



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Erasmus+ Programme

Akcija: KA2 – Strateška partnerstva za inovacije na področju poklicnega izobraževanja

Projekt številka: 2017-1-FR01-KA202-037492

**“FRESH”**

**agriFood open educational REsources for Human capital managers**

Metodološki vodnik | By BIC Ljubljana and NEC, Cerknica  
Januar 2020



FUNDACIÓN **equipro humano**

# Kazalo

<b>1. Uvod</b> .....	3
<b>2. Metodološki Vodnik</b> .....	4
<b>3. Primeri Nalog</b> .....	6
<b>4. Kako Dostopati do Platforme, Ustvariti Račun, se Prijaviti na Platformo</b> .....	10
4.1   <b>DOSTOP DO PLATFORME IN IZBIRA JEZIKA</b> .....	10
4.2   <b>USTVARJANJE RAČUNA</b> .....	11
4.3   <b>PRIJAVA NA PLATFORMO FRESH IN VPIS V USPOSABLJANJE</b> .....	12
<b>5. Kako Deluje Platforma</b> .....	15
5.1   <b>NAVIGIRANJE PO PLATFORMI</b> .....	15
5.2   <b>BRANJE ENOT POSAMEZNEGA MODULA</b> .....	15
5.3   <b>UDELEŽBA V SPLETNEM OCENJEVANJU</b> .....	17
5.4   <b>TISKANJE DIPLOME</b> .....	20

# 1. Uvod

Metodološki vodnik je praktični vodnik za uporabo e-platforme in pojasnjuje tehnično in izobraževalno ozadje usposabljanja.

Partnerji so tekom projekta inovirali skozi obstoječe neformalne tečaje (usposabljanja) in kvalifikacijske standarde na področju upravljanja človeških virov v agroživilskem sektorju ter na podlagi teh opredelili nov evropski pristop za upravljanje človeških virov. Na podlagi evropskega kvalifikacijskega okvirja za HR managerje je bil pripravljen Profil usposabljanja. Profil je bil podlaga za pripravo Gradiva za udeležence usposabljanja, Vodnika za ocenjevanje ter učnih gradiv in učnih virov. Razvoj odprtokodnega sistema managementa učenja (LMS) in razvoj vsebine usposabljanja sta bila vzporedna. LMS pomaga narediti metodološki pristop bolj privlačen za uporabnike in razširjati rezultate po vsem svetu v obliki odprtega učnega vira (OER). S tem je zagotovljen odprti digitalni kanal ter prilagodljiva in interaktivna izkušnja usposabljanja.

Med digitalizacijo so bili razviti digitalni materiali in interaktivne vsebine. Izbrane so bile vaje in naloge za ocenjevanje. Množični odprti spletni tečaji (MOOCs) imajo lahko drugačno raven interakcije, ki temelji tako na znanju, spretnostih, kot kompetencah. Obseg digitalizacije je lahko zelo zahteven in partnerji smo se odločili, da bomo za razvoj namenili dodeljene projektne ure. Izbrani pristop je uravnotežen in temelji na samostojnem učenju iz Gradiva za udeležence, podpori iz e-platforme (s predstavitvami in viri) ter na uporabi interakcij, ki temeljijo na vprašanjih in vajah in se pojavljajo med samim e-usposabljanjem.

Verjamemo, da to usposabljanje prispeva k razvoju primerov dobrih praks ter ustreznih znanj za ustvarjanje konkurenčne prednosti in za bolj zavzet človeški kader.

## 2. Metodološki Vodnik

To usposabljanje je razdeljeno na štiri module, ki vključujejo video predstavitve in številne druge pisne materiale in vire. Usposabljanje je lahko izvedeno na dva načina, kot samoizobraževanje s pomočjo e-platforme ali kot kombinirano učenje, ki ga izvede učitelj.

Partnerji so razvijali naloge in vaje vzporedno z razvojem tečaja usposabljanja, pri čemer so uporabili inovativne metodologije usposabljanja. Metodologija izvedbe usposabljanja **uporablja inovativno pedagogiko in digitalne odprte kanale**.

Participativni razvoj usposabljanja je tudi en od inovativnih načinov za približevanje raziskav in usposabljanja sami panogi. Učitelji, trenerji in podjetja so razvili konkurenčen pristop in prilagodili prakse usposabljanja organizacijskim potrebam.

Da bi popolnoma izkoristili usposabljanje, ima udeleženec tečaja **dostop do najpomembnejšega študijskega gradiva** na platformi:

- Gradivo za udeležence usposabljanja.
- Profil usposabljanja.
- Vodnik za ocenjevanje.

Vsi so bistveni del usposabljanja in zato toplo priporočamo, da jih uporabite v procesu skupaj s spletnim tečajem in učnimi viri.

Spletno usposabljanje omogoča udeležencu pridobitev znanja in nekaterih spretnosti s pomočjo spletne predstavitve ter nadaljnje razvijanje spretnosti in kompetenc z uporabo učnih virov, zagotovljenih v vsaki enoti. Udeleženec usposabljanja naj sledi zaporedju modulov in enot. Vsak modul je sestavljen iz ene ali več učnih enot in učnih virov enote.

