



Co-funded by
the European Union



WEED OUT Σειρά μαθημάτων

Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο

Αναπτύχθηκε από

+ **Beneke**
Prinzhorn
GmbH

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου που αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των συγγραφέων και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή	2
2. Σχετικά με το WEED OUT	2
3. Γενικές πληροφορίες για το μάθημα WEED OUT	3
4. Πρότυπα ποιότητας με βάση το ECVET	4
5. Πρόγραμμα Σπουδών	9
5.1. ΣΦΑΙΡΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ	9
5.2. Ενότητες	13
Αιτίες και μηχανισμοί δράσης	13
Επιπτώσεις της έκθεσης στη βία στο χώρο εργασίας	16
ΕΕ και εθνικά μέσα για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας / νομική βάση	19
Θεωρήσεις φύλου και διαπολιτισμική διαχείριση στην κατανόηση της επαγγελματικής βίας	23
Οργανωτικοί παράγοντες που σχετίζονται με την έκθεση σε διάφορες μορφές βία	28
Διεξαγωγή συνομιλιών σε δύσκολες καταστάσεις	30
Στρατηγικές πρόληψης και διαχείρισης	32

1. Εισαγωγή

Η εκπαίδευση είναι βασικός μοχλός για την αντιμετώπιση της βίας στο χώρο εργασίας στον τομέα HORECA μακροπρόθεσμα. Οι διευθυντές παίζουν καθοριστικό ρόλο σε αυτό. Ως εκ τούτου, το έργο WEED OUT αποφάσισε να αναπτύξει μια επαγγελματική κατάρτιση για να επαγγελματοποιήσει και να ευαισθητοποιήσει τους διαχειριστές και να τους παράσχει συγκεκριμένες και μεθοδολογικές γνώσεις. Αυτό το έγγραφο είναι το εκπαιδευτικό εγχειρίδιο και περιέχει μια σύντομη περιγραφή του έργου στην πρώτη ενότητα. Ακολουθούν γενικές πληροφορίες για το μάθημα WEED OUT. Τα πρότυπα ποιότητας που βασίζονται στο ECVET περιγράφονται λεπτομερέστερα στη συνέχεια. Το πέμπτο κεφάλαιο περιέχει το πρόγραμμα σπουδών, το οποίο σχεδιάστηκε με βάση τα αποτελέσματα της ανάλυσης αναγκών. Τέλος, όλες οι ενότητες παρουσιάζονται λεπτομερώς, συμπεριλαμβανομένων των μαθησιακών αποτελεσμάτων, των επιπέδων ΕΠΠ, του πεδίου εφαρμογής της ενότητας, περαιτέρω βιβλιογραφία και υποδείγματα για ένα σχέδιο κατάρτισης.

2. Σχετικά με το WEED OUT

Το έργο WEED OUT χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το έργο ξεκίνησε τον Νοέμβριο του 2021 και διαρκεί 2 χρόνια. Αυτό το έργο σχεδιάζει ένα μοναδικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα και αναπτύσσει τα σχετικά εργαλεία για τη διαχείριση της HORECA για την πρόληψη, τον εντοπισμό και τη διαχείριση της επαγγελματικής βίας. Στην περίπτωση της επαγγελματικής βίας, τα προληπτικά μέτρα μπορεί να μην εξαλείψουν τελείως τα περιστατικά βίαιων συμπεριφορών, αλλά θα τα μειώσουν σημαντικά και θα αποθαρρύνουν τα μελλοντικά. Η HORECA είναι ένας τομέας όπου η επαγγελματική βία ευδοκιμεί, κυρίως επειδή επανδρώνεται από άτομα με χαμηλότερα τυπικά προσόντα ή πολύ μικρή εκπαίδευση ή προέρχονται από ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού όπως νέοι, γυναίκες με οικογενειακές ευθύνες, μετανάστες ή μέλη εθνικών μειονοτήτων. Η βία στο χώρο εργασίας αποτελεί κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια. Όλοι οι κίνδυνοι απαιτούν προληπτικά μέτρα για την ελαχιστοποίηση του κινδύνου εμφάνισής τους. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό για τη διοίκηση της HORECA να γνωρίζει πώς να εξουδετερώσει αποτελεσματικά οποιαδήποτε τέτοια απειλή. Στην επιχείρηση, όλοι αυτοί οι κίνδυνοι εντοπίζονται και περιγράφονται στο πλαίσιο ενός Σχεδίου Αξιολόγησης Κινδύνων, το οποίο αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου σχεδίου διαχείρισης της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (OHS). Τα περισσότερα σχέδια OHS, αν και αναγνωρίζουν την επαγγελματική βία ως κίνδυνο, συχνά προσφέρουν επιφανειακές θεραπείες που αγγίζουν το επίπεδο συνειδητοποίησης. Η HORECA αντιμετωπίζει χρόνιες ελλείψεις εργατικού δυναμικού και τα τρέχοντα επίπεδα βίας στο χώρο εργασίας μπορεί να αποθαρρύνουν τους ανθρώπους να αναζητήσουν εργασία εκεί. Επιπλέον, η βία στο χώρο εργασίας έχει κυματιστικές επιπτώσεις στην κοινωνία, την οικονομία και την ποιότητα ζωής των Ευρωπαίων. Χρειάζονται δραστικές ενέργειες για να εκτονωθεί η κατάσταση και να αντιστραφούν οι τρέχουσες αρνητικές συνθήκες εργασίας στον κλάδο HORECA. Τα άτομα που εργάζονται στον τομέα HORECA δικαιούνται

να έχουν ασφαλή και υγιή περιβάλλοντα εργασίας. Είναι καιρός να «εξαλείψουμε την επαγγελματική βία από την HORECA»!

Στόχοι Έργου:

- Ενίσχυση του ρόλου της ΕΕΚ στην αποτελεσματική πρόληψη και διαχείριση του χώρου εργασίας.
- Βία στην HORECA.
- Αύξηση της ευαισθητοποίησης μεταξύ της διοίκησης και των ενδιαφερομένων.
- Προσφέρετε εκπαίδευση σε διευθυντικά στελέχη της HORECA για να αναπτύξουν περαιτέρω την Υγεία της Εργασίας τους και Σχέδια διαχείρισης ασφάλειας κατά της βίας στο χώρο εργασίας.
- Προώθηση της χωρίς αποκλεισμούς, υγιή και ασφαλή απασχόληση HORECA.
- Βελτίωση των επαγγελματικών συνθηκών στον κλάδο για την προσέλκυση περισσότερων εργαζομένων.
- Διαχειριστείτε το συναισθηματικό, κοινωνικό και ψυχολογικό στρες των θυμάτων.
- Συμβολή σε έναν τομέα του Τουρισμού και της Εστίασης χωρίς βία στην Ευρώπη.

3. Γενικές πληροφορίες για το μάθημα WEED OUT

Οι διευθυντές στον τομέα της HORECA έχουν να διαδραματίσουν κρίσιμο ρόλο. Απαιτείται ευαισθητοποίηση, προσόντα και επαγγελματισμός των διευθυντών σε περιπτώσεις επαγγελματικής βίας. Για το λόγο αυτό αποτελούν την κύρια στοχευμένη ομάδα του μαθήματος. Το μάθημα WEED OUT θα αντιμετωπίσει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι διαχειριστές της HORECA στον εντοπισμό, την πρόληψη και τη διαχείριση επαγγελματικών περιστατικά βίας στο χώρο εργασίας. Το εκπαιδευτικό υλικό θα καλύπτει τα ακόλουθα θέματα προκειμένου να παρέχει τις δεξιότητες για την πρόληψη και τη διαχείριση της βίας στο χώρο εργασίας στην πράξη:

- Αιτίες και μηχανισμοί δράσης
- Επιπτώσεις της έκθεσης στη βία στο χώρο εργασίας
- ΕΕ και εθνικά μέσα για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της νομικής βάσης
- Θεωρήσεις φύλου και διαπολιτισμική διαχείριση στην κατανόηση της επαγγελματικής βίας
- Οργανωτικοί παράγοντες που σχετίζονται με την έκθεση σε διάφορες μορφές βίας
- Διεξαγωγή συνομιλιών σε δύσκολες καταστάσεις
- Στρατηγικές πρόληψης και διαχείρισης

Η μοναδικότητα του μαθήματος χαρακτηρίζεται από την προσαρμογή του περιεχομένου στις ανάγκες της στοχευμένης ομάδας. Το μάθημα WEED OUT περιλαμβάνει συνολικά 20 υποενότητες και έχει χωριστεί σε επτά ενότητες. Το εύρος των ενοτήτων προσαρμόστηκε με βάση τους πόρους της ομάδας-στόχου για να διασφαλιστεί η χρονική εφαρμογή αυτής της επαγγελματικής κατάρτισης. Μια

ιδιαίτερη προστιθέμενη αξία του μαθήματος WEED OUT είναι η ευελιξία του. Από τη μία πλευρά, οι μονάδες έχουν σχεδιαστεί σαν στοιχεία και μπορούν να αντιμετωπιστούν με ευελιξία ως προς τη σειρά τους. Αυτό σημαίνει ότι οι ανάγκες των μαθητών μπορούν να αντιμετωπιστούν ακόμη πιο συγκεκριμένα. Ανάλογα με το ενδιαφέρον και τις ανάγκες του εκπαιδευόμενου, μπορούν να γίνουν προσαρμογές εδώ. Από την άλλη πλευρά, οι μονάδες μπορούν να χωριστούν με ευελιξία για να αποκτήσουν ελκυστικότητα σε ένα πλαίσιο που σχετίζεται με την εργασία. Η εκπαίδευση μπορεί να προσφερθεί ως ολοήμερη εκπαίδευση 2,5 ημερών συνολικά ή σε μπλοκ μισής ημέρας με πολλές ημερομηνίες. Με αυτόν τον τρόπο, η υλοποίηση μπορεί να ποικίλλει χρονικά. Η μορφή του μαθήματος WEED OUT είναι επίσης ενδιαφέρουσα για τους μαθητές λόγω της καινοτόμου προσέγγισής του. Το μάθημα έχει σχεδιαστεί για να ταιριάζει σε περιβάλλοντα μάθησης πρόσωπο με πρόσωπο, μικτά ή εξ αποστάσεως με βάση τις προσδιορισμένες μαθησιακές ανάγκες. Τα μαθησιακά αποτελέσματα ακολουθούν τα πρότυπα ECVET προκειμένου να ανταποκρίνονται στα προϋποθέσεις για εκπαίδευση υψηλής ποιότητας, οι οποίες αναλύονται στην επόμενη ενότητα. Το πρόγραμμα σπουδών έχει υψηλή πρακτική συνάφεια με τον τομέα HORECA και συνδυάζει θεωρητικά μοντέλα με πρακτικά παραδείγματα.

