učnega okolja. Tukaj naštete spretnosti bodo izobraževalcem v veliko pomoč pri doseganju in sodelovanju z udeleženci usposabljanja, spodbujanju pozitivnega vzdušja in izboljšanju splošne učne izkušnje. Če izobraževalci odraslih izboljšajo svoje mehke veščine, ki jih uporabljajo med poukom, ne izboljšajo le kakovosti učne ure. Udeleženci izobraževanja namreč opazujejo "izboljšane" mehke veščine, ki jih predstavlja izobraževalec in razvijajo svoje lastne mehke veščine. Najpomembnejše mehke veščine za izobraževalca odraslih in učenca so naslednje:



Komunikacija:

Odrasli včasih nimajo izobraževalnih temeljev, ki jih imajo nove generacije, še slabše pa je, kadar je del izobraževalnega programa ali potrebno orodje za njegovo izvajanje, tehnologija.

Jasna in učinkovita komunikacija, na način, ki je odraslim učencem razumljiv, je ključnega pomena za prenos informacij, navodil in konceptov.

Empatija

Empatija je mehka veščina, ki je pomembna pri različnih poklicih, zlasti kadar je treba sodelovati z drugimi ljudmi. Izobraževalcu odraslih empatija pomaga obravnavati individualne potrebe in ustvarjati spodbudno učno okolje.

Potrpežljivost in prilagodljivost:

Včasih je težko večkrat odgovoriti na isto vprašanje, vendar pa imajo lahko odrasli učenci različno predznanje in različne ravni predhodnega znanja. Potrpežljivost izobraževalcem omogoča, da med celotnim učnim procesom zagotavljajo potrebno podporo in spodbudo glede na potrebe in težave vsakega udeleženca izobraževanja. Zelo pomembna je priprava. Pomaga vam lahko, da se poskušate postaviti v čevlje druge osebe. Kadar se zdi, da učenec/udeleženec usposabljanja ponavlja vprašanja, ki ste mu jih že razložili, se spomnite sebe, ko ste se v mlajših letih poskušali naučiti različnih reči, in vseh težav, ki ste jih morebiti pri tem doživljali.

Odrasli učenci imajo različne učne stile in preference. Če vodite predavanje, usposabljanje ali razred s kolektivnimi skupinami udeležencev, je to lahko težko. Prilagodljiv izobraževalec lahko prilagodi učne metode in pristope na način, da se prilagodi razlikam med učenci in razredi.

Ključno je, da ostanete potrpežljivi in prilagodljivi. Vsak učenec je edinstven, zato je za razumevanje njegovih osebnostnih lastnosti potreben čas.

Motivacija:

Vzgojitelj mora biti motiviran in poskrbeti, da je razred motiviran za program. Motivacija pri odraslih učencih je ključnega pomena, da se bodo še naprej s predanostjo ukvarjali z učnim procesom. Odrasli imajo že svoje osebne obveznosti do družine in službe, zato je za njihove izobraževalce pomembno, da nadaljujejo s programom, ne obupajo in ostanejo zainteresirani za učenje vsebin, da bi se



motivacija njihovih slušateljev ohranila skozi čas. Če je izobraževalec navdušen nad nalogo in je motiviran, bo lažje navdihnil udeležence izobraževanja, da zastavijo in dosežejo svoje cilje.

Poslušanje:

S pomočjo aktivnega poslušanja lahko izobraževalci razumejo vprašanja, pomisleke in povratne informacije učencev, kar lahko pomaga prilagoditi pouk njihovim posebnim potrebam.

Reševanje problemov:

Učitelj, ki je vešč reševanja problemov, lahko obravnava izzive, ki se lahko pojavijo med učnim procesom in najde ustvarjalne rešitve, s katerimi učencem pomaga premagati ovire.

Pozitivna okrepitev in spodbuda:

Pozitivne povratne informacije in priznanje dosežkov učencev lahko okrepijo njihovo samozavest in jih spodbudijo k nadaljnjemu učenju.

Kulturna občutljivost:

Zavedanje in spoštovanje kulturne raznolikosti sta bistvenega pomena pri delu z odraslimi učenci iz različnih okolij.

Prilagodljivost:

Urnik, naloge in dejavnosti odraslih udeležencev izobraževanja lahko prilagodite njihovim delovnim in življenjskim obveznostim. Prilagodite se tudi zahtevam učenca. Resda je pomembno, da se "držite svojega načrta", vendar pa je hkrati zelo pomembno tudi, da ste pošteni in pravični ter pripravljeni svoje načrte prikrojiti glede na nove dogodke.

Sodelovanje:

Če kot učitelj sodelujete z učenci pri različnih predlaganih nalogah (brez ogrožanja učnega procesa), se bodo učenci odzvali tako, da bodo še bolj sodelovali v razredu. S spodbujanjem sodelovanja med odraslimi učenci lahko ustvarite občutek skupnosti in olajšate vrstniško učenje.

Tehnološko znanje

Ta mehka veščina vključuje razvoj različnih trdih veščin, kot je delo z različnimi orodji (npr. PowerPoint in Excel):



Ker tehnologija v izobraževanju postaja vse pomembnejša, lahko osnovno tehnološko znanje izobraževalcem odraslih pomaga pri uporabi digitalnih orodij za izboljšanje učnih izkušenj.

4.2 Tehnike in metodologije

Te mehke veščine so dragocene za vsakega izobraževalca, vendar so še posebej pomembne pri delu z odraslimi učenci, ki imajo lahko posebne potrebe ali omejitve. Vzpostavljanje stabilnega odnosa z odraslimi učenci ter ustvarjanje podpornega, vključujočega in privlačnega učnega okolja, lahko pomembno vpliva na njihove izobraževalne rezultate in osebno rast. Da bi bili uspešni pri poučevanju odraslih, morajo izobraževalci odraslih izboljšati svoje mehke veščine. Mehke veščine je težko izboljšati, vendar lahko v določenih primerih, z osredotočanjem na določene vidike lastnega vedenja in interakcije z drugimi, pospešite njihov razvoj. En pomemben vidik za izboljšanje številnih mehkih veščin je izboljšanje lastne čustvene inteligence.