Vsaka učna enota ima diapozitivno projekcijo, ki vsebuje predstavitev vsebine, informacij ali primerov. Za bolj interaktivno učenje so vključeni kvizi in interaktivne aktivnosti. Ti kvizi med samim učenjem ne prinesejo nobenih točk. Predvsem služijo kot pomagalo za pomnjenje in naredijo učno izkušnjo prijetnejšo. Vendar pozor, ti kvizi se lahko ponovno pojavijo v končnem preverjanju znanja modula.

Na koncu vsakega modula sta dva izpita - ena za preverjanje znanja in ena za preverjanje spretnosti in kompetenc. **Izpit** je pripravljen v obliki kvizov.

**Spletno preverjanje znanja** se osredotoča na faktografsko in teoretično znanje, njegovo razumevanje in uporabo. Kvizi vsebujejo različne tipe nalog, kot so: vprašanja pravilno / napačno, vprašanja z več izbirami, zapolnjevanje vrzeli, vaje s povezovanjem, ujemanje itd. Te vaje se med učnimi enotami pojavljajo kot formativno ocenjevanje (brez točk) in se med zaključnim izpitom ponavljajo v naključnem vrstnem redu.

**Spletno prevajanje spretnosti in kompetenc** se osredotoča na razumevanje vsebine predmeta in primerov uporabe predlog iz študijskih virov. Udeleženec usposabljanja mora prikazati način uporabe, analizirati in oceniti vsebino usposabljanja v povezavi s študijskimi primeri iz modulov.

Glavna pomanjkljivost spletnega preverjanja je omejena sposobnost ocenjevanja spretnosti in kompetenc. Z vidika multiplikacije tega usposabljanja in preverjanja znanja, je bil za ocenjevanje spretnosti in kompetenc udeležencev usposabljanja izbran pristop študije primerov. Zato predlagamo učiteljem ali trenerjem, ki bodo izvedli kombinirano usposabljanje, da uporabijo priporočila v Profilu usposabljanja in Vodniku za ocenjevanje, na področju razvoja spretnosti in kompetenc. Usposabljanje naj bi bilo čim bolj praktično v kontekstu nadaljnjega PIU. V tem primeru naj udeleženci usposabljanja izdelke ustvarijo posamično ali v skupinah, na podlagi predlog iz učnih virov. Učitelji pa naj izdelke ocenijo, kot del končne ocene.

Smernice EQAVET so bile in bodo upoštevane za dokumentiranje, razvoj, spremljanje, ocenjevanje in izboljšanje tega učnega načrta neformalnega usposabljanja, da bi zagotovili visokokakovosten izdelek in lažje prepoznavanje po vsej Evropi.

## 3. Primeri Nalog

Na e-platformi je bila uporabljena interaktivna vsebina, ki omogoča večje vključevanje učečega in izboljšuje učno izkušnjo. V spletnem preverjanju znanja je uporabljen isti pristop, uporabljene so tudi iste vrste vaj. Interaktivne vsebine igrajo ključno vlogo pri ohranjanju pozornosti učečih se na e-platformi. Med usposabljanjem se uporablja veliko vaj in kvizov, tako da si lahko učenec zapomni in povzame pomemben del učne enote. Učeči se, ki uporabljajo interaktivne vsebine, so bolj angažirani in se hitreje učijo.

Uporabljeni sta bili dve vrsti vsebin, ki temeljita na vprašanjih in na vajah. E-platforma in spletno preverjanje znanja vključujeta iste vsebine.

Za namene usposabljanja in ocenjevanja so bile uporabljene naslednje vrste nalog:

### Vprašanja z več izbirami:

**Izberite pravilen odgovor iz med podanimi možnostmi.  
Katere so faze, ki so vključene v izbirni postopek?**

- Izbor kandidatov
- Razgovor v zadnjem krogu izbora
- Analiza potreb
- Raziskava klime podjetja
- Ocena delovnega mesta

### Vprašanja pravilno/nepravilno:

**Pri upravljanju talentov je nujno najti uravnoteženo sredino med potrebami delodajalca in zaposlenega.**

- Pravilno
- Nepravilno

### Vaja za zapolnitev vrzeli:

## Povlecite pravilne besede, da dokončate stavek Kaj je delovno razmerje?

Delovna razmerja so določena v stičišču med  in delom v .

V tem razmerju, oseba, ki prispeva kapital ali sredstva za proizvodnjo je , nasprotno,

oseba, ki prispeva z delom se smatra za . Ta delovna razmerja ureja

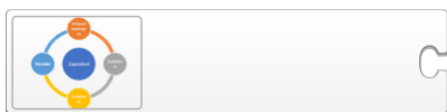
, to je, pogodba o zaposlitvi je norma, ki ureja  med

delodajalcem in delavcem.

delodajalec	partnerji	Delnice	pogoji
zakonodaja	investitorji	pogodba o zaposlitvi	delovno razmerje
rezultat	delavca	direktiva	proizvodnem procesu
kapitalom			

### Vaja s povezovanjem:

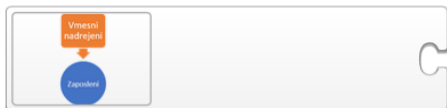
## Tu imate tri različne modele ocene uspešnosti. Povežite naslednje



Ocena 360°






Ocena 180°



Ocena 90°

### Vaja primi in spusti (povezovanje):

**Poveži naslednje elemente. Navedenih bo več vprašanj, ki bi jih lahko postavili v razgovoru. Vsako vprašanje povežite z ustrežno spretnostjo ali kompetenco.**

 <p>Naravnost na kupce</p>	<p>Kakšne vrste odločitev prenašate v svojo ekipo in katerih ne?</p>
 <p>Voditeljstvo</p>	<p>Kaj pričakuješ, da bo to podjetje prispevalo k tvojemu načinu</p>
 <p>Toleranca do pritiska</p>	<p>Katere so najpomembnejše situacije, s katerimi se soočate v</p>

### Vaja z razvrščanjem:

**Naslednje elemente razporedite v pravilnem vrstnem redu**

**Razvrsti faze izbirnega postopka na način, za katerega menite, da je najprimernejši:**

1.
2.
3.
4.



