



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROPAGRI

PROPAGRI

Profesionalna Integracija Mladih Kroz
Poljoprivredu

PRIRUČNIK ZA ORIJENTACIJU



This project has been funded with support from the European Commission. The publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project N°KA220-YOU-37C49185

SADRŽAJ

Uvod	2
Aktivno učešće	2
Facilitacija.....	3
Koučing i mentoring.....	5
Model GROW.....	5
Model Vještina - Volja	8
Model situacijskog liderstva (vođenja)	9
Razumijevanje najboljeg pristupa	10
VARK Model.....	14
RADIONICE	15

Uvod

Uključivanje današnje mladeži u poljoprivredni sektor postavlja jedinstven skup izazova. Mnogi mladi pojedinci često doživljavaju poljoprivredu kao udaljenu i neprivlačnu za svoje profesionalne poduhvate. Kao odgovor na taj nedostatak entuzijazma i interesa, ovaj dokument predstavlja PropAgri okvir, sveobuhvatno obrazovno sredstvo osmišljeno da odgovori na te izazove i osnaži mlade ljude u poljoprivrednom sektoru.

Prepoznajući važnost uključivanja mladeži u poljoprivredu za održivi razvoj, PropAgri okvir ima za cilj pružiti teorijski alat. Taj alat služi kao vodič za omladinske radnike i edukatore, opremajući ih vrijednim uvidima i metodologijama za prevladavanje prepreka i čineći poljoprivredno obrazovanje privlačnijim za mlade ljude, posebno one koji su kategorizirani kao NEET-ovi (ne u obrazovanju, zaposlenju ili obuci).

Ulazeći u [PropAgri okvir](#), ključno je povezati njegove ciljeve s širim kontekstom razvoja mladih. Ovaj dokument se savršeno uklapa s alatom za orijentaciju, koji obuhvaća različite strategije coachinga i mentorstva. Spajanjem ovih resursa, cilj nam je razviti sveobuhvatan pristup koji ne samo da se bavi jedinstvenim izazovima uključivanja mladeži u poljoprivredu, već i promoviše njihov holistički razvoj kroz efikasne strategije coachinga i mentorstva. Zajedno, ovi resursi predstavljaju neprocjenjive alate u oblikovanju budućnosti poljoprivrednog obrazovanja za mlade.

Aktivno učešće

Aktivno učešće i donošenje odluka od strane mladih pojedinaca u oblikovanju njihovog iskustva učenja o ljudskim pravima predstavlja suštinu učešća. Ovo uključivanje doprinosi razvoju različitih vještina, uključujući donošenje odluka, aktivno slušanje, empatiju, poštovanje drugih i preuzimanje odgovornosti za svoje izbore i postupke.

Učešće zahteva podržavajuće okruženje koje podstiče učenike / učesnike da preuzmu odgovornost za aktivnosti i procese u koje su uključeni. Važno je biti transparentan i iskren prema učesnicima - takođe i o granicama učešća.

Aktivnosti navedene u ovom vodiču zahtevaju aktivno angažovanje - pasivno posmatranje neće rezultirati učenjem. Učešće prosperira u okruženju koje podržava i ohrabruje učesnike da preuzmu kontrolu nad aktivnostima u koje su uključeni. Transparentnost i iskrenost, posebno o granicama učešća, su ključni.

Preporučljivo je najaviti, objasniti granice učešća:

- **Bezbednosne zabrinutosti** - Na primjer, u aktivnostima na otvorenom, mogu postojati ograničenja učešća zasnovana na fizičkoj spremnosti ili medicinskim stanjima učesnika.
- **Ekspertiza i nivo vještina** - Neke aktivnosti mogu zahtijevati određeni nivo ekspertize, stručnosti ili vještina kako bi se obezbijedilo smisljeno učešće.
- **Grupna dinamika** - neki učesnici će biti mnogo spremniji da izraze svoje mišljenje i stavove, što druge može učiniti neodlučnim - ovo treba pratiti i stvoriti prostor u kojem svako može izraziti svoje mišljenje čak i ako to znači ograničiti vrijeme za druge,
- **Privatnost i povjerljivost** - U diskusijama koje uključuju osjetljive ili lične informacije, mogu postojati granice u pogledu toga koliko se očekuje da pojedinci dijele.
- **Vremenska ograničenja** - U aktivnostima ili kursovima sa ograničenim vremenom, mogu postojati ograničenja u dubini ili širini učešća zbog dostupnog vremenskog okvira.

Facilitacija

Kao fasilitatora definišemo svakoga ko sprovodi, vodi ili facilitira aktivnost iz obrazovnog okvira.

Facilitacija je proces vođenja, facilitacije i upravljanja grupnim aktivnostima ili raspravama kako bi se pomoglo timu ili učesnicima da postignu određeni cilj. Fasilitator je osoba odgovorna za nadgledanje i vođenje ovih aktivnosti, osiguravajući da grupa efikasno funkcioniše i da su njezini ciljevi ispunjeni.

Facilitacijom stvarate sigurno okruženje u kojem ljudi uče kroz eksperimentisanje, istraživanje, davanje i uzimanje.

Profesija facilitatora/voditelja može biti vrlo različita - to može biti mlada osoba koja priprema aktivnost za druge, omladinski radnik (radnik koji radi sa mladima), menadžer ili voditelj projekta ili trener. Bez obzira na zvaničnu ulogu facilitatora/voditelja, postoje određene kompetencije i veštine koje on mora posjedovati.