Čustvena inteligenca

Veliko prej omenjenih mehkih veščin lahko izboljšate z razvijanjem lastne [čustvene inteligence](#). Čustveno inteligenco (EQ) lahko opredelimo kot [sposobnost osebe, da prepozna in obvladuje, ne le osebna čustva, temveč tudi zunanja čustva](#) ljudi, s katerimi je v stiku. Vključuje tudi osebno sposobnost osebe, da razume zunanja čustva in se nanje ustrezno odzove s podporo in spodbudo.

Z izboljšanjem te veščine boste izboljšali tudi druge mehke veščine, kot so komunikacija, empatija, potrpežljivost, prilagajanje, poslušanje, pozitivna krepitev, kulturna občutljivost in spodbujanje. Pravzaprav so nekatere od teh mehkih veščin ključni elementi osebe, ki je čustveno inteligentna. Če želite biti čustveno inteligentni, morate biti na primer empatični do drugih.

Če želite oceniti svojo čustveno inteligenco, lahko analizirate nekaj ključnih sestavin te veščine, kot so: samozavedanje, sposobnost obvladovanja lastnih čustvenih odzivov, empatija do drugih in sposobnost ohranjanja zdravih odnosov.

Kako oceniti svojo čustveno inteligenco: Ljudje, ki se zavedajo sami sebe, običajno lažje prepoznajo in zaznajo svoja čustva in načine kako lahko čustva vplivajo na njihovo vedenje. Sposobnost samoupravljanja lastnega čustvenega odziva zahteva disciplino in kaže odpornost na stres, kar je znak čustvene inteligence. Druga dva znaka, da ste čustveno inteligentni, sta empatija do težav in problemov drugih. Oseba, ki izkazuje empatijo, bo lahko bolje razumela drugo osebo in se bolj instinktivno prilagodila njenim potrebam.



Kako izboljšati svojo čustveno inteligenco

Ko ocenite svojo čustveno inteligenco, jo lahko začnete izboljševati. Izbrali smo nekaj pomembnih korakov za izboljšanje čustvene inteligence. Poskusite [se zavedati svojih čustev in čustvenih](#) odzivov na ljudi okoli sebe. Z zavedanjem lahko globoko izboljšate svojo čustveno inteligenco. Če se zavedate, da ste začeli čutiti tesnobo, jezo ali nestrpnost, lahko preprečite, da bi ta čustva izrazili na nezdrav način, in tako preprečite posledice.

Drugi korak je, da zmoremo prepoznati lastna čustva in da znamo [prepoznati čustva drugih ljudi](#).

Svoje zavedanje o odzivu drugih lahko uresničite, ko komunicirate z njimi, in razumete, kako dojemajo vaše vedenje in komunikacijo.

Pri komunikaciji z učenci [vadite aktivno poslušanje](#). Ne pozabite, da ljudje komunicirajo z verbalno in neverbalno komunikacijo, zato je pomembno, da ste pozorni na obe obliki, da boste pravilno zaznali morebitne negativne ali pozitivne povratne informacije. Ko poslušate in pokažete, da resnično poslušate, s tem tudi izjavljate, da to osebo in predstavljeno idejo spoštujete. Predlagamo vam, da usmerite oči v osebo, postavljate vprašanja, da se prepričate, da ste razumeli informacijo in jo poslušate, lahko pa tudi na gals ponovite nekatere ideje, ki se vam zdijo pomembne.

Ko se približate odraslim učencem, boste naleteli na ljudi z različnimi izkušnjami, med katerimi so lahko tudi taki, ki nimajo dobrih akademskih temeljev. Poskusite [si predstavljati sebe v učenčevih čevljih](#) in z njim [sočustvujte](#). Vsakič, ko boste s to osebo sodelovali, poskusite prilagoditi svoj pristop. Pripraviti se morate na to, da boste večkrat prejeli podobna vprašanja in morda, preden bo oseba pravilno razumela lekcijo in usvojila znanje, morali večkrat spremeniti svoj pristop. Še en element, ki ga lahko kot učitelj izboljšate, je vaša sposobnost [poslušanja povratnih informacij](#). Velik del vašega izboljšanja v vlogi učitelja je, da ste odprti za povratne informacije, zlasti za negativne. Z odprtostjo za povratne informacije lahko prepoznate svoje šibke točke in jih izboljšate ob upoštevanju pravkar prejetih povratnih informacij.

Enako strategijo lahko uporabite za izboljšanje čustvene inteligence svojih učencev. Obstaja veliko različnih dejavnosti, s katerimi lahko to dosežete, tudi če je proces počasen. Možganske nevihte so odlične. Ustvarite dejavnosti, pri katerih bodo morali učenci sodelovati pri razvoju projektov in idej, na koncu pa bodo morali o njih razpravljati z drugimi skupinami. Razprave in interakcije lahko vodite in spodbujate razvoj čustvene inteligence učencev.



Prilagajanje tehnik poučevanja

Ko začnete poučevati, se boste, ko boste poskušali doseči vsakega od učencev, sčasoma soočili s številnimi izzivi. Opazili boste, da nekateri učenci potrebujejo več časa za sprejemanje informacij, nekateri so morda bolj občutljivi za kritiko in se nanjo odzivajo nezdravo, zato boste morda morali prilagoditi svoj pristop, nekateri se morda učijo hitreje in se počutijo demotivirane, če je potek pouka upočasnjen glede na zmožnost drugih učencev, spet drugi pa morda prihajajo iz družin z ekonomskimi težavami ali so celo tarča nasilja v družini, spolnih zlorab in drugih oblik nasilja/zlorab. V tem primeru se boste pri njihovi obravnavi morda soočili z zelo posebnimi izzivi.

za uspešno vključevanje učencev v pouk se boste morali prilagoditi različnim osebnostim. Za učitelja, ki se zna prilagoditi osebnostim učencev, so zelo pomembne učne tehnike, pristopi in s tem povezane mehke veščine. Vsak učitelj bo opazil, da se z izkušnjami lahko izboljša ter vpliva na to, da bi učenci med poukom bolj sodelovali, se več naučili in pokazali večje zanimanje za predstavljene teme. Če niste pozorni na interakcije z učenci in njihove odzive, lahko učni proces poteka zelo počasi. Da bi pospešili ta proces učenja in samouresničevanja, se morate osredotočiti na določene mehke veščine in tehnike. Pravo vprašanje se torej glasi: "Kako se prilagajate osebnostim svojih učencev?"