**Vprašanja z eno samo izbiro na podlagi študijskega primera:**

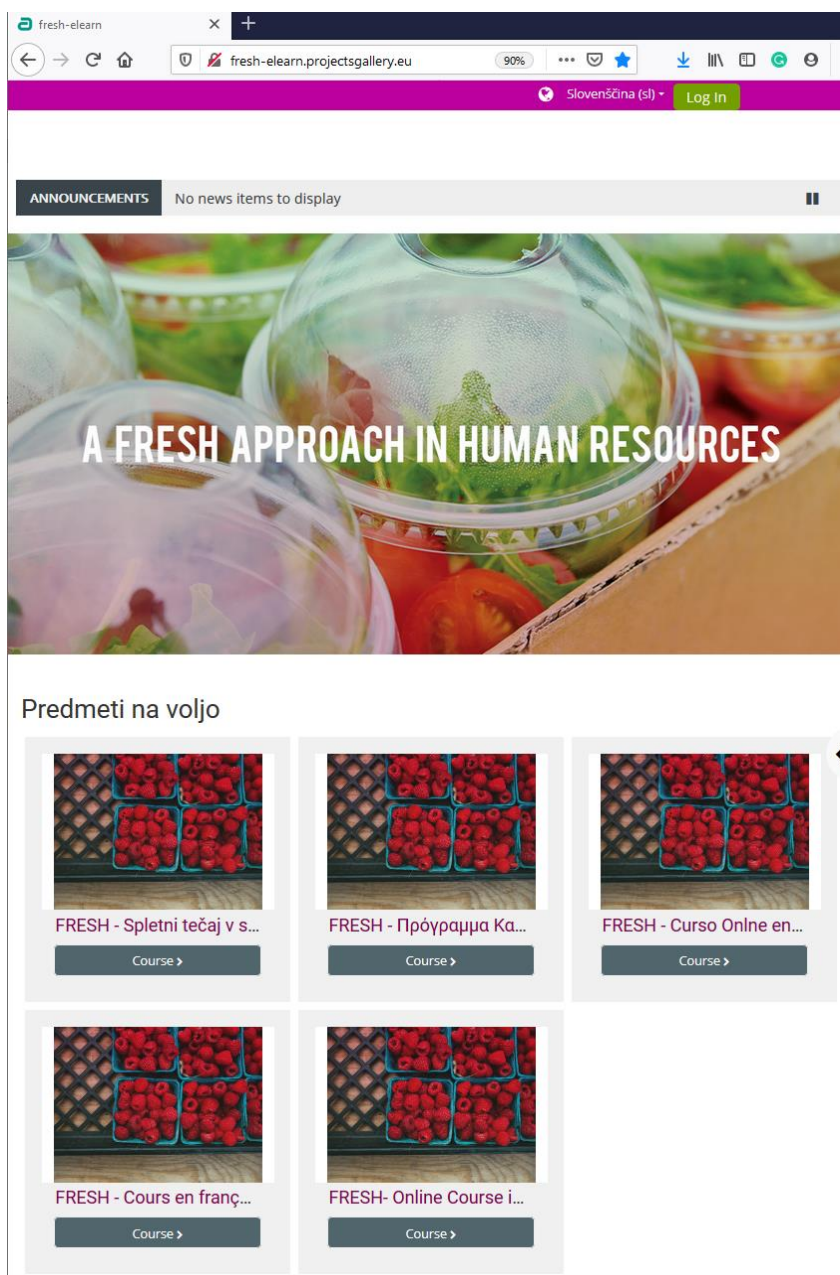
**CANVAS - Izberite enega od spodnjih odgovorov na podlagi študije primera:**

- Segment kupcev: trgovine s posebno prehrano in fitnes trgovine  
Vir dohodka: 20% marža
- Segment kupcev: posamezniki s posebnimi prehranskimi potrebami (dieta in fitnes)  
Vir dohodka: prodaja, ki narašča za 20% na leto
- Segment kupcev: posamezniki s posebnimi prehranskimi potrebami (dieta in fitnes)  
Predlog vrednosti: Prehransko poln izdelek brez dodane soli in sladkorja
- Segment kupcev: trgovine s posebno prehrano in fitnes trgovine  
Predlog vrednosti: edinstven namaz iz arašidovega masla

## 4. Kako Dostopati do Platforme, Ustvariti Račun, se Prijaviti na Platformo

### 4.1 | Dostop do platforme in izbira jezika

1. Pojdi na spletno stran <http://fresh-elearn.projectsgallery.eu/>
2. V desnem kotu zgoraj izberite jezik.
3. Pomaknite se navzdol in izberite tečaj v enem od jezikov (angleščina, francoščina, grščina, španščina, slovenščina).