Prije svega, facilitator bi trebao biti u stanju voditi i usmjeravati diskusiju. Facilitatori vode grupne diskusije potičući učešće, upravljajući vremenom i osiguravajući da razgovori ostanu usredotočeni na predviđene teme. To također uključuje upravljanje ravnomjernom raspodjelom "vremena za razmišljanje" sudionika - često se događa da su pojedini sudionici puno spremniji izraziti svoje mišljenje i detaljno ući u tematiku, međutim, facilitator mora omogućiti svima da govore čak i ako to ponekad zahtijeva prekinuti nekoga na pristojan način kako bi rezimirali što je upravo rekao i dali drugoj osobi riječ.

Vrlo je važno uspostaviti sigurno okruženje u kojem svi mogu dijeliti svoje mišljenje. Mogu postojati situacije u kojima je mišljenje ljudi potpuno suprotno vašem ili mišljenju drugih učesnika; čak i ako je to slučaj, morate ostati neutralni i dopustiti osobi da slobodno izrazi svoje mišljenje. To se može postići naglašavanjem vrijednosti različitosti mišljenja i učenja iz drugih perspektiva i razloga koji ih podržavaju. Sve u svemu, to naše društvo čini tolerantnijim i inkluzivnijim.

Facilitator bi trebao imati vještine rješavanja problema kako bi pomogao grupi da prevlada izazove, sukobe ili prepreke koje se pojavljuju tokom rasprava, diskusija ili aktivnosti.

Voditelj mora osigurati da su aktivnosti grupe usklađene s njenim ciljevima, vodeći sudionike prema planiranim ishodima.

Više o različitim pedagoškim pristupima možete pronaći u [PEDAGOŠKOM OKVIRU](#).

Koučing i mentoring

Mentorstvo je podržavajući i razvojni odnos između iskusne osobe, mentora, i manje iskusne osobe, mentija, s ciljem poticanja osobnog i profesionalnog rasta mentija.

Koučing je strukturirani i ciljno usmjereni proces u kojem obučeni profesionalac, poznat kao kouč, podržava pojedince ili grupe u postizanju određenih osobnih ili profesionalnih ciljeva. Kouč olakšava istraživanje ideja, izazova i strategija kako bi pojedinac ili tim otkrio svoje potencijale i maksimizirao svoj učinak.

Iako i mentorski odnosi i koučing uključuju podržavajući odnos usmjeren na razvoj i poboljšanje, postoje neke ključne razlike u njihovim pristupima i ciljevima:

Mentori obično crpe iz vlastitih iskustava, nudeći savjete i smjernice na temelju vlastitog, osobnog i profesionalnog putovanja, dok koučevi koriste pitanja i reflektivne tehnike kako bi potaknuli pojedince da pronađu vlastita rješenja, umjesto da pružaju izravne savjete temeljene na vlastitim iskustvima.

Mentorski odnosi često su dugoročni i mogu se protezati izvan specifičnih ciljeva, usredotočujući se na cjelokupni razvoj i rast mentija, dok se koučevi koncentrišu se na određene, definisane ciljeve ili rezultate, pomažući pojedincima ili timovima da postignu te rezultate.

Model GROW

Istorija ovog modela započinje 1974. godine, kada je Timothy Gallway objavio "Unutarnju igru tenisa" u Sjedinjenim Američkim Državama, a ideja je preuzeta i prenesena u Europu od strane Johna Whitmorea i Alexandera Grahama. Nakon suradnje s McKinseyem, originalni model, sastavljen od 7 koraka, preoblikovan je i sveden na 5, što je rezultiralo GROW modelom. Ovaj je model vrlo brzo postao vrlo poznat i popularan, predstavljajući za mnoge prototip mentorskih i koučing modela.

Model je kasnije prošao adaptacije i dopune, tako da je mogao dokazati svoju efikasnost i u drugim kontekstima, poput verzije ovog modela nazvane I-GROW (Issues (Problem), Goal (Cilj), Reality

(Realnost), Options (Opcija), Will/Way forward (Volja/Put naprijed)) (Breen, 2018, str. 14), online mentoring (Bishop, 2015) ili verzija modela REGROW, koja pojašnjava veze između strukture koučing sesije i teorije samoregulacije (Grant, 2022) ili TGROW, gdje T dolazi od teme.

- Bishop, J. (2015). Istraživanje obima i ograničenja GROW modela za online koučing i mentorski rad: Prema 'prostetičkom učenju'. Zbornik radova sa Međunarodne konferencije o e-učenju, e-poslovanju, informacionim sistemima preduzeća i e-upravi (EEE), 125-136. Dostupno na: <http://www.worldcomp-proceedings.com/proc/p2015/EEE6132.pdf>
- Grant, A.M. (2022). Je li vrijeme za REGROW modela GROW? Pitanja vezana za nastavu strukture sesija za koučing. U D. Tee, J. Passmore (urednici). (2022). Prakticiranje koučinga. New-York: Wiley Online Library, 29-40. <https://doi.org/10.1002/9781119835714.ch3>
- Breen, A. (2018). Efikasnost obuke na radnom mestu među linijskim menadžerima u irskoj državnoj službi. U Psihologiji na Dublin Business School, Škola umjetnosti. Odjel psihologije Dublin Business School. Dostupno na: <https://esource.dbs.ie/handle/10788/3453>