Prilagajanje osebnostim učencev je ključna spretnost učitelja za učinkovito poučevanje in mentorstvo. Ta spretnost pomeni sposobnost, da se odzove na različne vzorce vedenja, ki izvirajo iz različnih tipov osebnosti, ki obstajajo v razredu ter vključuje razumevanje edinstvenih značilnosti in želja vsakega učenca, da se zanj vzpostavi spodbudno učno okolje. Opazovanje in poslušanje učencev vam pomagata pridobiti vpogled v njihove osebnosti. Gradnja trdnih odnosov, ki temeljijo na zaupanju in spoštovanju, je temelj za učinkovito prilagajanje.

Izpostaviti je mogoče naslednje tehnike in pristope:

Ključnega pomena je [ocenjevanje učnih stilov](#) - nekateri se učijo vizualno, drugi pa imajo raje slušne ali praktične metode. S prilagoditvijo učnih strategij tem stilom lahko izboljšate razumevanje. Če prilagodite svoj slog komuniciranja njihovim željam, lahko izboljšate sodelovanje.

Pomembno je za posameznika [prepoznati njegove prednosti in izzive](#). Zagotavljanje priložnosti za rast na področjih, ki jih zanimajo, in podpora na področjih, ki so zanje zahtevna, pripomore k celostnemu razvoju. Določanje osebnih učnih ciljev spodbuja učence, da prevzamejo odgovornost za svoj napredek.

Ti dve tehniki zahtevata višjo raven [empatije](#) in [prilagajanja](#). Empatična oseba se bo hitro obula v učenčeve čevlje in prepoznala njegove potrebe.



Ponudba izbire daje učencem možnost izbiranja, upošteva njihove želje ter spodbuja občutek sodelovanja. Uporaba različnih učnih metod ohranja zavzetost in ustreza različnim učnim željam. Prilagodljivo preizkušanje znanja, kot so naloge ali predstavitve, je lahko prilagojeno različnim slogom.

Eden od pristopov, ki lahko pokaže dobre rezultate (odvisno od učencev), je omogočiti učencem, da predlagajo in po možnosti izberejo učne metode in orodja, ki jih bodo uporabili pri pouku. Ta pristop od učitelja/učitelja zahteva večjo prožnost in prilagajanje, vendar je lahko zelo koristen.

Pomembno je ustvariti varno in vključujoče okolje, v katerem se lahko učenci svobodno izražajo. Prilagajanje povratnih informacij osebnosti in potrebam posameznega učenca, pripomore k njegovi rasti.

Za ustvarjanje dobrega učnega okolja, mora biti učitelj najprej sposoben ustvariti varno okolje, v katerem se učenci počutijo varne in zadovoljne.

Da bi se učenci počutili varne in srečne, potrebuje učitelj višjo raven kulturne občutljivosti, pozitivne spodbude, spodbujanja in motivacije ter empatije.

Če povzamemo, prilagajanje sloga poučevanja vključuje opazovanje, vzpostavljanje odnosov, ocenjevanje učnih stilov, prilagajanje komunikacije ter priznavanje prednosti in izzivov. Ključnega pomena je določanje ciljev, ponujanje možnosti izbire in spodbujanje vključujočega okolja. Prilagodljivost, potrpežljivost, sodelovanje in nenehno učenje, prispevajo k uspešnemu prilagajanju.

4.3 Orodja za usposabljanje

Evropska unija že financira številne projekte Erasmus+, ki zagotavljajo dejavnosti in gradiva za razvijanje mehkih spretnosti. Ti projekti lahko izobraževalcem odraslih in udeležencem usposabljanja iz ciljne skupine programa Agrobust zelo pomagajo pri nadaljnjem razvoju mehkih veščin in morda celo pri izboljšanju njihovega znanja in veščin na drugih področjih.

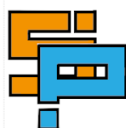
Tukaj bom izpostavil 3 projekte Erasmus, ki vam lahko pomagajo izboljšati vaše mehke veščine in vam dajo orodja, ki vam bodo pomagala razviti mehke veščine vaših praktikantov:



Projekt Erasmus Skill-Pics:

Razvoj mehkih veščin - (<https://learning.skillpics.eu/course/index.php>)

IO1 projekta Skill-Pics vključuje gradiva, ki se osredotočajo na vrsto zelo pomembnih mehkih veščin, ki so lahko v veliko pomoč vsakemu izobraževalcu odraslih:



Skill-Pics Compendium of Interactive Infographics

The Skill-Pics consortium partners have created a suite of Interactive Infographics, each one addressing one of the following key transversal skills: Digital Literacy, Entrepreneurship, Critical and Creative Thinking, Leadership, Innovation, Problem Solving, Teamwork and Social Impact. Each individual interactive infographic resource comprises a series of 4 different learning elements: Video, Quiz, Breakout and WebQuest.