Συνοπτικά, η ολοκλήρωση μιας εκπαίδευσης WEED OUT θα προσφέρει στην ομάδα στόχο τις δεξιότητες για την πρόληψη και την επαγγελματική δράση σε περίπτωση επαγγελματικής βίας. Επιπλέον, θα αποκτήσουν τις απαραίτητες γνώσεις για να αναγνωρίσουν και να ανταποκριθούν στην επαγγελματική βία σε πρώιμο στάδιο και να ευαισθητοποιήσουν το προσωπικό τους ανάλογα. Το μάθημα μπορεί να μεταφερθεί σε άλλους τύπους επιχειρήσεων και έχει τη δυνατότητα να αποτελέσει κλειδί για την εξάλειψη της επαγγελματικής βίας από όλους τους τομείς σε όλη την Ευρώπη.

4. Πρότυπα ποιότητας με βάση το ECVET

Τα μαθησιακά αποτελέσματα του μαθήματος WEED OUT έχουν διαμορφωθεί με βάση το πρότυπο ECVET. Αυτά έχουν εκπονηθεί ανά ενότητα προκειμένου να επιτευχθεί μεταφορά αποτελεσμάτων για κάθε θεματική εστίαση. Η επόμενη ενότητα περιγράφει λεπτομερώς την προσέγγιση για τη διαμόρφωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων προκειμένου να πληρούνται τα πρότυπα ποιότητας στην ΕΕΚ.

1. Προκαταρκτικό Σημείωμα

Οι ακόλουθες πληροφορίες και παραδείγματα προορίζονται ως συμβουλή για την ανάπτυξη ενός κοινού ευρωπαϊκού προσανατολισμού στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην περιγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Για το σκοπό αυτό, εφαρμόζει την προσέγγιση ECVET. Οι κατευθυντήριες γραμμές βασίζονται στους όρους που ορίζονται στη σύσταση ECVET και στις κοινές ευρωπαϊκές αρχές.

2. Τι είναι τα μαθησιακά αποτελέσματα;

Τα μαθησιακά αποτελέσματα είναι δηλώσεις σχετικά με το τι γνωρίζει, κατανοεί και μπορεί να κάνει ο εκπαιδευόμενος

ολοκλήρωση μιας μαθησιακής διαδικασίας. Τα μαθησιακά αποτελέσματα ορίζονται ως προς τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες.

- Γνώση σημαίνει το σύνολο γεγονότων, αρχών, θεωριών και πρακτικών που σχετίζεται με έναν τομέα εργασίας ή σπουδών. Περιγράφεται ως θεωρητική και/ή πραγματική γνώση.
- Δεξιότητες σημαίνει την ικανότητα εφαρμογής γνώσεων και χρήσης τεχνογνωσίας για την ολοκλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων. Περιγράφονται ως γνωστικά (λογική, διαισθητική και δημιουργική σκέψη) ή πρακτικά (που περιλαμβάνει χειρωνακτική επιδεξιότητα και χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων).
- Ικανότητα σημαίνει την αποδεδειγμένη ικανότητα χρήσης γνώσεων, δεξιοτήτων και προσωπικών, κοινωνικών και μεθοδολογικών ικανοτήτων στην εργασία ή το εύρος μιας ενότητας μαθησιακών αποτελεσμάτων σε σχέση με τη διάρκεια της φάσης κινητικότητας, δηλαδή τον «φόρτο εργασίας» με την έννοια του μελέτη καταστάσεων και στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. Περιγράφεται με όρους ευθύνης και αυτονομίας.

3. Πώς καθορίζονται οι μονάδες μαθησιακών αποτελεσμάτων?

Μια ενότητα μαθησιακών αποτελεσμάτων θα πρέπει να σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να παρέχει μια (ν) σχεδόν συνεπή και δομημένη διαδικασία μάθησης, με συμφωνημένα συνεκτικά μαθησιακά αποτελέσματα και σαφή κριτήρια αξιολόγησης. Σε αυτό το πλαίσιο, πρέπει να συμφωνηθεί ο χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωση της ενότητας των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Τα ακόλουθα κριτήρια προορίζονται να σας βοηθήσουν να προσδιορίσετε τις ενότητες μαθησιακών αποτελεσμάτων:

- Οι ενότητες μαθησιακών αποτελεσμάτων θα πρέπει να σχεδιάζονται με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να συμπληρωθούν ως

ανεξάρτητα από άλλες ενότητες μαθησιακών αποτελεσμάτων. Σε μεμονωμένες περιπτώσεις, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε απολύσεις κατά την περιγραφή πολλών μονάδων, δηλαδή οι ικανότητες μπορεί να παρατίθενται στην ενότητα Β που αποτελούν ήδη μέρος της ενότητας Α. Αυτό δεν αποκλείει τα μέρη που συμμετέχουν σε μια εταιρική σχέση κινητικότητας να συμφωνήσουν εκ των προτέρων σχετικά με τις ικανότητες/μονάδες των μαθησιακών αποτελεσμάτων που έχει ήδη επιτύχει ο εκπαιδευόμενος.

- Οι ενότητες μαθησιακών αποτελεσμάτων θα πρέπει να περιλαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μαθησιακά αποτελέσματα, δηλαδή θα πρέπει

περιγράφουν τις επιδιωκόμενες επαγγελματικές ικανότητες καθώς και τις απαραίτητες κοινωνικές και προσωπικές ικανότητες σε αυτό το πλαίσιο.

- Οι μονάδες μαθησιακών αποτελεσμάτων θα πρέπει να είναι δομημένες και διαστασιολογημένες με τέτοιο τρόπο ώστε τα σχετικά μαθησιακά αποτελέσματα να μπορούν να επιτευχθούν πραγματικά σε δεδομένο χρόνο, δηλαδή κατά την περίοδο κινητικότητας. Επομένως, οι μονάδες μαθησιακών αποτελεσμάτων δεν πρέπει να είναι πολύ εκτενείς.
- Ενόψει του ρόλου μιας μονάδας μαθησιακών αποτελεσμάτων στο πλαίσιο των διακρατικών

κινητικότητα, ωστόσο, συχνά δεν είναι απαραίτητο να δομηθεί ολόκληρο το προσόν ή ολόκληρο το πρόγραμμα κατάρτισης σε μονάδα μαθησιακών αποτελεσμάτων.

4. Τι πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη διαμόρφωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων?

Βασικά, τα μαθησιακά αποτελέσματα θα πρέπει να διατυπώνονται με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι κατανοητά και επομένως «διαχειρίσιμα» για όλους τους εμπλεκόμενους. Κατά τη διαμόρφωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων θα πρέπει να λάβουμε υπόψη τα ακόλουθα σημεία:

- Τα μαθησιακά αποτελέσματα αναφέρονται σε επαγγελματικά προσόντα (με την έννοια του αξιολογήσιμου επαγγελματικού).

δεξιότητες), όχι στην ειδική ανάπτυξη επαγγελματικής ικανότητας του ατόμου. ο

Τα μαθησιακά αποτελέσματα που πρόκειται να περιγραφούν βασίζονται στα μαθησιακά επιτεύγματα ενός μέσου μαθητή. Τα μαθησιακά αποτελέσματα περιγράφονται από την οπτική γωνία του εκπαιδευόμενου (όχι από την οπτική γωνία του εκπαιδευτή). Τα μαθησιακά αποτελέσματα δεν περιγράφουν τον μαθησιακό στόχο ή τη μαθησιακή διαδρομή, αλλά το αποτέλεσμα μετά την ολοκλήρωση μιας μαθησιακής διαδικασίας.

- Τα μαθησιακά αποτελέσματα πρέπει να είναι επαληθεύσιμα και αξιολογήσιμα. Τα μαθησιακά αποτελέσματα θα πρέπει να περιγράφονται με όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένους όρους, ώστε να μπορεί να προσδιοριστεί στο πλαίσιο μιας διαδικασίας αξιολόγησης εάν ο εκπαιδευόμενος έχει επιτύχει τα μαθησιακά αποτελέσματα. Τα μαθησιακά αποτελέσματα θα πρέπει, ωστόσο, να διατυπώνονται με τέτοιο τρόπο ώστε να επιτρέπουν επίσης στους εκπαιδευόμενους να κρίνουν εάν έχουν επιτευχθεί τα αποτελέσματα.
- Η φύση της μαθησιακής διαδικασίας και η ίδια η μέθοδος μάθησης δεν σχετίζονται με το περιγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Τα μαθησιακά αποτελέσματα με τη μορφή γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων σε μια ενότητα μαθησιακών αποτελεσμάτων δεν πρέπει να περιγράφονται με σύνθετη μορφή.

5. Πώς διαμορφώνονται τα μαθησιακά αποτελέσματα?

Οι ακόλουθες βασικές αρχές μπορούν να διευκολύνουν την επίτευξη κατανόησης μεταξύ των εταίρων κινητικότητας κατά την περιγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων:

- Χρήση ενεργών, σαφώς κατανοητών ρημάτων – τα ρήματα πρέπει να περιγράφουν μετρήσιμες ή παρατηρήσιμες ενέργειες, π.χ. "εξηγώ", "αντιπροσωπεύω", "εφαρμόζω", "αναλύω", "αναπτύσσω" κ.λπ. Παρακάτω θα βρείτε μια λίστα με ρήματα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά τη διατύπωση μαθησιακών αποτελεσμάτων. Αυτό μπορεί να συμπληρωθεί με ρήματα ειδικά για εργασία από τον τομέα HORECA. Δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ρήματα όπως "να γνωρίζω".
- Προσδιορισμός και δημιουργία συμφραζομένων του ενεργητικού ρήματος – θα πρέπει να περιγράφεται σε τι αναφέρεται η γνώση και η ικανότητα με συγκεκριμένους όρους ή σε ποιο είδος δραστηριότητας εμπλέκεται. Η διατύπωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων θα πρέπει να αποτελείται από ένα ρήμα και το σχετικό αντικείμενο καθώς και από μια πρόσθετη πρόταση (μέρος α) που να περιγράφει το πλαίσιο.
- Αποφυγή αόριστων, ανοιχτών διατυπώσεων – τα μαθησιακά αποτελέσματα πρέπει να περιγράφονται συνοπτικά και με ακρίβεια, οι περίπλοκες προτάσεις πρέπει να αποφεύγονται, τα μαθησιακά αποτελέσματα δεν πρέπει να διατυπώνονται με πολύ γενικούς ή πολύ συγκεκριμένους όρους. Θα πρέπει να χρησιμοποιείται όσο το δυνατόν περισσότερο σαφής (απλή και ξεκάθαρη) ορολογία (δηλαδή μη γράφετε: Γνωρίζει τα τοπικά προϊόντα και είναι σε θέση να ετοιμάζει απλά γεύματα).
- Προσανατολισμός προς τις ελάχιστες απαιτήσεις για την επίτευξη μαθησιακών αποτελεσμάτων – τα μαθησιακά αποτελέσματα πρέπει να περιγράφουν κατανοητά τις ελάχιστες απαιτήσεις για την επίτευξη/επικύρωση μιας μονάδας μαθησιακών αποτελεσμάτων, δηλαδή όλα τα μαθησιακά αποτελέσματα που είναι απαραίτητα για την εκπλήρωση των καθηκόντων με την έννοια μιας πλήρους επαγγελματικής δραστηριότητας. .
- Το επίπεδο προσόντων/ικανοτήτων περιγράφεται με κατανοητό τρόπο – οι διατυπώσεις, ιδιαίτερα τα ρήματα και τα επίθετα πρέπει να αντικατοπτρίζουν το επίπεδο προσόντων/ικανότητας (ΕΠΕΠ ή τομεακό πλαίσιο) μιας ενότητας μαθησιακών αποτελεσμάτων. Η περιγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων θα πρέπει να απεικονίζει με κατανοητό τρόπο εάν οι επαγγελματικές ικανότητες μπορούν, για παράδειγμα, να εφαρμοστούν υπό επίβλεψη, αυτόνομα ή υπεύθυνα και ικανά.
- Ο τίτλος μιας ενότητας μαθησιακών αποτελεσμάτων πρέπει να είναι σαφής και κατανοητός για όλα τα εμπλεκόμενα άτομα (εταίροι φορείς, εκπαιδευόμενοι) και θα πρέπει να αντικατοπτρίζει το περιεχόμενο της ενότητας.