**Table 1. Examples of questions to use at each stage of the GROW model
(after Madsen, 2019, p. 2)**

Stage	Questions
G - Establishing a GOAL	Tell me about the issue or what you feel is wrong? What do you want to achieve? How can you make that more specific? How do you imagine the situation when it is resolved? When do you want to have this goal achieved/ this issue resolved? What will achieving this goal mean for you? Which aspect is the most important for you to focus on right now? Where would you say you are today in achieving this goal/ resolving this issue?
R- examining the REALITY	What is the situation at the moment? What is happening right now? How do you know there is an issue? Can you describe/ explain that in more detail? What are all the different elements you need to consider when tackling this? What have you done so far to improve things? What worked? What did not work? What obstacles are in your way? Which good things do you want to keep doing? Which resources do you already have to help you achieve this? Who will be able to help you?
O - Considering OPTIONS	What could you do to resolve this? What steps can you take towards this goal? What could you do to move yourself just one step forward? What have you seen working in similar situations? What would you do if you knew you couldn't fail? If you could devote all your time to this one thing, what would you do then? What else could you do? Brainstorm your options to choose from/ list all your ideas. Which option would be the fastest /easiest /preferred? What are the pros and cons of each option?
W - WILL do / WAY forward	What are you ready to do to resolve this issue? What are your next steps? What will you commit to as action steps to move closer to your goal? What are the benefits of choosing these options? When are you going to start and complete each action? Where are you recording these actions? How committed are you to taking these actions? What might stop you carrying them out? What can you do to overcome this obstacle? What additional support do you need? Who can help you? Is there anything else you need to consider? How are you going to reward yourself when you achieve this?

Model Vještina - Volja

Model Vještina - Volja je koncept menadžmenta i vođenja koji se koristi za analizu i rješavanje performansi zaposlenika. Ocjenjuje dva ključna faktora koji utječu na performanse pojedinca: vještinu i volju.

Vještina - Ovo se odnosi na sposobnost, znanje i stručnost pojedinca vezano uz određeni zadatak ili ulogu. Obuhvata tehničko znanje, kompetencije i sposobnost učinkovitog obavljanja zadataka.

Volja - U ovom kontekstu označava motivaciju, spremnost i stav pojedinca prema obavljanju zadatka ili ispunjavanju uloge. Riječ je o želji, odlučnosti i predanosti pojedinca u završavanju zadatka ili postizanju željenog rezultata.

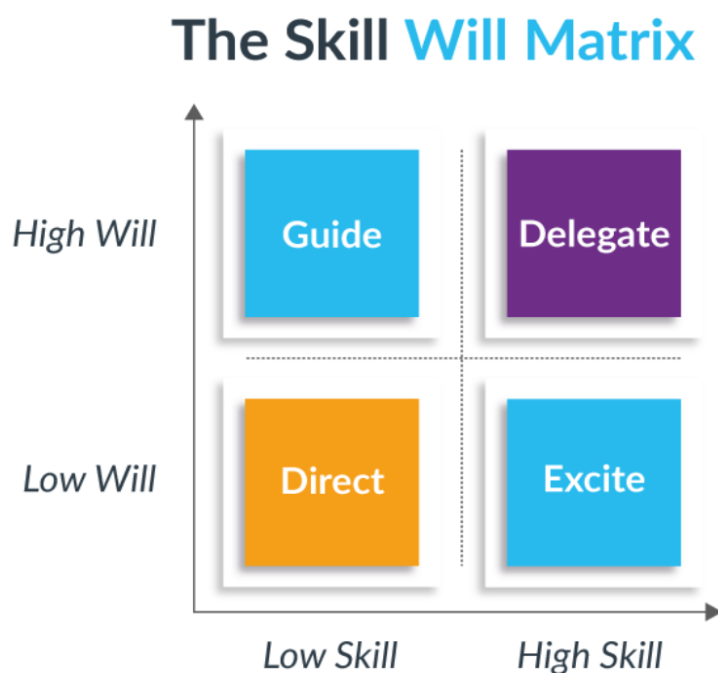
Matrica Vještina - Volja - Ovaj model često koristi matricu s četiri kvadranta kako bi kategorisao zaposlene prema njihovim razinama vještina i volje:

- Visoka Vještina - Visoka Volja - Zaposlenici u ovom kvadrantu posjeduju potrebne vještine i motivaciju za dobro obavljanje posla. Obično su visoko učinkoviti i mogu imati koristi od prilika za rast i izazove.
- Visoka Vještina - Niska Volja - Osobe s potrebnim vještinama, ali nedostatkom motivacije, spadaju u ovu kategoriju. Mogu biti izložene sagorijevanju, nezadovoljstvu ili neangažovanosti. Koučing ili motivacijske strategije mogu biti korisne za ovu grupu.
- Niska Vještina - Visoka Volja - Zaposlenici s visokom motivacijom, ali nedostatkom potrebnih vještina, spadaju u ovu kategoriju. Mogu biti entuzijastični, ali im je potrebna obuka, vođenje ili razvoj vještina kako bi optimalno obavljali svoj posao.
- Niska Vještina - Niska Volja - Osobama u ovom kvadrantu nedostaju i potrebne vještine i motivacija. Može im biti potrebna opsežna obuka, podrška i koučing kako bi poboljšali svoje sposobnosti i entuzijazam.