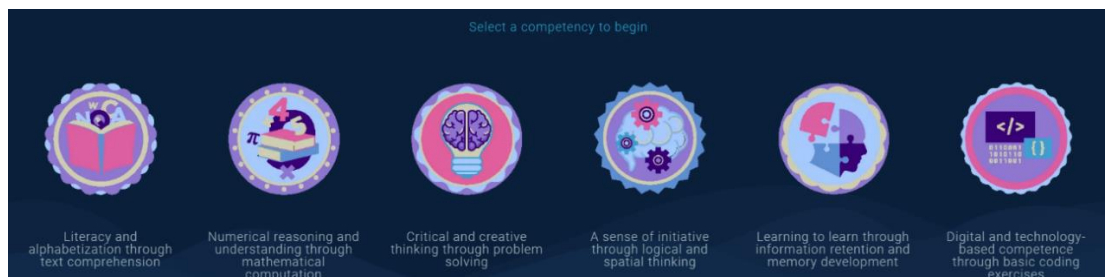
- 1.- Digitalna pismenost
- 2.- Podjetništvo in podjetniški duh
- 3.- Kritično in ustvarjalno mišljenje
- 4.- Vodenje
- 5.- Inovacije
- 6.- Reševanje problemov
- 7.- Timsko delo in sodelovanje
- 8.- Družbeni učinek

Projekt Erasmus Casino:

razvoj mehkih in trdih veščin s pomočjo digitalnih predstavitev -
<https://casinoprojectmooc.eu/>

"Projekt CASINO ponuja zbirko digitalnih izzivov, ki naj bi ciljni publiki iz skupine NEET pomagali pri razvoju ključnih prečnih spretnosti in pri ponovnem vključevanju v izobraževanje ter usposabljanje. Digital Breakouts so igrificirani viri, sestavljeni iz pustolovskih iger, v katerih učenci rešujejo izzive, da bi napredovali na naslednjo raven. Te učne igre, ki temeljijo na izzivih, vsebujejo plasti vgrajenega učenja za obravnavanje spodaj opisanih kompetenc. Vsaka od teh kompetenc je v današnjem svetu ključnega pomena, ti digitalni izpadi pa ponujajo pristop neformalnega učenja."

Kljub temu, da je projekt Erasmus+ Casino osredotočen na digitalno okolje, je lahko tudi dober dodatek k vašemu usposabljanju, saj ponuja vrsto gradiva, ki lahko pomaga pri nadaljnjem razvoju različnih mehkih veščin. Najbolj koristen je lahko v primeru, da nameravate izvajati usposabljanja v oddaljenem okolju.

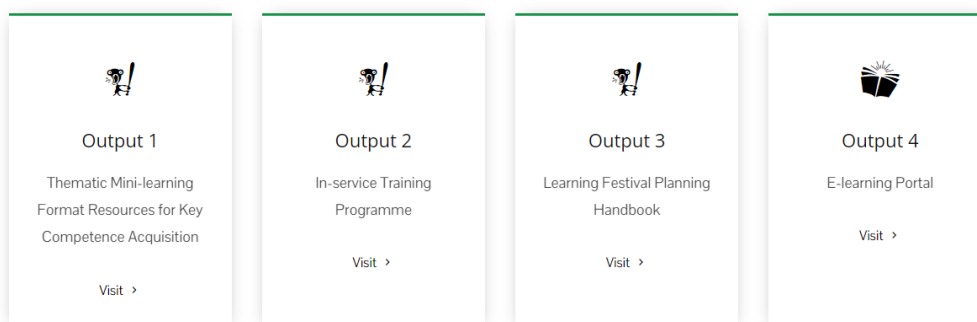


Elevation:

Večinoma mehka znanja in spretnosti, tudi nekaj trdih - <https://elevationproject.eu/en/>

Projekt Elevation Erasmus je razvil vrsto gradiv, namenjenih izobraževalcem in odraslim, ki imajo podobne ciljne skupine kot projekt Agrobust. Gradivo IO1 je bilo orodje za izobraževalce za pomoč pri razvijanju mehkih veščin, gradivo IO2 pa izobraževalce usmerja pri izvajanju teh gradiv. Gre za zelo zanimiv projekt, ki lahko tudi vam pomaga pri nadaljnjem razvoju mehkih veščin, mehkih veščin vaših učencev in vaših učnih ur.

Outputs





4.4 Reference

1. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/teacher-soft-skills>
2. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-improve-emotional-intelligence>
3. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-improve-emotional-intelligence>
4. <https://learning.skillpics.eu/course/index.php>
5. <https://casinoprojectmooc.eu/>
6. <https://elevationproject.eu/en/>





1. Iskanje Sprememb: Aktivirajte Ogenj Motivacije

(Spodbujanje motivacije in določanje ciljev za ultimativno spremembo vedenja)

1.1 Vsebina

V tem delu zbirke orodij raziskujemo, kako lahko z uporabo konkretnih in učinkovitih ciljev ustvarimo motivacijo v sklopu poslovnega podviga. Poglejmo nekaj teoretičnih okvirov o tej zadevi in njihovo poslovno prilagoditev. V nadaljevanju si bomo ogledali nekaj primerov, kako se motivacijske potrebe povezujejo s primeri iz resničnega življenja in kako se lahko mladi podjetnik zgleduje po njih. Osredotočili se bomo na metodo določanja ciljev SMART in njeno uporabo v dejanskem poslovnem načrtu. Nazadnje si bomo ogledali s 6-urno delavnico, ki je podobna predstavitvi poslovne ideje vlagateljem in/ali drugim zainteresiranim stranem. Učenci bodo pozvani k sodelovanju pri oblikovanju predloga, predvidevanju morebitnih težav in načinov njihovega reševanja ter podpori svoje ideje ob izpraševanju o njeni izvedljivosti in prednostih.

1.2 Tehnike in metodologije

5.2.1 Piramida potreb (Abraham Maslow)





Teorija Abrahama Maslowa pravi, da ljudi motivira hierarhija potreb:

- Fiziološke potrebe
- Varnost
- Ljubezen/Pripadnost
- Spoštovanje
- Samouresničevanje.

V kontekstu podjetništva na področju urbanega kmetijstva lahko odrasli učeči se poskušajo zadovoljiti svoje osnovne potrebe s **stabilnim dohodkom** (fiziološke, varnostne) in **napredujejo** k iskanju občutka skupnosti (ljubezen/ pripadnost), pridobivanju **priznanja** (spoštovanje) ter na koncu dosežejo osebno rast in **izpolnitev** (samouresničitev) s svojimi poslovnimi podvigi.



Enaka načela veljajo tudi za poslovanje. Da bi zaposleni lahko rasli in dosegli svoj polni potencial, je treba dati prednost njihovim osnovnim potrebam.