6. Κατάλογος ρημάτων με βάση την ταξινόμηση του Bloom

Διακρίνει μεταξύ έξι γνωστικών επιπέδων με αυξανόμενα επίπεδα πολυπλοκότητας: Παραδείγματα
Τα ενεργητικά ρήματα παρατίθενται σε κάθε επίπεδο:

- Γνώση Να είστε σε θέση να ανακαλείτε και να μεταδίδετε πληροφορίες όσο το δυνατόν ακριβέστερα.
Παραδείγματα ενεργών ρημάτων σε αυτό το επίπεδο: Τακτοποίηση, ορισμός, περιγραφή, αντιγραφή, αναγνώριση, επισήμανση, λίστα, αντιστοίχιση, απομνημόνευση, όνομα, σειρά, περίγραμμα, αναγνώριση, συσχέτιση, ανάκληση, επανάληψη, αναπαραγωγή, επιλογή, κατάσταση
- Κατανόηση: Να μπορεί κανείς να ερμηνεύει πληροφορίες και να τις συσχετίζει και να τις συνοψίζει με δικά του λόγια. Παραδείγματα ενεργών ρημάτων σε αυτό το επίπεδο: Ταξινόμηση, μετατροπή, υπεράσπιση, περιγραφή, συζήτηση, διάκριση, εκτίμηση, εξήγηση, έκφραση, επέκταση, γενίκευση, δώστε παραδείγματα, προσδιορίστε, υποδεικνύετε, συμπεραίνω, εντοπίζω, παράφραση, πρόβλεψη, αναγνώριση, αναθεώρηση, επανεγγραφή, επιλογή, σύνοψη, μετάφραση
- Εφαρμογή: Να μπορείς να εφαρμόζεις αφαιρέσεις (κανόνες, μεθόδους κ.λπ.) σε συγκεκριμένες καταστάσεις. Παραδείγματα ενεργών ρημάτων σε αυτό το επίπεδο: Υπολογισμός, επίδειξη, ανάπτυξη, ερμηνεία, κρίση, τροποποίηση, οργάνωση, πρόβλεψη, επιλογή, σκιαγράφηση, μεταφορά
- Ανάλυση: Να είστε σε θέση να αναλύσετε ιδέες ή προβλήματα σε πιο απλά μέρη και να συγκρίνετε. Παραδείγματα ενεργών ρημάτων σε αυτό το επίπεδο: Ανάλυση, εκτίμηση, σύγκριση, συμπέρασμα, προσδιορισμός, διάκριση, πείραμα, εικονογράφηση, συμπέρασμα, δοκιμή
- Αξιολόγηση: Να είστε σε θέση να συγκεντρώνετε ιδέες για στοιχεία σε ένα νέο σύνολο. Παραδείγματα ενεργών ρημάτων σε αυτό το επίπεδο: Επιχειρηματολογία, αξιολόγηση, σύγκριση, απόφαση, αξιολόγηση, πρόβλεψη, σύσταση, σύνοψη, επικύρωση
- Δημιουργία: Να είστε σε θέση να κάνετε μια κατάλληλη κρίση. Παραδείγματα ενεργητικών ρημάτων σε αυτό το επίπεδο: Επιχειρηματολογία, τακτοποίηση, επέκταση, συσχέτιση, γενίκευση, δημιουργία, συνδυασμός, ένωση.

Πηγή: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011). *Geographical Mobility in Vocational Education and Training: Guidelines for describing units of learning outcomes*. Bonn.

5. Πρόγραμμα Σπουδών

Το πρόγραμμα σπουδών έχει υψηλή πρακτική συνάφεια με τον τομέα HORECA και συνδυάζει θεωρητικά μοντέλα με πρακτικά παραδείγματα. Η μαθησιακή προσέγγιση βασίζεται σε ένα καλό μείγμα μεταφοράς γνώσης, αυτοοργανωμένων μαθησιακών εργασιών και μάθησης από ομοτίμους. Αυτό είναι σημαντικό για την κάλυψη της ζήτησης για βιωσιμότητα στην εκπαίδευση. Εκτός από τη μετάδοση νέων πληροφοριών και γνώσεων, το επαγγελματικό πλαίσιο και η πρακτική καθημερινή ζωή των εκπαιδευομένων περιλαμβάνονται επίσης για να εξασφαλιστεί η μεταφορά. Ο παρακάτω πίνακας περιέχει μια επισκόπηση των επιλεγμένων ενοτήτων, συμπεριλαμβανομένου του πεδίου μάθησης, του μαθησιακού στόχου και των μαθησιακών αποτελεσμάτων.

5.1. ΣΦΑΙΡΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ

Ενότητες	Υποενότητες	Κύρια θέματα	Στόχος της μάθησης	Μαθησιακά αποτελέσματα
Αιτίες και μηχανισμοί δράσης	4	<ul style="list-style-type: none"> Ορισμός, είδη & μορφές βίας Ορισμός, είδη & μορφές διάκρισης Βασικές αρχές της διάστασης της διαφορετικότητας ως αιτίες των διακρίσεων Πολιτισμικά αποτυπώματα στο εργασιακό πλαίσιο Ιδιαιτερότητες των διαπολιτισμικών ομάδων Ομάδες κινδύνου και ευάλωτες καταστάσεις για επαγγελματική βία Μικρο-, μεσο- και μακροεπίπεδο σε οργανισμούς ως αιτίες επαγγελματικής βίας 	<p>Ο εκπαιδευόμενος θα γνωρίζει τις διαφορές μεταξύ των διαφορετικών τύπων και μορφών επαγγελματικής βίας και διακρίσεων.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα χρησιμοποιήσει τις διαστάσεις της διαφορετικότητας για να προωθήσει τις διαπολιτισμικές ικανότητες και την ένταξη.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα καλλιεργήσει τον αυτοστοχασμό σχετικά με τα πολιτισμικά αποτυπώματα.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Είναι σε θέση να κάνει διάκριση μεταξύ των διαφορετικών τύπων και μορφών επαγγελματικής βίας και διακρίσεων. Είναι σε θέση να λάβει υπόψη τις διαστάσεις της διαφορετικότητας προκειμένου να προωθήσει τις διαπολιτισμικές ικανότητες μεταξύ του προσωπικού και να ελαχιστοποιήσει τον κίνδυνο διακρίσεων. Είναι σε θέση να αναλογιστεί τα δικά του πολιτισμικά αποτυπώματα.
Επιπτώσεις της έκθεσης στη βία	3	<ul style="list-style-type: none"> Πιθανές συνέπειες για τα επηρεαζόμενα άτομα (ψυχολογικές και σωματικές συνέπειες, συνέπειες στο χώρο εργασίας,) Πιθανές 	<p>Ο εκπαιδευόμενος θα κατανοήσει τις επιπτώσεις της επαγγελματικής βίας σε διαφορετικά επίπεδα (ατομικό, διαπροσωπικό, θεσμικό κ.λπ.). Είναι σε θέση να αναπτύξει αναπτυχθεί αποτελεσματικός</p>	<ol style="list-style-type: none"> Είναι σε θέση να κατανοήσει τις επιπτώσεις της επαγγελματικής βίας σε διαφορετικά επίπεδα (ατομικό, διαπροσωπικό, θεσμικό κ.λπ.). Είναι σε θέση να αναπτύξει αποτελεσματικά μέτρα για την

στο χώρο εργασίας		<p>συνέπειες για την εταιρεία (οικονομικές συνέπειες, συνέπειες στη συνεργασία, συνέπειες για τους εμπλεκόμενους εργαζομένους, συνέπειες σε εξωτερικές επιπτώσεις, διαρθρωτικές συνέπειες,...)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Δύναμη της προσέγγισης περαστικού 	<p>μέτρα για την αντιμετώπιση αυτών των επιπτώσεων. Ο εκπαιδευόμενος θα ξέρει πώς να αντιμετωπίσει μια πιθανή προσέγγιση από παρευρισκόμενους.</p>	<p>εποικοδομητική εξουδετέρωση αυτών των επιπτώσεων.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Είναι σε θέση να αντιμετωπίσει μια πιθανή προσέγγιση από παρευρισκόμενους σε επαγγελματικό επίπεδο.
ΕΕ και εθνικά μέσα για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας / νομική βάση	2	<ul style="list-style-type: none"> • Οδηγίες, συνθήκες, πολιτικές σε ευρωπαϊκό επίπεδο • Εθνικό πλαίσιο για τη βία και τις διακρίσεις στις χώρες του έργου, συμπεριλαμβανομένων <ul style="list-style-type: none"> - με την έννοια του ποινικού δικαίου - κατά την έννοια του διοικητικού ποινικού δικαίου - στο χώρο εργασίας • Νομικός ορισμός της επαγγελματικής βίας, πορεία της διαδικασίας, μέτρα από την πλευρά του εργοδότη, συνέπειες και αυστηρότητα της ποινής 	<p>Ο εκπαιδευόμενος θα είναι εξοικειωμένος με το εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο σχετικά με τη βία στο χώρο εργασίας. Ο εκπαιδευόμενος θα γνωρίζει ποιες νομικές διατάξεις θα ισχύουν σε περίπτωση συμβάντος. Ο εκπαιδευόμενος θα εφαρμόσει την καλύτερη δυνατή στρατηγική για τη δεδομένη κατάσταση.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Είναι σε θέση να περιγράψει το σχετικό εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας. 2. Είναι σε θέση να αναλύσει τις νομικές διατάξεις που θα ισχύουν σε περίπτωση συμβάντος. 3. Είναι σε θέση να εφαρμόσει την καλύτερη δυνατή στρατηγική επίλυσης για τη δεδομένη κατάσταση με βάση το νομικό πλαίσιο για τον οργανισμό και τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα.
Θεωρήσεις φύλου και διαπολιτισμική διαχείριση στην κατανόηση της επαγγελματικής βίας	2	<ul style="list-style-type: none"> • Ιστορία και εξελίξεις της αγοράς εργασίας και η σχέση της με τις ανισότητες των φύλων στο χώρο εργασίας • Ειδικά χαρακτηριστικά του φύλου σε επίπεδο διοίκησης • Πολιτικές μικρο-και εξουσίας σε οργανισμούς • Ορισμός και διαφοροποίηση μεταξύ στερεοτύπων, προκαταλήψεων και κλισέ • Προσδιορισμός διαπολιτισμικών καταστάσεων και εργαλείων για την αντιμετώπισή τους 	<p>Ο εκπαιδευόμενος θα γνωρίζει τη διαφορά μεταξύ των στερεοτύπων, των προκαταλήψεων και των κλισέ και θα εντοπίζει χαρακτηριστικά που αφορούν το φύλο στο εργασιακό πλαίσιο. Ο εκπαιδευόμενος θα αντιμετωπίσει τα πολιτικά συστήματα μικρο-και εξουσίας στον οργανισμό.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Είναι σε θέση να διακρίνει τα στερεότυπα, τις προκαταλήψεις και τα κλισέ. 2. Είναι σε θέση να προσδιορίσει χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το φύλο στο εργασιακό πλαίσιο σε συγκεκριμένο επίπεδο διαχείρισης. 3. Είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τις πολιτικές δυναμικές μικρο-και εξουσίας στον οργανισμό.