(Knezek G., Christensen R. Proširivanje modela volje, vještine, alata integracije tehnologije: dodavanje pedagogije kao novog modelnog konstrukta. J Comput High Educ (2016) 28:307–325)

Prema ExecVisionu, "(v)ještina je objektivna. Imate konkretne KPI-eve i najbolje prakse za mjerenje. Volja je, s druge strane, subjektivnija i može se otkriti samo kroz razgovor jedan-na-jedan i posmatranje." Međutim, kako bi se smanjila subjektivnost u određivanju "volje", procjena (test) ličnost, poput Hogan Assessmenta, može biti koristan u određivanju "svijetle strane", "tamne strane" i "motivacija, vrijednosti i preferencije" zaposlenih.

Ovisno o tome gdje su zaposleni smješteni na matrici na temelju njihove razine vještina i volje, koristit će se različiti stilovi upravljanja performansama.

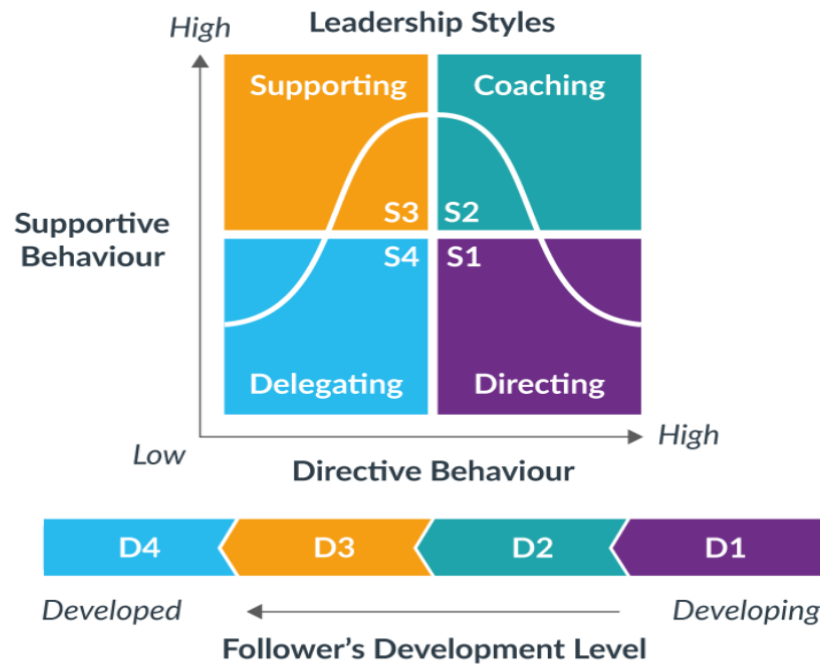


<https://www.aihr.com/blog/skill-will-matrix/>

Model situacijskog liderstva (vođenja)

Situacijsko liderstvo (vođenje) uključuje prilagođavanje stilova upravljanja i vođenja kako bi odgovarali određenoj situaciji i pojedinačnim zaposlenima s kojima se bave.

Situational Leadership Model



Razumijevanje najboljeg pristupa

Razumijevanje najefikasnijeg pristupa coachingu i mentorstvu za osobu koja je nova zahtijeva pažljivo razmatranje njenih individualnih potreba, preferencija i specifičnog konteksta odnosa. Evo koraka koje možete poduzeti kako biste procijenili i odredili najbolji pristup.

Što su mentor i mentee specifičniji u definiranju onoga što žele postići kroz mentorski odnos, to će mentor efikasnije moći da pomogne.

- 1. Procjena ciljeva** - Kako biste pomogli u identifikaciji ciljeva mentee-a, možete koristiti upitnik, gdje tražite od mentija da označi glavne ciljeve koje želi postići.

Moji ciljevi su:

- Izgraditi samopouzdanje u davanju prezentacija
- Proširiti svoju mrežu kontakata
- Razjasniti svoje profesionalne karijerne ciljeve

- Naučiti nove tehničke vještine
- Proširiti izvore povratnih informacija
- Povećati svoje razumijevanje poslovanja
- Razviti svoje menadžerske vještine
- Razviti svoje vještine upravljanja projektima
- Povećati sposobnost preuzimanja rizika
- Povećati sposobnost javnog nastupa
- Razviti osobne vještine

Možete postaviti dodatna pitanja koja bi vam pomogla bolje razumjeti mentee-a, kao što su: Koji radni zadatci vam predstavljaju najveći izazivaju? Gdje se osjećate zaglavljanim? Koje vještine želite steći? Koja iskustva želite doživjeti? Koje karijerni putevi vas zanimaju? Koje promjene ćete morati napraviti da biste slijedili svoje interese? Tko su vaši uzori? Zašto ste ih odabrali? Koja je vaša neiskorišćena snaga koju biste želeli da vidite da organizacija bolje iskoristi? Tko je u vašoj trenutnoj mreži? Kakve vrste ljudi biste željeli dodati? Kakvu sliku želite projektujete? Kako bi vam to koristilo?

Pitajte mentee-a kako će znati kada je postigao-la cilj?