Maslowovo hierarhijo je mogoče uporabiti za prikaz načina kako lahko zaposlene podpremo pri doseganju najvišjih ravni samouresničevanja, kar podjetjem omogoča doseganje odličnosti in finančnega uspeha.



Neculai in Ana Garden in Roman, Neamt, vir: Agrobuz images



Mărtișor Communitary Orchard. Fotografija: Slike Agrobuz



La Ceinture Verte v Parizu, Vir: [Reussir](#)



Fiziološke potrebe:

V okviru EU lahko urbano kmetijstvo prispeva k zanesljivi preskrbi s hrano in zagotavlja sveže pridelke. Pobude, kot sta na primer [zelenjavni vrt Neculai in Ana](#) v Romanu v Romuniji, so neuporabljene prostore spremenile v lepe in velike zelenjavne vrtove, izboljšale dostop do sveže hrane in ponovno povezale prebivalce mest s procesom pridelave hrane.

Varnostne potrebe:

Urbano kmetijstvo lahko poveča varnost s spodbujanjem okoljske trajnosti in zmanjšanjem mestnih toplotnih otokov. [Mărțișor Community Orchard](#) v Bukarešti v Romuniji, ne le oživlja neuporabljena zemljišča, temveč tudi povečuje budnost skupnosti in okoljsko ozaveščenost.

Pripadnost:

Projekti, kot je [lași Public Services](#) v mestu lași v Romuniji, ustvarjajo skupnostne prostore za mestne prebivalce, kjer lahko gojijo pridelke in skupnostne vezi ter krepijo občutek pripadnosti in kolektivne identitete.



Kmetija Adamachi, vir: <https://foursquare.com/v/ferma-adamachi/5590ca56498e1c64e53c9f65?openPhotoid=571e40e1cd1060aef36b733f>



Vir: [GrowUp Aquaponic Urban Farm](#)

Potrebe po ugledu:

Mestni kmetje, ki prispevajo k dobrobiti skupnosti, pogosto dobijo priznanje. [Kmetija Adamachi](#) v mestu Iași v Romuniji ne zagotavlja le lokalnih ekoloških pridelkov, temveč tudi izobraževalne priložnosti, s čimer si je prislužila spoštovanje skupnosti in lokalnih podjetij.

Samoaktualizacija:

Podjetniki v urbanem kmetijstvu lahko dosežejo samouresničitev z inovativnimi trajnostnimi kmetijskimi praksami. [Urbani čebelarški center Zavoda Čebela](#) si je zastavil ambiciozen cilj vključiti čebelarstvo v mestno tkivo, povečati biotsko raznovrstnost in sodelovanje skupnosti.

1.2.1 Herzbergova dvofaktorska teorija

Frederick Herzberg je motivacijske dejavnike razdelil v dve kategoriji: higienske dejavnike in motivatorje. Higienski dejavniki (npr. plača, delovni pogoji) če se izboljšajo ne povečujejo motivacije, lahko pa povzročijo nezadovoljstvo, če so neustrezni. Motivatorji (npr. dosežki, priznanje) lahko po drugi strani bistveno povečajo motivacijo in produktivnost.

Motivatorji lahko vključujejo ustvarjalne vidike urbanega kmetovanja, na primer oblikovanje edinstvenega vrtnega prostora ali razvoj programa kmetijstva, ki ga podpira skupnost (CSA). Ti vidiki lahko vodijo do globljega občutka dosežkov in priznanja.



1.2.2 Teorija samoodločanja (SDT)

SDT, ki sta jo razvila Deci in Ryan, poudarja vlogo notranjih in zunanjih motivacij pri usmerjanju človekovega vedenja. Predvideva, da bo spodbujanje posameznikove **avtonomije**, **kompetentnosti** in **sorodnosti** okrepilo notranjo motivacijo. V urbanem kmetijstvu lahko izobraževalci spodbujajo notranjo motivacijo tako, da učencem omogočijo izbiro (avtonomija), zagotovijo naloge, ki ustrezajo njihovi ravni znanja (usposobljenost), in ustvarijo občutek pripadnosti učni skupnosti (sorodnost).

Avtonomija:

Mestni kmetje v EU uveljavljajo samostojnost tako, da se vključujejo v sheme kmetijstva, ki ga podpira skupnost (CSA), kot so tiste, ki se širijo v Franciji, kjer imajo nadzor nad načini kmetovanja in neposredno prodajo potrošnikom.

Usposobljenost:

Programi EU, kot sta **AgroBUS - AgroBusiness in Urban areaS** ali **Urban Green Train**, ponujajo usposabljanje, ki povečuje usposobljenost podjetnikov, ki se ukvarjajo z urbanim kmetijstvom, ter jim zagotavljajo znanja in spretnosti za inovacije in uspeh v urbanem kmetijstvu.



Vir: <https://www.urbangreentrain.mammutfilm.it/en/?id=Project>



Sorodnost:

Pobude za urbano kmetijstvo pogosto vključujejo sodelovanje skupnosti. Na primer, [mestna kmetija Augarten na Dunaju](#) ne proizvaja le hrane, temveč je tudi izobraževalna platforma, ki spodbuja sožitje med člani skupnosti.



Skupnostni vrt 11er Garten pred dunajskimi plinomeri -
© Christine Tschavoll / picturedesk.com.

Vir: <https://www.wien.info/en/livable-vienna/sustainable-vienna/urban-vrtnarjenje-422604>

1.2.3 Teorija določanja ciljev

Lockova in Lathamova načela

Ta teorija predvideva, da je postavljanje ciljev neločljivo povezano z uspešnostjo nalog ter da specifični in zahtevni cilji skupaj z ustreznimi povratnimi informacijami vodijo k večji uspešnosti. Načela je mogoče razdeliti na:

Jasnost: Jasni cilji so merljivi in nedvoumni.

Izziv: Cilji morajo biti dosegljivi, a hkrati zahtevni, da učence motivirajo k preseganju njihovega območja udobja.

- Primer jasnega cilja in izziva je [projekt urbanega čebelarjenja v Ljubljani](#), ki si je zastavil ambiciozen cilj vključiti čebelarstvo v strukturo mesta, povečati biotsko raznovrstnost in sodelovanje skupnosti.