Οργανωτικοί παράγοντες που σχετίζονται με την έκθεση σε διάφορες μορφές βίας	3	<ul style="list-style-type: none"> • Διάκριση μεταξύ οργανωτικής δομής και κουλτούρας και των τρόπων δράσης τους • Βασικές στρατηγικές πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς πρόληψης για την επαγγελματική βία • Σχετικές ηγετικές ικανότητες στο πλαίσιο της επαγγελματικής βίας • Τομεακοί παράγοντες 	<p>Ο εκπαιδευόμενος θα γνωρίζει τη λειτουργία της οργανωτικής δομής και της κουλτούρας.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα κατανοήσει τα βασικά του πρωτογενούς, δευτεροβάθμιου και τριτοβάθμιου μοντέλου στρατηγικής.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα αναπτύξει συγκεκριμένες ηγετικές δεξιότητες σχετικά με την επαγγελματική βία.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Είναι σε θέση να περιγράψει τη λειτουργία της οργανωτικής δομής και της οργανωσιακής κουλτούρας. 2. Είναι σε θέση να επιλέξει κατάλληλα μέτρα με βάση το μοντέλο στρατηγικής πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς πρόληψης. 3. Είναι σε θέση να εφαρμόσει τις απαραίτητες ηγετικές δεξιότητες στο πλαίσιο της επαγγελματικής βίας.
Διεξαγωγή συνομιλιών σε δύσκολες καταστάσεις	2	<ul style="list-style-type: none"> • Βασικά στοιχεία επικοινωνίας, συγκεκριμένα η μη βίαιη επικοινωνία • Αποτελεσματικές προετοιμασίες για προκλητικές συνομιλίες • Καθοδήγηση μιας συνομιλίας (χρυσό κανόνες και τεχνικές) 	<p>Ο εκπαιδευόμενος θα γνωρίζει τα βασικά της μη βίαιης επικοινωνίας και θα ξέρει πώς να προετοιμάζει μια προκλητική συνομιλία.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα έχει την ικανότητα να οδηγεί συνομιλίες σε δύσκολες καταστάσεις.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Είναι σε θέση να εξηγήσει τα βασικά της μη βίαιης επικοινωνίας. 2. Είναι σε θέση να προετοιμάσει μια προκλητική συνομιλία χρησιμοποιώντας αποτελεσματικές μεθόδους επικοινωνίας και τεχνικές διαπραγμάτευσης. 3. Είναι σε θέση να οδηγεί συζητήσεις σε δύσκολες καταστάσεις.
Στρατηγικές πρόληψης και διαχείρισης	4	<ul style="list-style-type: none"> • Πρωτογενής πρόληψη <ul style="list-style-type: none"> - Πολιτική (σχετικές πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο διαμόρφωσης πολιτικής / σχεδιασμού σχεδίου υγείας και ασφάλειας, παραδείγματα καλών πρακτικών) - Προπονήσεις • Δευτερογενής πρόληψη <ul style="list-style-type: none"> - σημεία επαφής, συμπεριλαμβανομένων εσωτερικού και εξωτερικού συστήματος υποστήριξης - αποτελεσματικός μηχανισμός παραπόνων και άμεσες δυνατότητες δράσης 	<p>Ο εκπαιδευόμενος θα κατανοήσει τη διαφορά μεταξύ πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς πρόληψης.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα ξέρει πώς να διαμορφώνει μια αποτελεσματική πολιτική και θα οδηγεί το προσωπικό πώς να αντιμετωπίσει την επαγγελματική βία στον οργανισμό.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Είναι σε θέση να κάνει διάκριση μεταξύ πρωτογενών, δευτερογενών και τριτογενών στρατηγικών πρόληψης. 2. Είναι σε θέση να αναπτύξει μια αποτελεσματική και εξατομικευμένη πολιτική. 3. Είναι σε θέση να επικοινωνήσει με το προσωπικό με εκτίμηση πώς να αντιμετωπίσει την επαγγελματική βία στον οργανισμό.

		<ul style="list-style-type: none"> - Ανάλυση κινδύνου και λεπτομέρειες για εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία • Τριτογενής πρόληψη <ul style="list-style-type: none"> - Σύστημα παρακολούθησης - Δυνατότητες υποστήριξης του πληγέντος - Δυναμική της ομάδας 		
--	--	---	--	--

5.2. Ενότητες

Στην επόμενη ενότητα, παρουσιάζονται αναλυτικά οι επιμέρους ενότητες. Τα κύρια θέματα, το εύρος των ενοτήτων, τα επίπεδα ΕΠΕΠ, τα μαθησιακά αποτελέσματα με βάση το ECVET και η βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε περιγράφονται στον πρώτο πίνακα. Ο δεύτερος πίνακας περιέχει μια λεπτομερή σχεδίαση πώς είναι δομημένη η ενότητα.

Αιτίες και μηχανισμοί δράσης

Μαθησιακές μονάδες

Ενότητα	Αιτίες και μηχανισμός δράσης
Θέματα	<ul style="list-style-type: none">• Ορισμός, είδη και μορφές επαγγελματικής βίας• Ορισμός, είδη & μορφές διάκρισης• Βασικές αρχές της διάστασης της διαφορετικότητας ως αιτίες των διακρίσεων• Πολιτισμικά αποτυπώματα στο εργασιακό πλαίσιο• Ιδιαιτερότητες των διαπολιτισμικών ομάδων• Ομάδες κινδύνου και ευάλωτες καταστάσεις για επαγγελματική βία• Μικρο-, μεσο- και μακροεπίπεδο σε οργανισμούς ως αιτίες επαγγελματικής βίας
ΕΠΠ-Επίπεδο	4
Διάρκεια	4 υποενότητες
Στόχος της μάθησης	<p>Ο εκπαιδευόμενος θα γνωρίζει τις διαφορές μεταξύ των διαφορετικών τύπων και μορφών επαγγελματικής βίας και διακρίσεων.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα χρησιμοποιήσει τις διαστάσεις της διαφορετικότητας για να προωθήσει τις διαπολιτισμικές ικανότητες και την ένταξη.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα καλλιεργήσει τον αυτοστοχασμό σχετικά με τα πολιτισμικά αποτυπώματα.</p>
Η γνώση	Είναι σε θέση να κάνει διάκριση μεταξύ των διαφορετικών τύπων και μορφών επαγγελματικής βίας και διακρίσεων
Δεξιότητες	Είναι σε θέση να λάβει υπόψη τις διαστάσεις της διαφορετικότητας προκειμένου να προωθήσει τις διαπολιτισμικές ικανότητες μεταξύ του προσωπικού και να ελαχιστοποιήσει τον κίνδυνο διάκρισης.
Αρμοδιότητες	Είναι σε θέση να αναλογιστεί τα δικά του πολιτισμικά αποτυπώματα
Περαιτέρω πληροφορίες	<p>Argusa, J. F., Coats, W., Tanner, J., and Leong, J. S. L. L. (2002): Hong Kong and New Orleans: A comparative study of perceptions of restaurant employees on sexual harassment. <i>International Journal of Hospitality and Tourism Administration</i>, 3, 3, 19-31</p> <p>Argusa, J. F., Coats, W., Tanner, J., and Leong, J. S. L. L. (2002): Hong Kong and New Orleans: A comparative study of perceptions of restaurant employees on sexual harassment.</p>

	<p>International Journal of Hospitality and Tourism Administration, 3, 3, 19-31</p> <p>Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. <i>Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression</i>, 22(3), 161-173.</p> <p>Di Martino, V., Hoel, H., and Cooper, C. L. (2003): Violence and harassment in the workplace: A review of the literature. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin</p> <p>Hoel, H. (1993): The question of union democracy in the Norwegian hotel and catering industry. Unpublished MSc thesis, University of Salford, United Kingdom</p> <p>Hoel, H. (2002): Bullying at work in Great Britain. Unpublished doctoral di</p> <p>Hoel, H. (1993): The question of union democracy in the Norwegian hotel and catering industry. Unpublished MSc thesis, University of Salford, United Kingdom</p> <p>Hotel and Caterer (1995): Letter from Neil Savage, 12 October, pp. 40-42</p> <p>https://springinstitute.org/whats-difference-multicultural-intercultural-cross-cultural-communication/</p> <p>https://www.hrsolutions-uk.com/4-types-of-discrimination/</p> <p>https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161998.pdf</p> <p>https://www.nabet.us/proceedings-archive/NABET-Proceedings-2018.pdf#page=121</p> <p>https://www.personio.com/hr-lexicon/types-of-discrimination/#1</p> <p>Jackson, S. E. (1992). "Team composition in organizational settings: Issues in managing an increasingly diverse work force" in <i>Group process and productivity</i>. Eds. S. Worchel, W. Wood, and J. A. Simpson (Newbury Park, CA: Sage), 136-180.</p> <p>Karasek, (1979): Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 24, 285-330</p> <p>Lankford, A. (2013). A comparative analysis of suicide terrorists and rampage, workplace, and school shooters in the United States from 1990 to 2010. <i>Homicide Studies</i>, 17(3), 255-274.</p> <p>Peterson, R. D., Krivo, L. J., & Harris, M. A. (2000). Disadvantage and neighborhood violent crime: Do local institutions matter? <i>Journal of Research In Crime And Delinquency</i>, 37(1), 31-63.</p> <p>University, U.S. (2016) Understanding the dimensions of diversity, USU. Available at: https://extension.usu.edu/employee/diversity/dimensions-of-diversity</p>
--	---