fresh-elearn

fresh-elearn.projectsgallery.eu

Slovenščina (sl) Log In

ANNOUNCEMENTS No news items to display

**A FRESH APPROACH IN HUMAN RESOURCES**

Predmeti na voljo

FRESH - Spletni tečaj v s... Course >

FRESH - Πρόγραμμα Κα... Course >

FRESH - Curso Online en... Course >

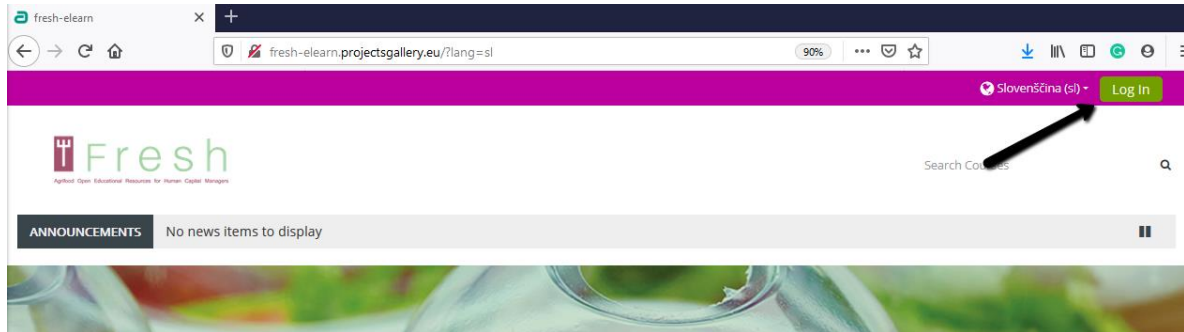
FRESH - Cours en franç... Course >

FRESH- Online Course i... Course >

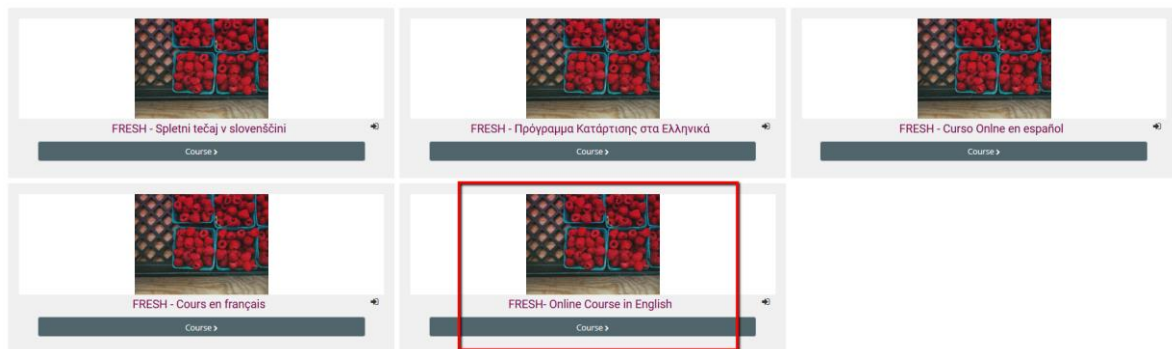
## 4.2 | Ustvarjanje računa

Če želite ustvariti račun, sledite spodnjim korakom:

1. Kliknite ikono za prijavo (log In), kot je prikazano spodaj.



ali pritisnite izbrani predmet.



2. Kliknite gumb "Ustvari nov račun".

Shrani uporabniško ime

Ste pozabili vaše uporabniško ime ali geslo?


Piškotki morajo biti omogočeni v vašem brskalniku [?](#)

Nekateri predmeti morda omogočajo dostop gostom

Je to vaš prvi obisk?

Za poln dostop do te strani morate najprej ustvariti uporabniški račun.

3. Izpolnite svoje podatke, kot je prikazano spodaj in pritisnite “Ustvari moj nov račun”.



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

---

### Nov račun

▼ Zloži vse

▼ Izberite svoje uporabniško ime in geslo

Uporabniško ime !

Geslo mora imeti vsaj znakov: 8, vsaj številki: 1, vsaj malih črk: 1, vsaj velikih črk: 1, vsaj nealfanumeričnih znakov: 1

Geslo !

---

▼ Prosimo, priskrbite nekaj informacij o sebi

Naslov e-pošte !

E-pošta (ponovno) !

Ime !

Priimek !

Mesto/kraj

Država

Ustvari moj nov račun
Prekliči

V tem obrazcu so zahtevana polja označena z !.

**Opomba:** Prepričajte se, da ste pravilno vnesli svoje ime, kot bo prikazano na certifikatu. Prav tako mora biti vaš e-poštni naslov pravilen, saj bo povezava za aktivacijo poslana v vašo mapo »Prejeto«.

Na vaš e-naslov bo poslano sporočilo s povezavo. Kliknite povezavo, da aktivirate svoj račun.