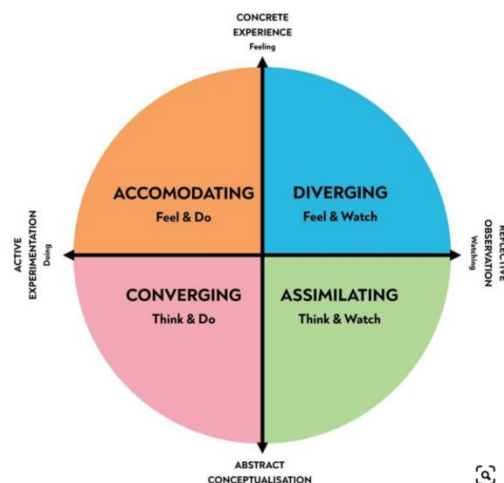
([Microsoft Word - Mentoring Guide.doc \(harvard.edu\)](#))

2. Stil Učenja - Procijenite preferirani stil učenja pojedinca. Neki ljudi mogu biti vizualni učenici, dok drugi možda preferiraju praktična iskustva ili verbalne instrukcije. Razumijevanje njihovog stila učenja može utjecati na način na koji se informacije saopštavaju i dijele.

Postoji nekoliko načina kako otkriti nečiji stil učenja:

- **Kolbov popis stilova učenja (Kolb's Learning Styles Inventory):**

Kolbov model identificira četiri stila učenja: Konvergentni, Divergentni, Asimilativni i Akomodativni. Možete koristiti Kolbov popis stilova učenja kako biste procijenili gdje se pojedinac nalazi na ovom spektru na temelju njihovih preferencija za konkretne doživljaje, reflektivno promatranje, apstraktno konceptualiziranje i aktivno eksperimentiranje. - [Kolb's Learning Styles & Experiential Learning Cycle \(simplypsychology.org\)](#)



Divergentni (osjećanje i promatranje – CE/RO)

Ovi ljudi su u stanju da sagledaju stvari iz različitih perspektiva. Oni su osjetljivi. Preferiraju promatrati umjesto da rade, težeći prikupljanju informacija i korištenju mašte za rješavanje problema. Najbolji su u promatranju konkretnih situacija iz različitih perspektiva.

Kolb naziva ovaj stil "divergentnim" jer ove osobe se bolje snalaze u situacijama koje zahtijevaju

generiranje ideja, na primjer, brainstorming. Osobe s divergentnim stilom učenja imaju širok interes za kulturu i vole prikupljati informacije.

Zanimaju ih ljudi, skloni su maštovitosti i emotivnosti, te su obično jaki u umjetnosti. Osobe s divergentnim stilom preferiraju rad u grupama, slušanje s otvorenim umom i primanje osobnih povratnih informacija.

Asimilativni (promatranje i razmišljanje – AC/RO)

Asimilativni stil učenja podrazumijeva sažet, logičan pristup. Ideje i koncepti su važniji od ljudi.

Ove osobe zahtijevaju dobra i jasna objašnjenja umjesto praktične prilike. Odlično razumiju širok spektar informacija i organiziraju ih na jasan, logičan način.

Osobe s asimilativnim stilom učenja manje su usmjerene na ljude i više su zainteresirane za ideje i apstraktne koncepte. Ljude sa ovim stilom više privlače logično utemeljene teorije nego pristupi zasnovani na praktičnoj vrijednosti.

Ovaj stil učenja važan je za učinkovitost u informatičkim i znanstvenim karijerama. U situacijama formalnog učenja, osobe s ovim stilom preferiraju čitanje, predavanja, istraživanje analitičkih modela i vrijeme za razmišljanje.

Konvergentni (rad i razmišljanje – AC/AE)

Osobe s konvergentnim stilom učenja mogu rješavati probleme i koristiti svoje učenje kako bi pronašle rješenja za praktične probleme. Preferiraju tehničke zadatke, manje su usmjerene na ljude i interpersonalne aspekte.

Osobe s konvergentnim stilom učenja najbolje pronalaze praktične primjene ideja i teorija. Mogu rješavati probleme i donositi odluke pronalazeći rješenja na pitanja i probleme.

Osobe s konvergentnim stilom učenja više su privučene tehničkim zadacima i problemima nego socijalnim ili interpersonalnim pitanjima. Konvergentni stil učenja omogućava specijalističke i tehnološke sposobnosti.

Osobe s konvergentnim stilom vole eksperimentirati s novim idejama, simulirati i raditi s praktičnim primjenama.

Akomodativni (rad i osjećanje – CE/AE)

Akomodativni stil učenja je "hands-on," i oslanja se na intuiciju umjesto logike. Ove osobe koriste analizu drugih ljudi, te preferiraju praktičan, iskustveni pristup. Privlače ih novi izazovi i iskustva, te sprovođenje planova.

Obično djeluju na "osjećaj" nego na logičku analizu. Osobe s akomodativnim stilom učenja sklonije su oslanjati se na druge za informacije nego provoditi vlastitu analizu. Ovaj stil učenja je prisutan među općom populacijom.

(Kolb, D. A. (1976). Inventar stilova učenja: Tehnički priručnik. Boston, MA: McBer.

Kolb, D.A. (1981). Stilovi učenja i disciplinske razlike, u: A.W. Chickering (Ur.) Suvremeno američko sveučilište (pp. 232–255). San Francisco, LA: Jossey-Bass.)