Σχεδιασμός Εκπαίδευσης

Χρόνος / Διάρκει	Υποενότητα	Περιεχόμενο	Μέθοδος	Μαθησιακό αποτέλεσμα
10 λεπτά		Εισαγωγή Ενοτήτων, Μαθησιακά Αποτελέσματα	Είσοδος: PPT Slide 1-4	1. Είναι σε θέση να κάνει διάκριση μεταξύ των διαφορετικών τύπων και μορφών επαγγελματικής βίας και διακρίσεων. 2. Είναι σε θέση να λάβει υπόψη τις διαστάσεις της διαφορετικότητας προκειμένου να προωθήσει τις διαπολιτισμικές ικανότητες μεταξύ του προσωπικού και να ελαχιστοποιήσει τον κίνδυνο διακρίσεων. 3. Είναι σε θέση να αναλογιστεί τα δικά του πολιτισμικά αποτυπώματα.
20 λεπτά		Ορισμός, Μορφές και Είδη Επαγγελματικής Βίας	Είσοδος: PPT Slide 5-8	
20 λεπτά		Συζήτηση στην τάξη για παραδείγματα, εμπειρίες για κάθε είδους επαγγελματική βία	Ομαδική μάθηση	
	1			
10 λεπτά	Διάλειμμα			
30 λεπτά		Βασικές αρχές της διάστασης της διαφορετικότητας ως αιτίες των διακρίσεων	Είσοδος: Διαφάνεια 9-16	
20 λεπτά		Αυτοστοχασμός με βάση τη διάσταση της διαφορετικότητας	Αυτοκατευθυνόμενη Μάθηση	
	1			
10 λεπτά	Διάλειμμα			
30 λεπτά		Είσοδος: Διαφάνεια 9-16 Αυτοκατευθυνόμενη Μάθηση	Διαφάνεια 17-19	
20 λεπτά		Άσκηση στην τάξη	Διαφάνεια 20	
10 λεπτά	Διάλειμμα			
20 λεπτά		Άσκηση στην τάξη	Διαφάνεια 20	
20 λεπτά		Παρουσίαση των αποτελεσμάτων	Ομαδική μάθηση	
10 λεπτά		Κλείσιμο		
	2			

Επιπτώσεις της έκθεσης στη βία στο χώρο εργασίας

Μαθησιακές μονάδες

Ενότητα	Επιπτώσεις της έκθεσης στη βία στο χώρο εργασίας
Θέματα	<ul style="list-style-type: none"> Πιθανές συνέπειες για τα επηρεαζόμενα άτομα (ψυχολογικές και σωματικές συνέπειες, συνέπειες στο χώρο εργασίας,) Πιθανές συνέπειες για την εταιρεία (οικονομικές συνέπειες, συνέπειες στη συνεργασία, συνέπειες για τους εμπλεκόμενους εργαζόμενους, συνέπειες σε εξωτερικές επιπτώσεις, διαρθρωτικές συνέπειες,...) Δύναμη της προσέγγισης περαστικού
ΕΠΠ-Επίπεδο	4
Διάρκεια	3 υποενότητες
Στόχος της μάθησης	<p>Ο εκπαιδευόμενος θα κατανοήσει τις επιπτώσεις της επαγγελματικής βίας σε διαφορετικά επίπεδα και θα αναπτύξει αποτελεσματικά μέτρα για την εξουδετέρωση αυτών των επιπτώσεων.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα ξέρει πώς να αντιμετωπίσει μια πιθανή προσέγγιση από παρευρισκόμενους.</p>
Γνώση	Είναι σε θέση να κατανοήσει τις επιπτώσεις της επαγγελματικής βίας σε διαφορετικά επίπεδα (ατομικό, διαπροσωπικό, θεσμικό κ.λπ.).
Δεξιότητες	Είναι σε θέση να αναπτύξει αποτελεσματικά μέτρα για την εποικοδομητική εξουδετέρωση αυτών των επιπτώσεων.
Αρμοδιότητες	Είναι σε θέση να αντιμετωπίσει μια πιθανή προσέγγιση παρευρισκομένου σε επαγγελματικό επίπεδο.
Περαιτέρω πληροφορίες	<p>A Bystander Intervention Training https://righttobe.org/guides/bystander-intervention-training/</p> <p>A guide to the Bystander Approach and further reading https://drexel.edu/~media/Files/oed/PDF/soc_bystander_intervention_guide_web_final.ashx;_z=z?la=en</p> <p>American Academy of Experts in Traumatic Stress 2020 https://www.aaets.org/traumatic-stress-library/workplace-violence</p> <p>Andoh, A. K. (2001) sexual harassment in the workplace: The Ghanaian experience, Centre for Social Policy Studies (CSPS), University of Ghana, Legon, No. 9 ISSN 0855-3726</p> <p>Bureau of Labour Statistics (2012). Census of Fatal Occupational Injuries Summary. Retrieved on April 3, 2014 from http://www.bls.gov/iif/osh_wpv.htm</p> <p>Bystander Approaches https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/acssa-issues17_1.pdf</p> <p>https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf</p>

	<p>https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/prevention-support/be-active-bystander</p> <p>https://www.medicaldaily.com/physical-effects-workplace-aggression-toll-bullying-takes-your-mind-and-body-247018</p> <p>https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7215457/#:~:text=WPV%20may%20cause%20not%20only,shame%20%5B2%2C8%5D</p> <p>https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7215457/#:~:text=WPV%20may%20cause%20not%20only,shame%20%5B2%2C8%5D</p> <p>https://www.researchgate.net/publication/313425432_The_Bystander_Approach_to_Sexual_Assault_Risk_Reduction_Effects_on_Risk_Recognition_Perceived_Self-Efficacy_and_Protective_Behavior</p> <p>Marit Vartia-Väänänen, M. (2009). Organisational and individual consequences of workplace violence and harassment. Retrieved on March 7, 2014 from https://osha.europa.eu/en/seminars/seminar-on-violenceand-harassment-at-work/speech-venues/day-1/spspeech.2010-12-14.2867785670</p>
--	--

Σχεδιασμός Εκπαίδευσης

Χρόνος / Διάρκεια	Υποενότητα	Περιεχόμενο	Μέθοδος	Μαθησιακό αποτέλεσμα
10 λεπτά		Εισαγωγή Ενοτήτων, Μαθησιακά Αποτελέσματα	Είσοδος: PPT Διαφάνεια 1-5	1. Είναι σε θέση να κατανοήσει τις επιπτώσεις της επαγγελματικής βίας σε διαφορετικά επίπεδα (ατομικό, διαπροσωπικό, θεσμικό κ.λπ.).
20 λεπτά		Άσκηση στην τάξη	Οδηγίες PPT Διαφάνεια 6	
20 λεπτά		Πιθανές συνέπειες για τα θιγόμενα άτομα, μέρος Ι	Είσοδος: Διαφάνεια 7 -9	
	1			
10 λεπτά	Διάλειμμα			2. Είναι σε θέση να αναπτύξει αποτελεσματικά μέτρα για την εποικοδομητική εξουδετέρωση αυτών των επιπτώσεων.
20 λεπτά		Πιθανές συνέπειες για τα θιγόμενα άτομα, μέρος ΙΙ	Είσοδος: Διαφάνεια 10 - 13	
30 λεπτά		Άσκηση στην τάξη	Διαφάνεια PPT οδηγιών 14	
	1			
10 λεπτά	Διάλειμμα			3. Είναι σε θέση να αντιμετωπίσει μια πιθανή προσέγγιση παρευρισκομένου σε επαγγελματικό επίπεδο.
10 λεπτά		Μελέτη περίπτωσης Uber	Μελέτη περίπτωσης, διαφάνεια 15	
20 λεπτά		Προσέγγιση περαστικού	Είσοδος: Διαφάνεια 16 - 21	
20 λεπτά		Ομαδική Δραστηριότητα	Διαφάνεια 22	
10 λεπτά	Διάλειμμα			
	1			

ΕΕ και εθνικά μέσα για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας / νομική βάση

Μαθησιακές μονάδες

Ενότητα	ΕΕ και εθνικά μέσα για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας / νομική βάση
Θέματα	<ul style="list-style-type: none"> • Οδηγίες, συνθήκες, πολιτικές σε ευρωπαϊκό επίπεδο • Εθνικό πλαίσιο για τη βία και τις διακρίσεις στις χώρες του έργου, συμπεριλαμβανομένων <ul style="list-style-type: none"> - με την έννοια του ποινικού δικαίου - κατά την έννοια του διοικητικού ποινικού δικαίου - στο χώρο εργασίας • Νομικός ορισμός της επαγγελματικής βίας, πορεία της διαδικασίας, μέτρα από την πλευρά του εργοδότη, συνέπειες και αυστηρότητα της ποινής
ΕΠΠ-Επίπεδο	4
Διάρκεια	2 υποενότητες
Στόχοι μάθησης	<p>Ο εκπαιδευόμενος θα είναι εξοικειωμένος με το εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο σχετικά με τη βία στο χώρο εργασίας.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα γνωρίζει ποιες νομικές διατάξεις θα ισχύουν σε περίπτωση συμβάντος.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα εφαρμόσει την καλύτερη δυνατή στρατηγική για τη δεδομένη κατάσταση.</p>
Η γνώση	<p>Είναι σε θέση να περιγράψει το σχετικό εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας.</p> <p>Είναι σε θέση να χρησιμοποιήσει μια ολοκληρωμένη επισκόπηση των πλαισίων, των οδηγιών, των πολιτικών και των συμφωνιών προσπαθώντας να αντιμετωπίσει το δύσκολο ζήτημα της παρενόχλησης και της βίας στο χώρο εργασίας.</p>
Δεξιότητες	<p>Είναι σε θέση να αναλύσει τις νομικές διατάξεις που θα ισχύουν σε περίπτωση συμβάντος.</p> <p>Είναι σε θέση να αναπτύξει μια προσέγγιση, κατευθυντήριες γραμμές, στρατηγικές για την πρόληψη της παρενόχλησης και της βίας στο χώρο εργασίας.</p> <p>Είναι σε θέση να σχεδιάσει μια πορεία διαδικασιών και μέτρων από την πλευρά του εργοδότη, να ορίσει διαδικασίες.</p>
Αρμοδιότητες	<p>Είναι σε θέση να εφαρμόσει την καλύτερη δυνατή στρατηγική επίλυσης για τη δεδομένη κατάσταση με βάση το νομικό πλαίσιο για τον οργανισμό και τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα.</p> <p>Είναι σε θέση να κοινοποιήσει αυτές τις αρχές, πολιτικές και διαδικασίες στη διοίκηση και στους εργαζομένους.</p>
Περαιτέρω πληροφορίες	<p>C190 - ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190) This is the full text of the original C190. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190</p> <p>R206 – ILO Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No.206) This is the full text of the original R206.</p>