**Opomba:** e-poštno sporočilo je včasih v mapi neželena pošta. Preverite mapo z neželeno pošto!

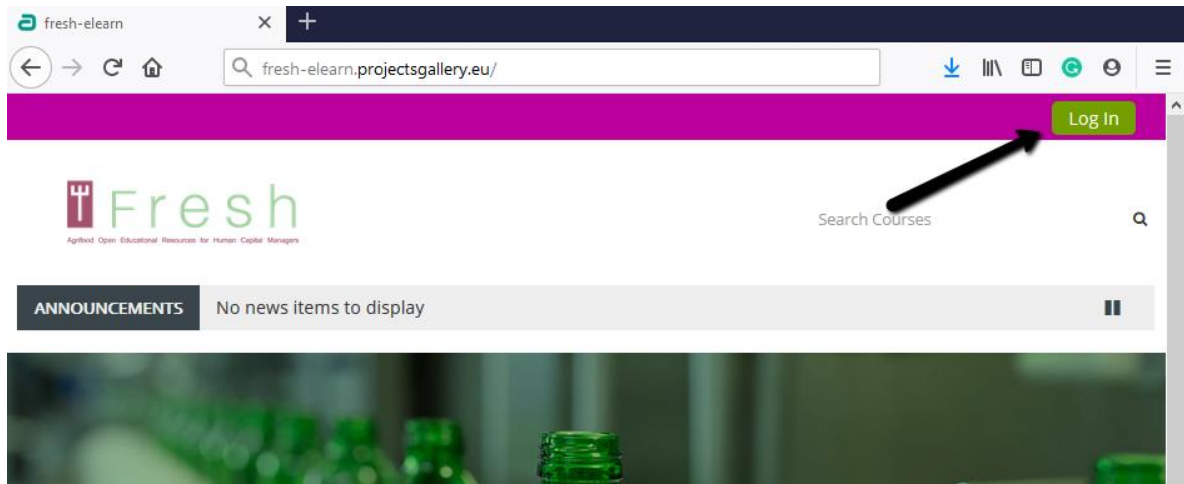
## 4.3 | Prijava na platformo FRESH in vpis v usposabljanje

### 4.3.1 Prijava na platformo

Za prijavo na platformo sledite spodnjim korakom:

1. V zgornjem desnem kotu zaslona kliknite Prijava (Log In).
2. Vnesite svoje uporabniško ime in geslo.

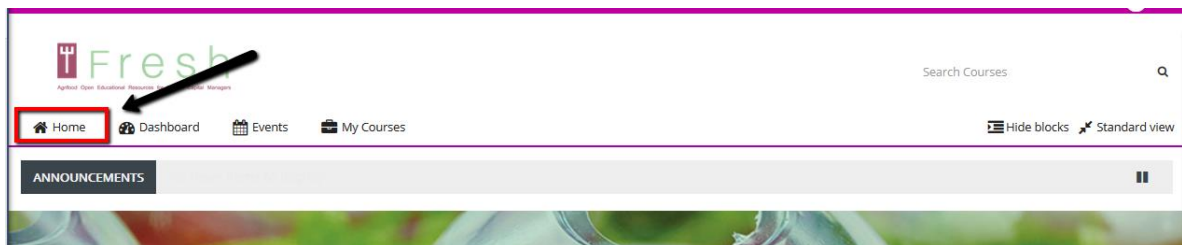
**Opomba: Uporabniško ime in geslo sta občutljiva na velike in male črke.**



#### 4.3.2 Vpis na tečaj / usposabljanje

Za vpis na tečaj sledite spodnjim korakom:

1. Pojdi domov (Home):




2. Izberite predmet v želenem jeziku, kot je prikazano spodaj:



3. Klikni na »Vpiši me«:

## Možnosti vpisa

 FRESH - Curso Online en español

▼ Samovpis (Udeleženeec)

Ključ za vpis ni potreben.



## 5. Kako Deluje Platforma

### 5.1 | Navigiranje po platformi

Glavni navigacijski gumbi so:

- Domov (Home) - kjer boste našli razpoložljive tečaje.
- Nadzorna plošča (Dashboard) - kjer si lahko ogledate vpisane tečaje.
- Moji tečajji (My Courses) - kjer lahko izberete tečaj, ki se ga želite udeležiti.
- Ta tečaj (This course)- kjer lahko vidite druge udeležence, ocene, vire in vaše poročilo na podlagi modulov.



Prosto raziščite platformo. Prav tako navigacijsko ploščo in navigacijo.

Če se želite odjaviti iz tečaja, lahko to storite v nastavitvah (Course administration). Pritisnite »Izpiši me iz FRESH\_SI...«.



### 5.2 | Branje enot posameznega modula



Ko vstopite v tečaj, bodo prikazani štirje moduli. Prosimo, preberite vso vsebino učnih enot. Modul je sestavljen iz učnih enot in učnih virov. Učne enote lahko pregledate neomejenokrat. Vsaka enota je končana, če preberete vse preglednice in pregledate vse učne vire. Enoto lahko označite kot prebrano tudi ročno, če jo želite dokončati, tako da kliknete polje poleg enote (na desni).

Upoštevajte, da sta na koncu vsake učne enote dva testa za preverjanje vašega znanja, spretnosti in kompetenc. Če želite opraviti usposabljanje, morate opraviti preizkuse v vseh štirih moduli.

### Modul 1: Upravljanje kadrov

- 📁
1.1. Načrtovanje kadrov v organizaciji

V tej enoti boste spoznali in tako razumeli ozadje in okvir kadrovskega načrtovanja v organizaciji na podlagi poslovnega modela, poslovnega načrta, organizacijske strukture in kulture za upravljanje strateškega cikla upravljanja s človeškimi viri.