Zavezanost: Je pogosto povezana s pomembnostjo rezultata.

- Zavezanost podjetnikov, ki se ukvarjajo z urbanim kmetijstvom, ponazarja [projekt Malmö Urban Gardening na Švedskem](#), kjer je ključnega pomena dolgoročna predanost trajnostni urbani pridelavi hrane.

Povratne informacije: Zagotavljanje pravočasnih povratnih informacij učencem pomaga prilagoditi njihova prizadevanja in strategije.

- Mehanizmi povratnih informacij so sestavni del projektov urbanega kmetijstva, kot je [projekt participativnega urbanega kmetijstva v Neaplju](#), kjer prispevki skupnosti oblikujejo razvoj in prilagajanje urbanih vrtov.

Zahtevnost naloge: Višja zahtevnost naloge: zahtevnost naloge mora biti usklajena z učenčevimi zmožnostmi, za doseg cilja pa mora biti na voljo dovolj časa.

- Kompleksnost urbanega kmetijstva je mogoče obvladati s projekti, kot je [Agrotopia v Belgiji](#), ki združuje raziskave, izobraževanje in proizvodnjo v kompleksnem urbanem rastlinjaku na strehi.

Pri uporabi teh načel lahko izobraževalci odraslih spodbujajo delavnice za določanje ciljev, na katerih učenci opredelijo jasne in zahtevne cilje svoje podjetniške poti v mestnem kmetijstvu, se zavežejo k tem ciljem in vzpostavijo mehanizem povratnih informacij za spremljanje napredka.

1.3 Orodja za usposabljanje

1.3.1 Cilji SMART

Cilji SMART so uveljavljeno orodje za upravljanje, ki pomaga izboljšati možnosti za uspeh pri določanju in doseganju ciljev, saj so cilji jasni in dosegljivi. Kratica SMART pomeni specifičen, merljiv, dosegljiv, relevanten in časovno omejen. Tukaj je razčlenitev vsake komponente:

Specifičnost

Cilji morajo biti jasni in konkretni, sicer se ne boste mogli osredotočiti na svoja prizadevanja in ne boste imeli prave motivacije za njihovo doseganje. Pri oblikovanju cilja poskušajte odgovoriti na pet vprašanj :

- **Kaj** želim doseči?
- **Zakaj** je ta cilj pomemben?
- **Kdo je** vključen?



- **Kje** se nahaja?
- **Katera** sredstva ali omejitve so vključene?

Merljivost

Pomembno je, da imate merljive cilje, saj boste tako lahko spremljali svoj napredek in ostali motivirani. Ocenjevanje napredka vam pomaga, da ostanete osredotočeni, se držite rokov in občutite vznemirjenje zaradi približevanja doseganju cilja. Merljivi cilj mora obravnavati vprašanja, kot so:

- **Koliko?**
- **Kako bom vedel, kdaj bo to doseženo?**

Dosegljivost

Cilj mora biti tudi realen in dosegljiv, da bo uspešen. Z drugimi besedami, cilj mora presegati vaše zmožnosti, vendar mora biti še vedno mogoč. Dosegljiv cilj običajno odgovarja na vprašanja, kot so:

- **Kako lahko dosežem ta cilj?**
- **Kako realističen je cilj glede na druge omejitve, kot so finančni dejavniki?**

Ustreznost

V tem koraku se prepričajte, da je vaš cilj pomemben za vas in da je usklajen z drugimi ustreznimi cilji. Vsi potrebujemo podporo in pomoč pri doseganju svojih ciljev, vendar je pomembno, da nad njimi ohranimo nadzor. Zato poskrbite, da bodo vaši načrti ostale vodili naprej, vendar boste vi še vedno odgovorni za doseganje lastnega cilja. Pri ustreznem cilju lahko na naslednja vprašanja odgovorite z "da":

- **Ali se vam to zdi smiselno?**
- **Ali je zdaj pravi čas?**
- **Ali se to ujema z našimi drugimi prizadevanji/potrebami?**
- **Ali sem prava oseba za doseg tega cilja?**
- **Ali se uporablja v sedanjem družbeno-gospodarskem okolju?**

Časovna omejenost

Za vsak cilj je treba določiti ciljni datum, da se boste lahko osredotočili na rok in si prizadevali za njegovo uresničitev. Ta del meril za cilje SMART pomaga preprečiti, da bi vsakodnevna opravila imela prednost pred dolgoročnimi cilji. Pri časovno ustrezno opredeljenem cilju običajno lahko odgovorite na naslednja vprašanja:

- **Kdaj?**
- **Kaj lahko storim čez šest mesecev?**
- **Kaj lahko storim čez šest tednov?**



- Kaj lahko storim danes?

V kontekstu podjetništva na področju urbanega kmetijstva so cilji SMART lahko videti takole:

- **Specifičnost:** Na svojem mestnem vrtu želim povečati raznolikost pridelkov, tako da bodo na njem tri vrste zelenih listov.
- **Merljivost:** Cilj bom meril s tem, ali bom uspešno vzgojil in pridelal vsaj dve seriji vsake vrste zelenih listov.
- **Dosegljivost:** Raziskal sem vrste zelenih listov, ki lahko rastejo v mojem podnebjju, in pripravil bom potrebne pogoje za tla.
- **Pomembnost:** Ta cilj mi bo pomagal pritegniti več kupcev, ki iščejo različne lokalno pridelane zelenjave.
- **Časovna omejenost:** To želim doseči do konca naslednje rastne sezone, torej v šestih mesecih.

Z določitvijo ciljev SMART lahko podjetniki, ki se ukvarjajo z urbanim kmetijstvom, ustvarijo jasen načrt za svoje projekte, merijo svoj napredek in po potrebi prilagodijo svoje ukrepe, da bi dosegli svoje cilje.





1.3.2 Primer poslovnega načrta SMART:

Specifičnost

Cilj: Vzpostavitev vrta **na strehi** v središču mesta. Pridelava ekoloških **zelišč** in **zelenjave** za **lokalne restavracije in prebivalce**.