	<p>https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206</p> <p>Video: What is C190?, Common GUF Campaign This is a video which explains some keys aspects of the Convention. https://www.dropbox.com/s/gqbgue68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0</p> <p>Mini guide on C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC) This is mini guide highlights some of the most important parts of C190 and R206. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf</p> <p>Frequently asked questions on C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC). This document answers some of the most frequently asked questions about C190 and R206. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf</p> <p>ILO Policy Brief. ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206, International Labour Organization (ILO), 2020 This policy brief gives an overview of the Convention and Recommendation.</p> <p>http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf</p> <p>Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, International Labour Organization (ILO), 2016 This report provides information from the first Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf</p> <p>EDF (2018), Global framework agreement on the EDF Group's corporate social responsibility (Word), Paris.</p> <p>IUF, IndustriALL and Unilever (2016), Joint Commitment to preventing sexual harassment, London.</p> <p>Sodexo (2017), Sodexo–IUF Joint Commitment on preventing sexual harassment, Dublin.</p> <p>IUF and Meliá Hotels International (2019), IUF/Meliá agreement on workplace right, Palma de Mallorca.</p> <p>IUF and AccorInvest (2019), Agreement on fighting sexual harassment, press release, 16 September.</p> <p>UNI Global Union (2018), UNI Global Union and Carrefour united in fight to stop violence against women, press release, 3 October.</p> <p>EurWORK European Observatory of Working Life</p>
--	--

Σχεδιασμός Εκπαίδευσης

Χρόνος / Διάρκει	Υπο ενότ ητα	Περιεχόμενο	Μέθοδος	Μαθησιακό αποτέλεσμα
5 λεπτά		Παροχή επισκόπησης της ενότητας, μαθησιακά αποτελέσματα, check-in	Είσοδος: PPT Slide 1-4	1. Είναι σε θέση να περιγράψει το σχετικό εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας. 2. Είναι σε θέση να αναλύσει τις νομικές διατάξεις που θα ισχύουν σε περίπτωση συμβάντος. 3. Είναι σε θέση να εφαρμόσει την καλύτερη δυνατή στρατηγική επίλυσης για τη δεδομένη κατάσταση με βάση το νομικό πλαίσιο για τον οργανισμό και τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα.
5 λεπτά		Ερώτηση, ακολουθούμενη από ανοιχτή συζήτηση με βάση το τι συνίσταται στην παρενόχληση και τη βία στην εργασία και στο καθήκον του εργοδότη	Ice breaker & open talk, PPT slide 6	
10 λεπτά		Η βία στο χώρο εργασίας και η νομική ευρωπαϊκή και εθνική βάση. (Παροχή επισκόπησης στρατηγικών πλαισίων, συμφωνιών, ορισμών, οδηγιών, επικύρωσης C190 και R206)	Είσοδος: Διαφάνεια 7 -11	
10 λεπτά		Εργασία: Μελετήστε το έγγραφο των Συχνών Ερωτήσεων σχετικά με το ILO C190 & R206 και καταλήξτε σε καταστάσεις που καλύπτονται από τα παραπάνω	Εκμάθηση εργασίας	
10 λεπτά		Εθνικά πλαίσια των κρατών μελών (Πλαίσια, Ευρωπαϊκές Οδηγίες & συμμόρφωση με τις εθνικές νομοθεσίες)	Μελέτη περίπτωσης, PPT διαφάνεια 12	
10 λεπτά		Με βάση αυτό το υλικό και ενεργώντας ως διαχειριστές, οι συμμετέχοντες θα έχουν ανοιχτή συζήτηση για την ευαισθητοποίηση και την ανάπτυξη πρωτοβουλιών συμμετοχής για τον κλάδο και τους εργαζόμενους.	Ομαδική μάθηση	
	1			
10 λεπτά	Διάλειμμα			
5 λεπτά		Παροχή επισκόπησης της 2ης ενότητας		Εισαγωγή διαφάνειας PPT 19-26
15 λεπτά		Νομικός ορισμός της επαγγελματικής βίας (Η Συμφωνία Πλαίσιο του 2007 για την Παρενόχληση και τη Βία στην Εργασία, Κατευθυντήριες γραμμές για την πρόληψη της βίας τρίτων και της παρενόχλησης στην εργασία που υπογράφηκε από κεντρικές κυβερνήσεις και κοινωνικούς εταίρους του κλάδου, ανάπτυξη πολιτικών στο χώρο εργασίας, καθήκον του εργοδότη)		

10 λεπτά		Πρακτικό παράδειγμα: Η συμφωνία IUF & Meliá- Αρχές, διαδικασίες και διαδικασίες για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας	Μελέτη περίπτωσης, PPT 19 - 26	
20 λεπτά		Εργασία προηγούμενων πρακτικών παραδειγμάτων	Ομαδική μάθηση, PPT 29	
	1			
10 λεπτά	Διάλειμμα			

Θεωρήσεις φύλου και διαπολιτισμική διαχείριση στην κατανόηση της επαγγελματικής βίας

Μαθησιακές μονάδες

Ενότητα	Θεωρήσεις φύλου και διαπολιτισμική διαχείριση στην κατανόηση της επαγγελματικής βίας
Θέματα	<ul style="list-style-type: none"> • Ιστορία και εξελίξεις της αγοράς εργασίας και της • σχέση με τις ανισότητες των φύλων στο χώρο εργασίας • Ειδικά χαρακτηριστικά του φύλου σε επίπεδο διοίκησης • Πολιτικές μικρο-και εξουσίας σε οργανισμούς • Ορισμός και διαφοροποίηση μεταξύ στερεοτύπων, προκαταλήψεων και κλισέ • Προσδιορισμός διαπολιτισμικών καταστάσεων και εργαλείων για την αντιμετώπισή τους
ΕΠΠ-Level	4
Διάρκεια	2 υποενότητα
Στόχοι μάθησης	<p>Ο εκπαιδευόμενος θα γνωρίζει τη διαφορά μεταξύ των στερεοτύπων, των προκαταλήψεων και των κλισέ και θα εντοπίζει χαρακτηριστικά που αφορούν το φύλο στο εργασιακό πλαίσιο.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα αντιμετωπίσει τα πολιτικά συστήματα μικρο-και εξουσίας στον οργανισμό.</p>
Γνώση	Είναι σε θέση να διακρίνει τα στερεότυπα, τις προκαταλήψεις και τα κλισέ.
Δεξιότητες	Είναι σε θέση να εντοπίζει χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το φύλο στο εργασιακό πλαίσιο σε συγκεκριμένο επίπεδο διαχείρισης
Αρμοδιότητες	Είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τις πολιτικές δυναμικές μικρο-και εξουσίας στον οργανισμό
Περαιτέρω πληροφορίες	<p>Women and Tourism: Designing for Inclusion, World Bank, 2017. Report on how to integrate a gender lens into tourism development projects.</p> <p>Tourism's Dirty Secret: The Exploitation of Hotel Housekeepers, Oxfam Canada, 2017. Research report on the working lives of hotel housekeepers in Toronto (Canada), Punta Cana (Dominican Republic) and Phuket (Thailand), including sexual harassment and exploitation.</p> <p>Know How Guide: Human Rights and the Hotel Industry, International Tourism Partnership, 2014. Guide for hotel companies on how to implement the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights.</p> <p>Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector.</p>

	<p>ILO, C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)</p> <p>Women's employment. https://ourworldindata.org/female-labor-supply#labor-force-participation</p> <p>Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Harassment and violence at work. (https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work)</p> <p>Eurofound. Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies. (https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies)</p> <p>Restauranting through history (https://restaurantingthroughhistory.com/tag/immigrant-waitresses/)</p> <p>Gender matters: Rethinking violence in tourism// in Annals of Tourism Research, Volume 88, May 2021, 103143 (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050)</p> <p>Eurofound (2022). Gender equality. https://www.eurofound.europa.eu/topic/gender-equality</p> <p>UNESCO (2022). Gender equality: one step forward, two steps back// in Reshaping policies for creativity: addressing culture as a global public good, pages 241-261, illustrations (https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380503)</p> <p>EurWORK/European Observatory of Working Life (2020). Harassment and violence at work (https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work)</p> <p>Esteban Ortiz-Ospina, Sandra Tzvetkova and Max Roser (2018). Women's employment//in Our World in Data (https://ourworldindata.org/female-labor-supply#labor-force-participation)</p> <p>Dianova (2017). A Silent "Colleague": Violence against Women in the Workplace (https://www.dianova.org/news/a-silent-colleague-violence-against-women-in-the-workplace/)</p> <p>European Parliament news (2022). Understanding the gender pay gap: definition and causes</p>
--	--

	<p>(https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/2020109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes)</p> <p>ILO. Global Wage Report 2018: The gender pay gap (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm)</p> <p>EIGE (The European Institute for Gender Equality). Good practices combating gender-based violence. (https://eige.europa.eu/gender-based-violence/good-practices/spain/masters-course-gender-violence-improves-professional-practice-labour-market-for-10-years-or-more).</p> <p>Sowon Kim, Giuliano Bianchi, Maria José Bosch (2020). An Examination of the Impact of Macro Context on Women CEOs in the Hospitality Industry. // in The New Ideal Worker (pp.251-265). https://www.researchgate.net/publication/334113553_An_Examination_of_the_Impact_of_Macro_Context_on_Women_CEOs_in_the_Hospitality_Industry</p> <p>Hinchliffe, E. (2021). The number of women running Global 500 businesses soars to an all-time high. Fortune.</p> <p>Gender matters: Rethinking violence in tourism. Annals of Tourism Research https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050#bbb0075</p> <p>Harvard Business Review, Power and Politics in Organizational Life (https://hbr.org/1970/05/power-and-politics-in-organizational-life)</p> <p>Annals of Tourism Research, Volume 88, May 2021, Gender matters: Rethinking violence in tourism (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738321000050)</p> <p>WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN, 60 years Catalyst (https://www.catalyst.org/research/workplace-sexism-climates/)</p> <p>Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives (https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf)</p> <p>Same job, different income: withdrawing EU migrants' benefits would violate an EU founding principle (https://blogs.lse.ac.uk/brexit/2015/11/17/in-work-benefits-for-migrants-digging-a-hole/)</p> <p>TOURISM'S DIRTY SECRET: THE EXPLOITATION OF HOTEL HOUSEKEEPERS: oxfam canada report.</p>
--	---

	<p>(https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620355/rr-tourisms-dirty-secret-</p> <p>https://www.catalyst.org/research/women-in-management/</p>
--	--