Nekatera poglavja, v tej učni enoti, so povezana z opredelitvijo in konceptom poslovnega modeliranja in načrtovanja, organizacijske kulture ter načinom razvijanja organizacijske kulture. Vključene so tudi organizacijske strukture in diagrami poteka ter ustvarjanje opisov delovnih mest.
- 📁
Viri za M1 učno enoto 1
- 📁
1.2. Upravljanje talentov

V tej enoti boste spoznali, kako upravljati s talentom v organizacijah in kako jih v celoti izkoristiti v polni meri: kako pritegniti, obdržati in povečati talent v organizaciji.

Za uresničitev le tega je potrebno razumevanje izvajanja upravljanja talentov v organizaciji, poznavanje strategij selekcije in pridobivanja kadrov. Le tako boste privabili najboljše talente okoli sebe.
- 📁
Viri za M1 učno enoto 2
- 📁
1.3. Politike na področju kadrov

V tej enoti boste izvedeli, kako oblikovati politike upravljanja kadrov in kako uporabiti ustrezno oceno uspešnosti, odvisno od posameznega primera.

Spoznali boste tudi, kako praktično izvajati koncept učeče se organizacije in vseživljenjskega učenja z upoštevanjem različnih vidikov izvajanja managementa znanja in usposabljanj v organizaciji. V tej enoti bosta obravnavana dva glavna vidika: ocena uspešnosti kadrov in programi usposabljanja.
- 📁
Viri za M1 učno enoto 3
- 📁
M1: Testiraj znanje
- 📁
M1: Testiraj spretnosti in kompetence

Za vstop v učno enoto morate pritisniti na povezavo in pritisniti vstopi (poglejte naslednjo stran). Odprlo se bo novo okno in nato boste lahko krmarili po diapozitivih in interaktivnih vajah.

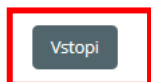


## 1.1. Načrtovanje kadrov v organizaciji

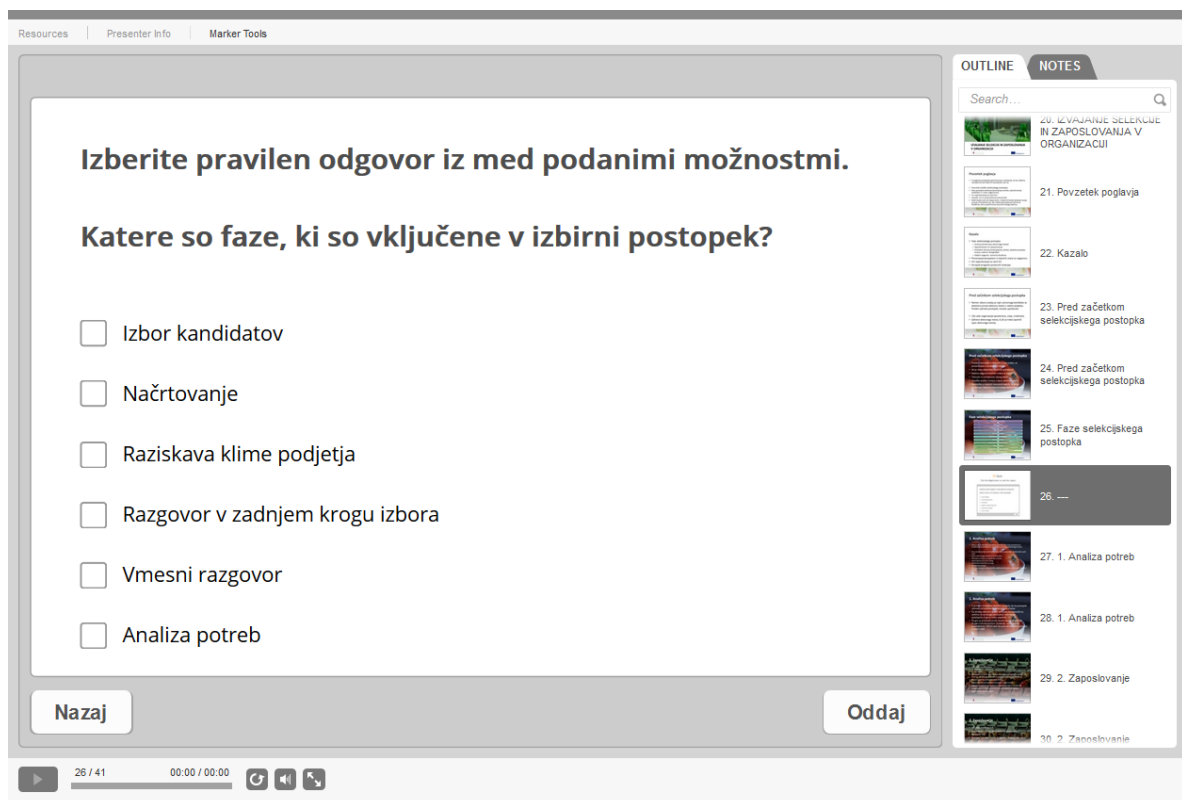
V tej enoti boste spoznali in tako razumeli ozadje in okvir kadrovskega načrtovanja v organizaciji na podlagi poslovnega modela, poslovnega načrta, organizacijske strukture in kulture za upravljanje strateškega cikla upravljanja s človeškimi viri.