VARK Model

Model VARK kategoriše učenike prema vizualnim, auditivnim, čitanjem/pisanjem i kinestetičkim preferencijama.

Vizualni učenici:

Vizualni učenici najbolje uče gledanjem. Grafički prikazi poput grafikona, dijagrama, ilustracija, materijala za čitanje i videozapisa korisni su alati za učenje za vizualne učenike.

Auditivni učenici:

Auditivni učenici najbolje uče slušajući informacije. Oni imaju tendenciju da mnogo izvuku iz predavanja i dobro pamte ono što im se kaže.

Učenici čitanja i pisanja:

Učenici koji preferiraju čitanje i pisanje preferiraju primanje informacija prikazanih kao riječi i tekst.

Kinestetički učenici:

Kinestetički (ili taktilni) učenici najbolje uče dodirivanjem i radeći. Praktično iskustvo je važno za kinestetičke učenike.

Valjanost modela VARK kao i drugih teorija stilova učenja je bila predmet pitanja i kritike. Neki skeptici tvrde da kategorizacija učenika u singularni stil učenja može ometati proces učenja. Unatoč tim zabrinutostima, testovi samorefleksije poput ovih mogu pružiti vrijedne uvide u samorazumijevanje. Međutim, važno je prepoznati da ove procjene ne bi trebale strogo da označavaju pojedince kao isključivo jedan stil učenja, jer ljudi vjerojatno imaju različite preferencije za učenje izvan jedne kategorije.

Komunikacijske preferencije

Identificirajte komunikacijske preferencije osobe. Neki pojedinci mogu preferirati direktnu i asertivnu komunikaciju, dok će drugi bolje reagirati na suradnički i podržavajući pristup. Prilagodite svoj stil komunikacije shodno tome. Trebalo bi uzeti u obzir kulturno porijeklo i kulturne norme osobe. Istražite kako osoba preferira primiti povratnu informaciju. Neki pojedinci mogu cijeniti direktnu i

konstruktivnu povratnu informaciju, dok će drugi preferirati pozitivan i poticajan pristup. Razumijevanje njihovih preferencija za povratnu informaciju doprinosi pozitivnom iskustvu coachinga ili mentorstva.

RADIONICE

Naslov	Poljoprivreda treba vašu podršku!
Opis alata (radionice)	Ova radionica je razvijena da olakša i identifikuje potrebe tržišta u oblasti poljoprivrede koristeći različite dinamike. Koristit ćemo pristup istraživanja tržišta s mladima kako bismo im omogućili da postanu proaktivniji i pružili im alate koji bi im mogli biti korisni za buduće poslovne prilike u bilo kojem području, s posebnim naglaskom na poljoprivredu.
Ciljevi radionice	• Identificirati potrebe za poljoprivrednim tržištem kako bi se uključilo više mladih ljudi i novih radnih snaga. • Pružiti alate i podići kompetencije u istraživanju tržišta i razvoju poslovnih ideja. • Predstaviti osnovne koncepte istraživanja tržišta i pružiti mladima sadržaj koji je koristan za njihov profesionalni razvoj. • Omogućiti mladima da pripreme i provedu malo istraživanje tržišta među poljoprivrednicima. • Povezati potrebe tržišta s potrebnim kompetencijama kako bi se popunila praznina na poljoprivrednom tržištu.
Ciljna grupa	• Mladi NEET u dobi od 16 do 20 godina.

	• Mladi u dobi od 20 do 25 godina.
Veličina grupe	Od 15 do maksimalno 25 učesnika
Vrijeme	180 minuta
Materijal	• Stacionarni • Projektor • Platno za projekciju • Višestruke utičnice i električna energija • A4 bijeli papir (moguće i reciklirani papir) • Debeli markeri debeli (jedan za svakog učesnika) • Olovke (jedna za svakog učesnika)
Prostor	Predlažemo da prostorija ima najmanje 3 četvorna metra prostora po sudioniku za kretanje, te po mogućnosti da ima više mjesta unutar i izvan prostorije kako bi se sudionicima pružila prilika za promjenu okoline i povećanje njihove motivacije.
Instrukcije (Uputstvo)	Kada ste spremni, možete provesti ovu aktivnost i slijedeći ove korake: 1. Presentacija što je marketing i istraživanje tržišta koje se može koristiti pomoću Power Point prezentacije dostupna je OVDJE. Pokušajte učiniti prezentaciju što dinamičnijom, uključujući mlade ljude postavljajući im pitanja o sadržaju i provjeravajući jesu li upoznati ili da li barem mogu pokušati podijeliti svoje znanje o temi. 2. Nakon završene prezentacije, možete dati sljedeći zadatak učesnicima: • Napraviti intervju s najmanje 5 različitih stručnjaka iz područja poljoprivrede kako bi razumjeli koje su još uvijek potrebe tržišta da bi se poljoprivredna oblast unaprijedila i više pratila od strane mladih kao prilika za budući posao. Zamolite ih da razviju upitnik za intervju s maksimalno 10 pitanja i da odgovore prikupljaju čak i putem