Σχεδιασμός Εκπαίδευσης

Χρόνος / Διάρκεια	Υπο ενότητα	Περιεχόμενο	Μέθοδος	Μαθησιακό Αποτέλεσμα	
5 λεπτά		Παροχή επισκόπησης της ενότητας, μαθησιακά αποτελέσματα, check-in	Είσοδος: PPT slide 1-3	<div>1. Είναι σε θέση να διακρίνει τα στερεότυπα, τις προκαταλήψεις και τα κλισέ.</div> <div>2. Είναι σε θέση να προσδιορίσει χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το φύλο στο εργασιακό πλαίσιο σε συγκεκριμένο επίπεδο διαχείρισης.</div> <div>3. Είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τις πολιτικές δυναμικές μικρο-και εξουσίας στον οργανισμό</div>	
15 λεπτά		Θέμα 1 Ιστορία της αγοράς εργασίας και ανισότητες μεταξύ των φύλων στο χώρο εργασίας	Είσοδος: PPT διαφάνεια 4 - 16		
15 λεπτά		Συγκριτική συζήτηση για τα δεδομένα της παγκόσμιας έκθεσης μισθών 2018 για τη χώρα σας και άλλη επιλεγμένη χώρα της ΕΕ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_65029/lang--en/index.htm	Ομαδική μάθηση		
15 λεπτά		Συζήτηση «Πώς η εταιρεία σας μπορεί να αποτρέψει τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας	Εκμάθηση, διαφάνεια PPT 19 - 21		
	1				
10 λεπτά	Διάλειμμα				
5 λεπτά		Εισαγωγή: Θέμα 2 Χαρακτηριστικά ειδικά για το φύλο σε επίπεδο διοίκησης - στο χώρο εργασίας	Είσοδος PPT 4 -10		
15 λεπτά		Θέμα 3. Ορισμός και διαφοροποίηση στερεοτύπων, προκαταλήψεων και κλισέ	Εισαγωγή διαφάνειας PPT 11-15		
10 λεπτά		Θέμα 4. Πολιτικές μικρο-και εξουσίας σε οργανισμούς	Εισαγωγή διαφάνειας PPT 16 - 21		
20 λεπτά		Προβληματισμός και ομαδική συζήτηση για το ποιος είναι ο ρόλος των επίσημων και άτυπων ηγετών στον οργανισμό	Ομαδική μάθηση		
	1				
10 λεπτά	Διάλειμμα				

Οργανωτικοί παράγοντες που σχετίζονται με την έκθεση σε διάφορες μορφές βίας

Μαθησιακές μονάδες

Ενότητα	Οργανωτικοί Παράγοντες που σχετίζονται με την έκθεση σε διάφορες μορφές βίας
Τίτλος μαθησιακής ενότητας	<ul style="list-style-type: none"> • Διάκριση μεταξύ οργανωτικής δομής και κουλτούρας και των τρόπων δράσης τους • Βασικές στρατηγικές πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς πρόληψης για την επαγγελματική βία • Σχετικές ηγετικές ικανότητες στο πλαίσιο της επαγγελματικής βίας • Τομεακοί παράγοντες
ΕΠΠ-Επίπεδο	4
Διάρκεια	2 υποενότητα
Στόχος της μάθησης	<p>Ο εκπαιδευόμενος θα γνωρίζει τη λειτουργία της οργανωτικής δομής και της κουλτούρας.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα κατανοήσει τα βασικά του πρωτογενούς, δευτεροβάθμιου και τριτοβάθμιου μοντέλου στρατηγικής.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα αναπτύξει συγκεκριμένες ηγετικές δεξιότητες σχετικά με την επαγγελματική βία.</p>
Γνώση	Είναι σε θέση να περιγράψει τη λειτουργία της οργανωτικής δομής και της οργανωσιακής κουλτούρας.
Δεξιότητες	Είναι σε θέση να επιλέξει κατάλληλα μέτρα με βάση το μοντέλο στρατηγικής πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς πρόληψης.
Αρμοδιότητα	Είναι σε θέση να εφαρμόσει τις απαραίτητες ηγετικές δεξιότητες στο πλαίσιο της επαγγελματικής βίας.
Περαιτέρω πληροφορίες	<p>https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_535656.pdf</p> <p>https://terraform-20180423174453746800000001.s3.amazonaws.com/attachments/cjiisgqry00fzfxj71rd28btl-p4-vprchaen0217-workplace-violence-prevention-checklist.pdf</p> <p>https://www.researchgate.net/figure/Primary-secondary-and-tertiary-preventions-against-workplace-violence-from-psychiatric_tbl1_285152732</p> <p>https://www.cdc.gov/niosh/docs/96-100/risk.html</p> <p>https://www.aihr.com/blog/leadership-competencies/#:~:text=Key%20leadership%20competencies%20include%20social,managing%20yourself%2C%20inclusiveness%2C%20organizational%20citizenship</p> <p>https://www.sigmaassessmentsystems.com/wp-content/uploads/2015/02/360-Scales.pdf</p>

Σχεδιασμός Εκπαίδευσης

Χρόνος / Διάρκεια	Υπο ενότητα	Περιεχόμενο	Μέθοδος	Μαθησιακό αποτέλεσμα
15 λεπτά		Εισαγωγή Ενοτήτων και Μαθησιακά Αποτελέσματα	Είσοδος: PPT slide 1-5	<div>1. Είναι σε θέση να περιγράψει τη λειτουργία της οργανωτικής δομής και της οργανωσιακής κουλτούρας.</div> <div>2. Είναι σε θέση να επιλέξει κατάλληλα μέτρα με βάση το μοντέλο στρατηγικής πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς πρόληψης.</div> <div>3. Είναι σε θέση να εφαρμόσει τις απαραίτητες ηγετικές δεξιότητες στο πλαίσιο της επαγγελματικής βίας.</div>
15 λεπτά		Η διάκριση μεταξύ οργανωτικής κουλτούρας και οργανωτικής δομής	Διαφάνεια 5-9 Εξηγήστε τους τύπους οργανωτικής δομής και την κουλτούρα με βάση το περιεχόμενο της ενότητας	
20 λεπτά		Ομαδική άσκηση στην τάξη	Ομαδική μάθηση	
	1			
10 λεπτά	Διάλειμμα			
10 λεπτά		Βασικά στοιχεία/Σύντομη επισκόπηση των στρατηγικών πρόληψης	Εισαγωγή διαφάνειας PPT 10 - 13	
10 λεπτά		Ηγετικές Ικανότητες	Εισαγωγή διαφάνειας PPT 14-16	
10 λεπτά		Παράγοντες που σχετίζονται με τον κλάδο	Εισαγωγή διαφάνειας PPT 17 - 21	
20 λεπτά		Άσκηση στην τάξη	Ομαδική μάθηση	
	1			
10 λεπτά	Διάλειμμα			

Διεξαγωγή συνομιλιών σε δύσκολες καταστάσεις

Μαθησιακές μονάδες

Ενότητα	Διεξαγωγή συνομιλιών σε δύσκολες καταστάσεις
Τίτλος μαθησιακής ενότητας	<ul style="list-style-type: none"> • Βασικά στοιχεία επικοινωνίας, συγκεκριμένα η μη βίαιη επικοινωνία • Αποτελεσματικές προετοιμασίες για προκλητικές συνομιλίες • Καθοδήγηση μιας συνομιλίας (χρυσό κανόνες και τεχνικές)
ΕΠΠ-Επίπεδο	4
Διάρκεια	2 υποενότητες
Στόχος της μάθησης	<p>Ο εκπαιδευόμενος θα γνωρίζει τα βασικά της μη βίαιης επικοινωνίας και θα ξέρει πώς να προετοιμάζει μια προκλητική συνομιλία.</p> <p>Ο εκπαιδευόμενος θα έχει την ικανότητα να οδηγεί συνομιλίες σε δύσκολες καταστάσεις.</p>
Γνώση	Είναι σε θέση να εξηγήσει τα βασικά της μη βίαιης επικοινωνίας.
Δεξιότητες	Είναι σε θέση να προετοιμάσει μια προκλητική συνομιλία χρησιμοποιώντας αποτελεσματικές μεθόδους επικοινωνίας και τεχνικές διαπραγμάτευσης.
Αρμοδιότητα	Είναι σε θέση να οδηγεί συνομιλίες σε δύσκολες καταστάσεις.
Περαιτέρω πληροφορίες	<p>Amdur, Ellis. In the Eye of the Hurricane: Skills to Calm and De-escalate Aggressive & Mentally Ill Family Members . Edgework Books.</p> <p>Amdur, Ellis; Cooper, William. Safety At Work: Skills to Calm and De-escalate Aggressive & Mentally Ill Individuals - For All Involved in Threat Assessment & Threat Management. Edgework Books.</p> <p>McKay PhD, Matthew . Messages (The Communications Skills Book). New Harbinger Publications.</p> <p>Noll, Douglas . De-Escalate: How to Calm an Angry Person in 90 Seconds or Less . Atria Books/Beyond Words.</p> <p>Parker, Susan. Risk Assessing Bullying: Manage Workplace Bullying... before it happens Unknown.</p> <p>Patterson, Kerry; Grenny, Joseph; McMillan, Ron; McMillan, Ron; Switzler, Al; Switzler, Al. Crucial Conversations Tools for Talking When Stakes Are High McGraw-Hill Education</p> <p>Tannen, Deborah. I Only Say This Because I Love You . Random House Publishing Group. .</p>

Σχεδιασμός Εκπαίδευσης

Χρόνος / Διάρκεια	Υπο ενότητα	Περιεχόμενο	Μέθοδος	Μαθησιακό αποτέλεσμα
10 λεπτά		Παροχή επισκόπησης της ενότητας, μαθησιακά αποτελέσματα, check-in	Εισαγωγή διαφάνειας PPT 1-9	<div>1. Είναι σε θέση να εξηγήσει τα βασικά της μη βίαιης επικοινωνίας.</div> <div>2. Είναι σε θέση να προετοιμάσει μια προκλητική συνομιλία χρησιμοποιώντας αποτελεσματικές μεθόδους επικοινωνίας και τεχνικές διαπραγμάτευσης.</div> <div>3. Είναι σε θέση να οδηγεί συζητήσεις σε δύσκολες καταστάσεις.</div>
20 λεπτά		Προ-επαφή – Σχεδιάζοντας ένα ασφαλές μέρος Ατομική εργασία ή ομαδική εργασία	Εισαγωγή διαφάνειας 10 – 13	
20 λεπτά		Έναρξη της επαφής – Εισαγωγή και καθορισμός ορίων	Εισαγωγή διαφάνειας 14 – 18 Ομαδική μάθηση	
	1			
10 λεπτά	Διάλειμμα			
20 λεπτά		Επικοινωνία – Διεξαγωγή συνομιλιών	Εισαγωγή διαφάνειας 19 – 23 Ατομική εργασία	
20 λεπτά		Κλείσιμο της επαφής	Εισαγωγή διαφάνειας 14-16 Ομαδική μάθηση	
10 λεπτά		Δημοσίευση επικοινωνίας – Στιγμές μάθησης και πρόληψη	Εισαγωγή διαφάνειας 18 – 31 Ατομική εργασία	
	1			
10 λεπτά	Διάλειμμα			