Nekatera poglavja, v tej učni enoti, so povezana z opredelitvijo in konceptom poslovnega modeliranja in načrtovanja, organizacijske kulture ter načinom razvijanja organizacijske kulture. Vključene so tudi organizacijske strukture in diagrami poteka ter ustvarjanje opisov delovnih mest.

Število dovoljenih poskusov: Neomejeno  
Število vaših poskusov: 1  
Ocena za poskus 1: 0%  
Način ocenjevanja: Najvišji poskus  
Ocena prijavljena: 0%



Med učno enoto se bodo pojavili kvizi. Ti bodo v obliki vaj ali vprašanj.



The screenshot shows a quiz interface with the following content:

**Izberite pravilen odgovor iz med podanimi možnostmi.**

**Katere so faze, ki so vključene v izbirni postopek?**

- Izbor kandidatov
- Načrtovanje
- Raziskava klime podjetja
- Razgovor v zadnjem krogu izbora
- Vmesni razgovor
- Analiza potreb

Buttons: **Nazaj** (Back) and **Oddaj** (Submit)

Outline on the right side:

- 20. IZVAJANJE SELEKTIVNE IN ZAPOSLOVANJA V ORGANIZACIJI
- 21. Povzetek poglavja
- 22. Kazalo
- 23. Pred začetkom selekcijskega postopka
- 24. Pred začetkom selekcijskega postopka
- 25. Faze selekcijskega postopka
- 26. ---
- 27. 1. Analiza potreb
- 28. 1. Analiza potreb
- 29. 2. Zaposlovanje
- 30. 2. Zaposlovanje

## 5.3 | Udeležba v spletnem ocenjevanju

Ocenjevanje je na voljo na koncu vsakega modula in zajema vse učne enote modula.

Za začetek preverjanja znanja udeleženec usposabljanja na koncu odstavka, takoj za zadnjim virom modula, klikne »ikono testa«. Upoštevajte, da sta na koncu vsake enote dva testa za oceno vašega znanja, veščin in kompetenc. Če želite opraviti usposabljanje, morate opraviti preizkuse vseh štirih modulov. Za zaključni izpit sledite spodnjim korakom:

Za zaključni izpit modula kliknite na povezavo.

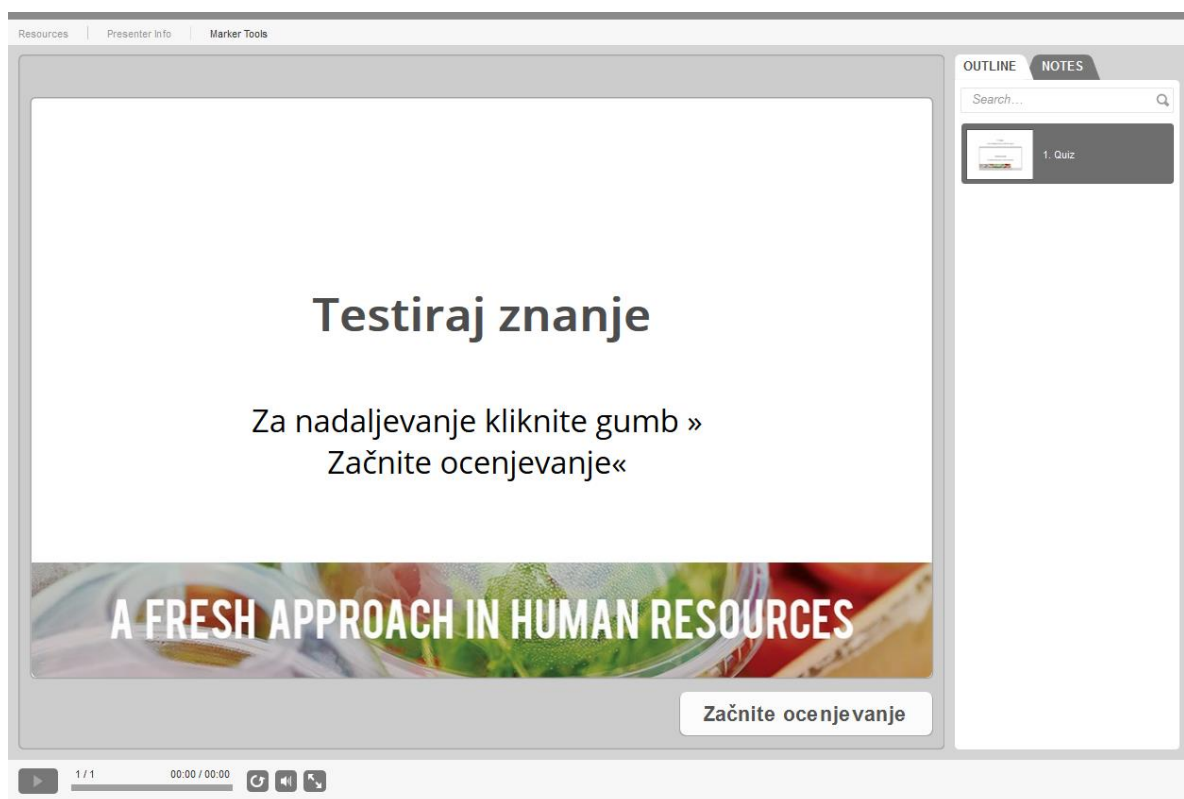
 **M1: Testiraj znanje**

 **M1: Testiraj spretnosti in kompetence**

Upoštevajte, da lahko preizkus **opravljate 5-krat**. Če niste opravili v prvem poizkusu, toplo priporočamo, da pregledate module pred 2. poskusom. Upoštevajte, da se **vsakič, ko se vstopite v izpit, se šteje za en poskus**.