	telefonskih ili video poziva. Nakon završetka, prikupite podatke i pripremite kratki sažetak rezultata i popis potreba tržišta u poljoprivrednoj oblasti. 3. Za ovaj zadatak podijelite učesnike u male grupe od maksimalno 5 osoba i postavite im rokove prateći vrijeme i provjeravajući grupu po grupu gdje se nalaze i trebaju li pomoć. Dobar rok bio bi 2 sata. Nije potrebno imati pravo profesionalno istraživanje tržišta, već omogućiti učesnicima da shvate kako da ga razviju i sprovedu. 4. Presentacija rezultata svake grupe s maksimalno 3 minute za prezentaciju po svakoj grupi. 5. Nakon završene prezentacije, recite im da ostanu u istim grupama i da identificiraju prema njihovom mišljenju koje bi to kompetencije mogle biti potrebne da ogovaraju i zadovolje potrebe tržišta u poljoprivredi, kreirajući rang najvažnijih kompetencija i model u kojem za svaku potrebu koju su identifikovali povežu i usklade kompetenciju korisnu za pokrivanje te potrebe. Možete im dati 30 minuta za rad na tome. Mogu koristiti digitalne prezentacije ili klasične prezentacije s upotrebom papira i flipcharta. 6. Plenarna prezentacija koju će voditi oni i gdje će svaki od njih imati 5 minuta za prezentaciju. 7. Završite s grupnim debriefingom kako biste zajedno sa njima provjerili što su naučili i dali značenje cjelokupnoj aktivnosti koju ste proveli. Možete koristiti pitanja u sljedećoj tabeli.
Debriefing	- Kako je prošla aktivnost? Jeste li uživali? - Da li ste naučili nešto više o istraživanju tržišta? - Da li ste sada bolje upoznati s potrebama tržišta rada u poljoprivredi? - Mislite li da sada bolje možete prepoznati koje su kompetencije potrebne za ulazak na tržište rada u poljoprivredi? - Jeste li promijenili svoje mišljenje o prilikama koje nudi tržište rada u

	poljoprivredi? • Što biste planirali u budućnosti vezano uz poljoprivredu, a što vas je inspiriralo u aktivnosti? • Hoćete li potaknuti druge prijatelje i osobe koje poznajete da razmotre poljoprivredu kao priliku za svoju budućnost?
Savjeti za fasilitatora	• Preporučujemo da ovu aktivnost provodite nakon nekoliko aktivnosti upoznavanja i da budete sigurni da u vaši učesnici povezani kao grupa. Potrebno je imati suradničko i sigurno okruženje unutar grupe. • Provjerite unaprijed sve prostore koje ćete koristiti i njihovu sigurnost. • Unaprijed pripremite sav potreban materijal kako ne biste improvizirali tijekom aktivnosti i stvorili konfuziju. • Dodajte pitanja za koja mislite da bi mogla potaknuti raspravu ili vam omogućiti prikupljanje zanimljivih informacija od učesnika tijekom analize. Ako vam ta pitanja padnu na pamet unaprijed ili tokom vođenja aktivnosti, budite sigurni da imate blok za bilješke kako biste ih zabilježili i zapamtili.
Materijal za podjelu	1. Prezentacija istraživanja tržišta 2. Primjer šeme za usklađivanje potreba i kompetencija

Naslov	Ideje o održivoj poljoprivredi
Opis alata (radionice)	Ova radionica je osmišljena kako bi dublje istražila temu poljoprivrede i održivosti kao dva povezana i važna područja za budućnost poljoprivrede i svjetskog okoliša. Ovaj alat temelji se na aktivnostima neformalnog obrazovanja i nešto formalnih prezentacija, stvarajući mješavinu između formalnog i neformalnog obrazovanja. Metode koje će biti uključene su između ostalog, rad u plenumu, rad u malim grupama i suradnja, analitičke sposobnosti, razvoj poslovne ideje i poduzetničke kompetencije. Iz ove aktivnosti sudionici će naučiti više o održivosti i steći će kompetencije vezane uz razvoj poslovnih ideja i komunikacijske vještine kako bi prenijeli svoju poslovnu ideju. Razvijanje konkretnih ideja i njihovo pretvaranje u djelo glavni je cilj ove aktivnosti.
Ciljevi radionice	1. otkriti više o održivosti i kako proces održivosti pretvoriti u poslovnu ideju u poljoprivredi; 2. prenijeti vještine razvoja poslovne ideje na mlade ljude i konkretizirati iskustvo stečeno na farmama u poljoprivrednom sektoru; 3. koristiti digitalne i inovativne alate za obrazovanje poput videozapisa kako bi se predstavili; 4. razmišljati o potencijalnim poslovnim idejama i osigurati učesnicima kontinuirani pristup nakon iskustva koje su imali u poljoprivrednom sektoru; 5. istražiti buduće prilike u području poljoprivrede - fondove i mogućnosti.
Ciljna grupa	• Mladi NEET u dobi od 16 do 20 godina. • Mladi u dobi od 20 do 25 godina.