- **Kaj:** Ugoden **vrta na strehi**.
- **Zakaj:** Zagotavljanje **svežih ekoloških izdelkov** lokalni skupnosti in spodbujanje trajnostnega urbanega življenja.
- **Kdo:** **Jaz, potencialni zaposleni in lokalni partnerji**.
- **Kje:** **Kje:** Na najeti **strehi** v središču mesta.
- **Kateri:** Zagotoviti je treba **finančna sredstva, dovoljenja in partnerstva** z lokalnimi živilskimi podjetji.

Merljivost

Cilj: do konca prve rastne sezone doseči donos 200 kilogramov izdelkov na mesec.

- **Koliko:** 200 kilogramov izdelkov.
- **Koliko:** Vsaj **pet različnih vrst zelišč** in **zelenjave**.
- **Kako bom vedel:** **Voditi evidenco** o sajenju, žetvi in prodaji ter tako spremljati količino pridelanih in prodanih izdelkov.

Dosegljivost

Cilj: Zagotoviti začetno **financiranje** v višini **20.000 EUR**, v kombinaciji z malim **poslovnim posojilom** in **množičnim financiranjem** skupnosti za vpostavitev vrtno infrastrukture.

- **Kako:** **Prijavite se za posojilo za mala podjetja** in začnite kampanjo **množičnega financiranja**.
- **Realistično:** pripravite dober **poslovni načrt** in **finančne projekcije**, ki jih lahko pokažete potencialnim posojilodajalcem in vlagateljem.

Ustreznost

Cilj: Prispevati k zelenim pobudam mesta in povečati dostop do lokalno pridelane hrane, kar je v **skladu z naraščajočim povpraševanjem po trajnostnih izdelkih**.

- **Vrednost:** **Podpira težnjo po lokalnih in trajnostnih virih hrane**.
- **Pravi čas:** Za zelene projekte je **na voljo mestna subvencija**.
- **Prizadevanja/potrebe:** Usklajenost z osebnimi vrednotami in željo skupnosti po **trajnostnem razvoju**.



- **Prava oseba:** Zaradi svojega znanja s področja vrtnarstva in **organiziranja skupnosti**, sem primeren za vodenje tega projekta.
- **Socialno-ekonomsko okolje:** Zaradi **osredotočenosti mesta na trajnostni razvoj**, je zdaj primeren čas za začetek urbanega kmetijstva.

Časovna omejenost

Cilj: Začetek delovanja vrta na strehi pred spomladansko sezono sajenja in doseganje polne proizvodne zmogljivosti v šestih mesecih.

- **Kdaj:** **Spomladanska sezona sajenja** za prvi zagon.
- **Čez šest mesecev:** **Doseganje polne proizvodne zmogljivosti.**
- **Čez šest tednov:** **Vzpostavitev najemne pogodbe** za prostor na strehi in dokončanje zasnove vrta.
- **Danes:** **Raziskava potencialne strehe** in dogovor o sestankih z lastniki nepremičnin.

1.4 Scenarij delavnice: "Podjetniki in deležniki v urbanem kmetijstvu"

Drugo orodje za usposabljanje, ki je uporabno za druge izvajalce usposabljanja za motiviranje odraslih (zlasti nizko usposobljenih in nizko kvalificiranih odraslih ter prikrajšanih odraslih), je ponovna izdelava scenarija delavnice, ki temelji na gradivu, pripravljenem v okviru projekta *AgroBUS - Usposabljanje na delovnem mestu za izobraževalce odraslih - Del A - Modul 3 Oblikovanje ustvarjalnega razmišljanja: faza ustvarjanja projekta UA*. Namen tega scenarija delavnice je izboljšati kritično mišljenje, ustvarjalnost in sodelovalne spretnosti z vključevanjem udeležencev v praktične izkušnje reševanja problemov, ki odražajo resnične izzive, s katerimi se soočajo podjetniki v urbanem kmetijstvu.

Na tej stopnji bodo udeleženci lahko:

- Osvojili zavedanje o tem, kako **pomembno je spodbuditi telo in um, da bi se jim sprostil sokovi ustvarjalnosti**;
- **Delali v skupini in** oblikovali svoje misli in ideje;
- **Pripravili ustvarjalne zamisli** ali razširili obstoječe zamisli, da bi ustvarili pomembne koristi za svoje skupnosti;
- Predstavili svoje ideje na **zanimiv in za občinstvo privlačen način**;
- **Poiskali najučinkovitejše rešitve** in o njih razpravljali.



1.5 Reference

Literatura

1. Maslow, A. H. (1943). "Teorija človeške motivacije." *Psychological Review*, 50(4), 370-396. Maslowov izvirni dokument
2. Herzberg, F., Mausner, B. in Snyderman, B. B. (1959). "Motivacija za delo". New York: John Wiley & Sons. Herzbergova dvofaktorska teorija
3. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "Kaj" in "zakaj" zasledovanja ciljev: (E. C.: "Zakaj?"): Človeške potrebe in samoodločanje vedenja." (Human needs and self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. Teorija samoodločanja
4. Locke, E. A. in Latham, G. P. (2002). "Oblikovanje praktično uporabne teorije postavljanja ciljev in motivacije za opravljanje nalog: "35-letna odisejada". *American Psychologist*, 57(9), 705-717. Teorija postavljanja ciljev
5. Van Ments, M. (1999). Učinkovita uporaba igre vlog: (Praktične tehnike za izboljšanje učenja). Kogan Page.
6. Florida, R. (2002). Vzpon ustvarjalnega razreda. New York, NY: Basic Books
7. Rittel, H. W., & Webber, M. M. (1973). Dileme v splošni teoriji načrtovanja. *Znanosti o politiki*, 4, 155-169.
8. Thorbeck, D. (2012). Urbano kmetijstvo: D.: Growing Healthy, Sustainable Places (Gojenje zdravih in trajnostnih krajev). Poročilo svetovalne službe za načrtovanje APA.