Στρατηγικές πρόληψης και διαχείρισης

Μαθησιακές υποενότητες

Ενότητα	Στρατηγικές πρόληψης και διαχείρισης
Τίτλος μαθησιακής ενότητας	<ul style="list-style-type: none"> • Πρωτογενής πρόληψη <ul style="list-style-type: none"> - Πολιτική (σχετικές πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο διαμόρφωσης πολιτικής / σχεδιασμού σχεδίου υγείας και ασφάλειας, παραδείγματα καλών πρακτικών) - Προπονήσεις • Δευτερογενής πρόληψη <ul style="list-style-type: none"> - σημεία επαφής, συμπεριλαμβανομένων εσωτερικού και εξωτερικού συστήματος υποστήριξης - αποτελεσματικός μηχανισμός παραπόνων και άμεσες δυνατότητες δράσης - Ανάλυση κινδύνου και λεπτομέρειες για εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία • Τριτογενής πρόληψη <ul style="list-style-type: none"> - Σύστημα παρακολούθησης - Δυνατότητες υποστήριξης του πληγέντος - Δυναμική της ομάδας
ΕΠΠ-Επίπεδο	4
Διάρκεια	4 υποενότητες
Στόχος της μάθησης	Ο εκπαιδευόμενος θα κατανοήσει τη διαφορά μεταξύ πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς πρόληψης. Ο εκπαιδευόμενος θα γνωρίζει πώς να διαμορφώνει μια αποτελεσματική πολιτική και θα οδηγεί το προσωπικό πώς να αντιμετωπίζει την επαγγελματική βία στον οργανισμό
Γνώση	Είναι σε θέση να κάνει διάκριση μεταξύ πρωτογενών, δευτερογενών και τριτογενών στρατηγικών πρόληψης.
Δεξιότητα	Είναι σε θέση να αναπτύξει μια αποτελεσματική και εξατομικευμένη πολιτική.
Αρμοδιότητα	Είναι σε θέση να επικοινωνήσει με το προσωπικό με εκτίμηση πώς να αντιμετωπίσει την επαγγελματική βία στον οργανισμό
Περαιτέρω πληροφορίες	<p>ARMSTRONG, M., 2007. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1407-3.</p> <p>ATTEBYOVÁ S., 2021. Proč je zásadní vytvářet dobrou týmovou dynamiku na pracovišti? . [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.callbridge.com/cs/blog/good-team-dynamics-is-essential-in-the-workplace/</p> <p>CRDR spol. s.r.o., 2017. Analýza a řízení rizik BOZP. Identifikace, hodnocení a management ve firmách a jiných organizacích. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/analiza-rizik-bozp-řízení-hodnocení-identifikace-management/</p>

	<p>CRDR spol. s.r.o., 2022. Slovník pojmů z oblasti BOZP a PO. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/skoleni-bozp/</p> <p>ČERNÝ, M., 2010. Základní úrovně provádění primární prevence. Tišnov: Sdružení SCAN.</p> <p>Di Martino, V., Hoel, H., and Cooper, C. L. (2003): Violence and harassment in the workplace: A review of the literature. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin</p> <p>Edelman, L., Erlanger, H. and Lande, J. (1993). 'Internal dispute resolution: The transformation of civil rights in the workplace'. Law & Society Review, 27, 497-534.</p> <p>EIB, 2018. Zásady mechanismu pro vyřizování stížností. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.eib.org/attachments/strategies/complaints_mechanism_policy_cs.pdf</p> <p>E.ON, 2015. Formulace politiky společnosti RU Česká republika v oblasti bezpečnosti práce, ochrany zdraví a životního prostředí.</p> <p>Hobson, J.S.P. (1996): Violent crime in the US hospitality workplace: facing up to the problem. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 8 (4), 3-10</p> <p>Hoel H., and Einarsen, S. (2003): Violence at work in hotels, catering and tourism, available at: http://www.oit.org/wcm5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_161998.pdf</p> <p>Hoffman, E. (2005). 'Dispute resolution in a worker cooperative: Formal procedures and procedural justice'. Law and Society Review, 39(1), 51–82.</p> <p>KOŽENÁ J., 2009. Externí komunikace vytváří obraz vaší firmy v očích veřejnosti i médií. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.vlastnicesta.cz/clanky/externi-komunikace-vytvari-obraz-vasi-firmy-v-o/</p> <p>Liebmann, M. (2000). 'History and overview of mediation in the UK'. In M. Liebmann (ed), Mediation in Context. London: Jessica Kingsley Publisher, 19-38.</p> <p>Miceli, M., Near, J., and Morehead, Dworkin T. (2008). 'A word to the wise: how managers and policy-makers can encourage employees to report wrongdoing'. Journal of Business Ethics, 86, 379-396.</p>
--	---

	<p>MIOVSKÝ, M., SKÁCELOVÁ, L., ZAPLETALOVÁ, J., NOVÁK, P. 2010. Primární prevence rizikového chování ve školství. Tišnov: Sdružení SCAN.</p> <p>MŠMT, 2005. Standardy odborné způsobilosti poskytovatelů programů primární prevence užívání návykových látek. Praha: MŠMT.</p> <p>MŠMT, 2010. Metodické doporučení k primární prevenci rizikového chování u dětí, žáků a studentů ve školách a školských zařízeních. [online] [vid. 2022-15-08]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/socialni-programy/metodicke-doporuceni-k-primarni-prevenci-rizikoveho-chovani</p> <p>Oppenheimer, A. (2004). 'Investigating workplace harassment and discrimination'. Employee Relations Law Journal, 29(4), 56-68.</p> <p>PLAMÍNEK, J., 2010. Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. 2., dopl. vyd. Praha: Grada. ISBN 9788024734477</p> <p>Rayner, C., Hoel, H. and Cooper, C.L. (2002): Workplace Bullying: What we know, who is to blame, and what can we do? London: Taylor and Francis</p> <p>Salin, D. (2007). 'Organizational responses to workplace harassment: an exploratory study'. Personnel Review, 38(1), 26-44.</p> <p>SCHEU L., 2021. Násilí na pracovišti: peer pracovník jako možná cesta ochrany zaměstnanců? [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.bozpinfo.cz/josra/nasili-na-pracovisti-peer-pracovnik-jako-mozna-cesta-ochrany-zamestnancu</p> <p>SMITHSON, L., 2006. An infographic depiction of all things motivation in the workplace. IncBlot. [online] [vid. 2022-05-05]. Available: https://visual.ly/community/Infographics/business/incblot-motivation-infographic</p> <p>ŠNAJDR I., 2013. S vizí, strategií a politikou. [online] [vid. 2022-15-08]. Available: https://www.snajdr.com/jak-pracujeme/s-vizi-strategii-a-politikou/</p> <p>Walker, B. and Hamilton, R. T. (2011). 'Employee-employer grievances: a review'. International Journal of Management Reviews, 13(1) 40-58.</p>
--	---

Σχεδιασμός Εκπαίδευσης

Χρόνος / Διάρκεια	Υπο ενότητα	Περιεχόμενο	Μέθοδος	Μαθησιακό αποτέλεσμα
10 λεπτά		Παροχή επισκόπησης της ενότητας, μαθησιακά αποτελέσματα, check-in		<div>1. Είναι σε θέση να κάνει διάκριση μεταξύ πρωτογενών, δευτερογενών και τριτογενών στρατηγικών πρόληψης.</div> <div>2. Είναι σε θέση να αναπτύξει μια αποτελεσματική και εξατομικευμένη πολιτική</div> <div>3. Είναι σε θέση να επικοινωνήσει με το προσωπικό με εκτίμηση πώς να αντιμετωπίσει την επαγγελματική βία στον οργανισμό</div>
10 λεπτά		Εισαγωγή: Θέμα 1: Πολιτικές πρόληψης -παροχή επισκόπησης της ενότητας, προσέγγιση της θεωρητικής βάσης των πολιτικών πρόληψης (κάτι δεν πάει καλά, αρνητικές επιπτώσεις του εκφοβισμού στους εργαζόμενους, αρνητικές επιπτώσεις του εκφοβισμού στους εργοδότες, πολιτικές πρόληψης, mobbing)	Εισαγωγή διαφάνειας 1–7	
15 λεπτά		Πρακτικά παραδείγματα (Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o.)	Εισαγωγή διαφάνειας 8 - 11 Μελέτη περίπτωσης	
15 λεπτά		Ανοιχτή συζήτηση για το θέμα των πολιτικών πρόληψης (εμπειρίες, ιδανικά, σχόλια κ.λπ.)	Ομαδική μάθηση	
	1			
10 λεπτά	Διάλειμμα			
5 λεπτά		Παροχή επισκόπησης της υποενότητας, check in		
15 λεπτά		Πρωτογενής πρόληψη -τι είναι πρωτογενής πρόληψη, Διάλειμμα κάτω της πρωτογενούς πρόληψης, διαμόρφωση πολιτικής, διαμόρφωση πολιτικής και σχεδιασμός σχεδίου υγείας και ασφάλειας, στη διαμόρφωση αποτελεσματικής στρατηγικής για τη βία στο χώρο εργασίας, τυπολογία της βίας στο χώρο εργασίας, δείκτες πιθανής βίας από έναν εργαζόμενο, πρόληψη της βίας και παρενόχληση στην HORECA	Εισαγωγή διαφάνειας 1 - 11	
10 λεπτά		Εργασία 1 (δική εμπειρία με την πρωτογενή πρόληψη)	Διαφάνεια 12 Μελέτη περίπτωσης	
10 λεπτά		Εργασία 2 (οικοδόμηση διαδικασίας πρωτογενούς πρόληψης)	Διαφάνεια 13 Μελέτη περίπτωσης	

10 λεπτά		Ανοιχτή συζήτηση για το θέμα της πρωτογενούς πρόληψης (εμπειρίες, ιδανικά, σχόλια κ.λπ.)	Ομαδική μάθηση	
	1			
10 λεπτά		<i>Διάλειμμα</i>		
5 λεπτά		Παροχή επισκόπησης της υποενότητας		
15 λεπτά		Δευτερογενής πρόληψη -τι είναι δευτερογενής πρόληψη, ανάλυση κινδύνου, στόχος της ανάλυσης κινδύνου, η διαχείριση κινδύνου έχει επιμέρους φάσεις, ιδιαιτερότητες για εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία, αποτελεσματικό μηχανισμό παραπόνων και άμεσες δυνατότητες δράσης-	Εισαγωγή διαφάνειας 1 – 12	
10 λεπτά		Εργασία 1 (δική εμπειρία με τη δευτερογενή πρόληψη)	Διαφάνεια 13	
10 λεπτά		Εργασία 2 (διαδικασία δημιουργίας δευτερογενούς πρόληψης)	Διαφάνεια 14	
10 λεπτά		Ανοιχτή συζήτηση για το θέμα της δευτεροβάθμιας	Ομαδική μάθηση	
	1			
10 λεπτά		<i>Διάλειμμα</i>		
5 λεπτά		Παροχή επισκόπησης της υποενότητας		
15 λεπτά		Τριτογενής πρόληψη -τι είναι τριτοβάθμια πρόληψη, σύστημα παρακολούθησης, δυνατότητες υποστήριξης του προσβεβλημένου ατόμου, δυναμική της ομάδας-	Εισαγωγή διαφάνειας 1 - 6	
10 λεπτά		Εργασία 1 (δική εμπειρία με την πρωτογενή πρόληψη)	Διαφάνεια 8	
10 λεπτά		Εργασία 2 (διαδικασία δημιουργίας τριτογενούς πρόληψης)	Διαφάνεια 9	
10 λεπτά		Ανοιχτή συζήτηση για το θέμα της τριτογενούς πρόληψης (εμπειρίες, ιδανικά, σχόλια κ.λπ.)	Ομαδική μάθηση	
	1			