Veličina grupe	Od 15 do maksimalno 25 učesnika
Vrijeme	180 minuta
Materijal	• Stacionarni • Projektor • Platno za projektor • Električni priključak i višestruke utičnice • Wi-Fi ili mobilna veza za internet • Laptop ili račununar za podršku prezentaciji i radu učesnika • 20 flipchart papira • A4 bijeli papir • Olovke, po jedna za svakog učesnika • Debeli markeri u različitim bojama
Prostor	Predlažemo da prostorija bude takva da svaki sudionik ima barem 3 kvadratna metra prostora za kretanje, te po mogućnosti da postoje različita unutarinja i vanjska mjesta kako bi se sudionicima pružila prilika da mijenjaju okolinu i povećaju svoju motivaciju. Također preporučujemo da prostorija bude opremljena wi-fi vezom koju učesnici mogu da koriste, posebno za kreiranje video sadržaja.
Instrukcije (Uputstvo)	1. Pripremite unaprijed projektor, flipchartove, markere i sav potreni materijal. 2. Uvodna Powerpointa prezentacija o održivosti. Pripremite neka pitanja kako biste ostvarili interakciju sa učesnicima i potaknuli ih da podijele što već znaju o tome s obzirom da su već imali sličan input tokom treninga prije stažiranja. Maksimalno 20 minuta. Možete koristiti prezentaciju koju smo priložili u materijalima.

	3. Predstavite sljedeću aktivnost s zadatkom stvaranja postera s zlatnim pravilima održivosti. 4. Podijelite učesnike u male grupe od maksimalno 5 osoba. Dajte im flipchartove i markere ili mogu koristiti digitalne platforme poput Padleta i podijeliti zlatna pravila tamo. 5. Omogućite im da se predstave kratkom prezentacijom od maksimalno 3 minute za svaku grupu. 6. Kad završe prezentaciju, upoznajte ih s idućom aktivnošću. Trebaju napraviti kratki video od 60 sekundi kako bi predstavili poslovnu ideju povezanu s poljoprivredom koja može podržati zlatna pravila koja su identifikovali. Razmislite o potencijalnoj poslovnoj ideji u poljoprivredi koja bi mogla biti korisna i povezana s održivošću. Na koji način vaša kompanija može biti održiva? Da bi stvorili video, pružite im popis alata koje mogu koristiti, posebno mobilne uređaje jer će vjerojatno koristiti svoje telefone. Svi alati koje ćemo predložiti besplatni su za korištenje i pružaju im priliku da istraže video kao poseban alat. Alati za video: 1. https://inshot.com/ 2. https://capcut.com/ 3. https://kinemaster.com/ 7. Dopustite im da pokažu video i dajte im povratne informacije za svaki video pružajući im neke savjete za poboljšanje njihove prezentacije. 8. Nakon prezentovanja, dajte sudionicima lažni novac kako bi glasali za po njihovom mišljenju najbolje ideje. Možete koristiti one koje su priložene u materijalima. 9. Nakon što završite, održite plenarnu diskusiju kako biste zajedno s učesnicima provjerili što su naučili kroz aktivnost. 10. Zatvorite aktivnost kratkom Powerpoint prezentacijom o poljoprivrednim fondovima i podršci iz EU-a te drugim relevantnim prilikama koje mogu koristiti u budućnosti.
--	--

Debriefing	Nakon što završite čitavu vježbu, završite sesiju s debriefingom, tako što ćete zatražiti od učesnika da debatuju, podijele svoje utiske i razmišljaju o aktivnosti koju su upravo proveli. • Kako vam se svidjela aktivnost? • Koji dio radionice je bio najteži ili najizazovniji? • Vjerujete li da se vaša poslovna ideja može ostvariti? Zašto da/ne? • Što bi politika i civilno društvo mogli učiniti kako bi promovisali održivu poljoprivredu? • Možete li navesti primjer dobre prakse ili kompanije koja se bavi održivom poljoprivredom? • Da li ćete razmotriti neku od budućih prilika koje su predstavljene u završnoj prezentaciji? Koja je za vas bila najzanimljivija?
Savjeti za fasilitatora	• Preporučujemo da ovu aktivnost provodite nakon nekoliko aktivnosti upoznavanja i da budete sigurni da u vaši učesnici povezani kao grupa. Potrebno je imati suradničko i sigurno okruženje unutar grupe. • Provjerite unaprijed sve prostore, da li je wi-fi veza dostupna • Pazite da svatko unaprijed napuni mobitel i obavijestite ih prije aktivnosti i treninga o toj važnoj stvari. • Osigurajte dostupnost prijenosnog računala ili računala za podršku sudionicima koji možda nemaju odgovarajuće telefone za uređivanje, kao i neki mobitel ili kamera za podršku ovom procesu. • Pazite da dobro znate kako platforma funkcionira na mobilnom uređaju kako biste bili spremni podržati sudionike u procesu snimanja i uređivanja. • Ne brinite, nije potrebno profesionalno snimanje, ali je korisno da nauče više o uređivanju i predstavljanju. • Unaprijed pripremite kao plan B neke primjere dobre prakse na terenu, što će također olakšati kreativni proces razmišljanja mladih sudionika.

	• U slučaju da možete preoblikovati aktivnost u potpuno tradicionalan pristup mladima bez ikakve digitalne podrške tako što ćete ih zamoliti da naprave prezentacije zlatnih pravila s papirom i markerima, pripremite kratki govor u kojem će ih predstaviti i održati pred grupom stručnjaka.
Materijal za podjelu	<u>Prezentacija o održivosti u poljoprivredi</u> <u>Kako napraviti kratku video prezentaciju</u> <u>Agroeur (Lažni novac)</u> <u>Završna prezentacija budućih prilika</u>