Spletne strani

9. Suzy Jurist LinkedIn profil - [Poslovna uporaba Maslowove hierarhije potreb](#)
10. Spletna stran - Reussir Fruits & Legumes FLD - [primestno kmetijstvo: Vzpostavitev zelenega pasu v Ile-de-France](#)
11. AgroBUS Kanal najboljše prakse na youtube - [Zelenjavni vrt Ane in Neculaja](#)
12. AgroBUS Kanal najboljših praks na youtube - [Mărțișor Community Orchard](#)
13. AgroBUS Kanal najboljših praks na youtube - [Javne službe Iasi](#)



14. Kanal YouTube Razlaga prihodnosti - [GrowUp Akvaponska](#) kmetija
15. AgroBUS Kanal najboljše prakse na youtube - [Kmetija Adamachi Iasi](#)
16. AgroBUS Kanal najboljše prakse na youtube - [Mestni čebelarski center Zavoda Čebela](#)
17. Projekt Erasmus+ AgroBUS in Urban AreaS - [MOOC](#)
18. Projekt Erasmus+ Urban Green Train: [Povezava do spletišča: Projekt Train Green Train](#): Spodbujanje urbanega kmetijstva v Evropi - [Povezava do spletišča](#)
19. "Mestna kmetija Augarten: "Urbano kmetijstvo kot izobraževalno orodje." Mestna kmetija Augarten. [Povezava na spletno stran](#)
20. "Ljubljana - Zelena prestolnica Evrope 2016." Evropska komisija. [Povezava na spletno stran](#)
21. "Mestno vrtnarjenje v Malmöju: "Mestno kmetijstvo na Švedskem." Malmö stad. [Povezava na spletno stran](#)
22. "Neapeljsko participativno urbano kmetijstvo." Mesto Neapelj. [Povezava na spletno stran](#)
23. "Agrotopija: "Topolarija na strehi v Belgiji". Inagro. [Povezava na spletno stran](#)
24. Projekt Erasmus+ AgroBUS - [Usposabljanje na delovnem mestu za izobraževalce odraslih - del A - modul 3: Kreativno razmišljanje pri oblikovanju](#)





6. Zaključek

Pobude za urbano kmetijstvo, kot so skupnostni vrtovi, urbano kmetovanje in pridelava hrane v zaprtih prostorih, postajajo v metropolitanskih območjih vse pomembnejše. Te pobude pomembno prispevajo k družbenemu in kulturnemu utripu sosesk, spodbujajo gospodarski razvoj in razvoj skupnosti, zagotavljajo edinstvene priložnosti za mlade in dragoceno poklicno usposabljanje za tiste, ki iščejo nove možnosti za rast.

Čeprav so koristi urbanega kmetijstva pri izboljšanju dostopa do zdrave hrane nesporne, je bistveno nasloviti vprašanje dostopnosti, zlasti za ranljive skupine prebivalstva. Kljub naraščajoči priljubljenosti urbanega kmetovanja, še vedno obstajajo izzivi pri zagotavljanju možnosti socialno ogroženih odraslih, da lahko v celoti izkoristijo prednosti tega področja delovanja. Izobraževalci igrajo ključno vlogo pri opolnomočenju teh oseb za premagovanje ovir na poti do prehranske varnosti.

Poleg tega tovrstne pobude prinašajo izjemne okoljske koristi, saj, na primer s proizvodnjo komposta, spodbujajo biotsko raznovrstnost, življenjski prostor opraševalcev in s hranili bogata tla. Vendar je za zagotovitev teh koristi potrebno skrbno upravljanje virov v celotnem ciklu proizvodnje hrane. Treba je vzpostaviti ravnovesje med pozitivnimi učinki na mestne ekosisteme in morebitnimi pritiski na življenjsko pomembne storitve, naravna območja in človeške vire.

Uspeh urbanega kmetijstva se ne meri le po pridelkih ali poslovnih uspehih, temveč tudi po velikem vplivu na življenje vključenih ljudi. Iskanje pravega pristopa k izobraževanju trenerjev za nepriviligirane odrasle, ki vstopajo v podjetništvo, je ključnega pomena za sprostitev celotnega potenciala urbanega kmetijstva, kot katalizatorja pozitivnih sprememb v naših urbanih pokrajinah.

Zbirka orodij, ki je pred vami, je celovit vodnik za vzgojitelje, ki delajo z nepriviligiranimi mladimi odraslimi v urbanih območjih. Začenši z razumevanjem različnih vrst odraslih in odtenkov urbanega kmetijstva, publikacija poudarja ključno vlogo enakovrednega odnosa med izobraževalci in odraslimi. Ponuja praktične metode za spodbujanje zavzetosti, motivacije in transformativnih učnih izkušenj. Poleg tega izobraževalec ponuja učinkovit način prepoznavanja prikrajšanih odraslih in poudarja pomembnost stalnega prilagajanja posebnim potrebam ciljne skupine. Priznava tudi pomen stalnega strokovnega izpopolnjevanja izobraževalcev, zlasti pri razvijanju mehkih veščin za ustvarjanje vključujočega in prilagodljivega okolja v razredu ter se osredotoča na celostni razvoj mladih, nepriviligiranih odraslih s poudarkom na vključevanju samozavedanja, prilagodljivosti in določanja ciljev za spremembo vedenja. Poleg tega so v priročniku obravnavane strategije za povečanje motivacije, določanje ciljev in naravnavanje k



rezultatom usmerjene miselnosti, ki so ključnega pomena za opolnomočenje posameznikov v okviru urbanega kmetijstva.

Ta zbirka orodij je celovit in strateški vir, ki obravnava medsebojno povezane izzive izobraževanja odraslih na področju urbanega kmetijstva. S priznavanjem pomena odnosov, razvoja spretnosti in motivacijskih dejavnikov omogoča izobraževalcem, da se znajdejo v labirintu kompleksnosti in ustvarijo okolje, ki spodbuja osebno in strokovno rast izobraževalcev ter učencev. In kot zadnje, urbano kmetijstvo predstavlja kot katalizator trajnostnega razvoja v mestnih skupnostih, ki ga vodijo ozaveščeni, motivirani in opolnomočeni ljudje.