Odpre se podstran, na kateri si lahko študent ogleda število dovoljenih pristopov, število izvedenih pristopov, oceno za vsak pristop in oceno, ki vsebuje najvišjo oceno pristopa.

Za začetek izpita je treba klikniti gumb "vstopi". Potem se odpre novo okno in pritisniti je treba gumb "Start Začnite ocenjevanje".



Ko se odločite za sodelovanje v »Preizkusite svoje spretnosti in kompetence«, sledite istim korakom kot za »Preizkusite svoje znanje«. Po vstopu v kviz se prikaže študijski primer. Če želite začeti odgovarjati na vprašanja, pritisnite Next ali „2. Quiz “ na panelu na desni strani. K študiji primera se lahko vrnete s klikom na »1. Študija primera“. Na vprašanja se lahko vrnete ali jih preskočite. Ko se odločite za zaključek izpita, pritisnite gumb "Oddaj vse". Primer boste našli na naslednji strani.

Resources | Presenter Info | Marker Tools

# Študija primera

Podjetje deluje na področju predelave hrane, ki prodaja edinstven namaz iz arašidovega masla. Ta je velik hit v fitnes industriji. Ne vsebuje sladkorja, je brez dodane soli in bogat z esencialnimi olji. Po kategorizaciji se organizacija s petindvajsetimi zaposlenimi uvršča v malo podjetje, od tega sedem zaposlenih dela v oddelku za prodajo, finance in upravljanje. Povpraševanje po izdelku narašča za 20% na leto, njihovi glavni kupci pa so spletne trgovine in specializirane prodajalne s prehrano in fitnes prehrano, kjer lahko dosežejo višjo vrednost izdelkov. Konkurenca na tem področju je velika, še posebej, ker ima konkurenca boljšo tehnologijo in lažji dostop do novih tehnologij. Trenutno stanje na področju zaposlovanja v organizaciji ni dobro. Direktor ve, da jim je v zadnjih treh mesecih v proizvodnji manjkalo štiri zaposlenih, ki delajo v dveh izmenah in da bi v naslednjem mesecu v prodajnem oddelku potrebovali še dodatna dva. Težavo so rešili z nadurami in dodatki k plači. Zaposleni so razumeli situacijo in verjamejo, da se poslovodstvo trudi po svojih najboljših močeh. Vodja proizvodnje je vedno na voljo delavcem, ti si delijo skrbi in priložnosti, ki jih ima organizacija. Cenijo transparentnost in odprto komunikacijo vodje. Po vsej organizaciji so zaposleni začeli čutiti stres zaradi nadur, denar pa ni več dovolj velika kompenzacija prostega časa z družino. V prodajnem oddelku so zelo usmerjeni in kupce in se zavzemajo za rezultate in trajnostni odnos s kupci. S proizvodnjo ne komunicirajo neposredno, njihova prodajna vodja pa je stroga in zelo formalna. S prodajnim osebjem postavlja individualne prodajne načrte. Prakticirajo mesečno ocenjevanje uspešnosti, kjer sodelavci in vodja oddelka dajejo povratne informacije vsakemu med njimi, vendar to ni običajno za ostalo organizacijo. Sestanek organizirajo tedensko. Njihova vodja je večino delovnega časa izven pisarne, saj obiskuje kupce. Prodajna ekipa ima ambiciozne načrte, za njihovo uresničevanje pa bi v tem trenutku potrebovali še dve osebi.

OUTLINE NOTES

Search...

1. Študija primera
2. Quiz

1 / 2 00:00 / 00:00

PREV NEXT

Resources | Presenter Info | Marker Tools

Vprašanje 1 od 7

## CANVAS - Izberite enega od spodnjih odgovorov na podlagi študije primera:

- Segment kupcev: trgovine s posebno prehrano in fitnes trgovine  
Vir dohodka: 20% marža
- Segment kupcev: posamezniki s posebnimi prehranskimi potrebami (dieta in fitnes)  
Vir dohodka: prodaja, ki narašča za 20% na leto
- Segment kupcev: posamezniki s posebnimi prehranskimi potrebami (dieta in fitnes)  
Predlog vrednosti: Prehransko poln izdelek brez dodane soli in sladkorja
- Segment kupcev: trgovine s posebno prehrano in fitnes trgovine  
Predlog vrednosti: edinstven namaz iz arašidovega masla

Oddaj vse

Prejšnji Naprej

2 / 2 00:00 / 00:00

OUTLINE NOTES

Search...

1. Študija primera
2. Quiz

## 5.4 | Tiskanje diplome

Za tiskanje diplome:

1. Če ste dosegli oceno 60% in več bo povezava za tiskanje omogočena.
2. Kliknite povezavo in nato kliknite prenos. Potrdilo se naloži v pdf formatu.
3. Odprite potrdilo za tiskanje in ga natisnite.