

Education for
Valuable
Employment



ОБУЧИТЕЛЕН ПАКЕТ ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ В ТРАНСПОРТА



С финансовата подкрепа
на Европейския съюз.

Education for
Valuable
Employment



ОБУЧИТЕЛЕН ПАКЕТ
ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ
В ТРАНСПОРТА

Този документ е изготвен за Съюза на транспортните синдикати в България (СТСБ) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF), в рамките на проекта „Жените в транспорта – Обучение за стойностна заетост (EVE)“ от Юлия Симеонова, европреподавател към Европейския Синдикален Институт (ЕСИ); Национален секретар по обученията и проекти, КНСБ; директор Колеж за работническо обучение



С финансовата подкрепа на Европейския съюз.

Информацията и становищата, изложени в този труд, са тези на автора и не отразяват непременно официалното становище на Европейската комисия. Комисията не гарантира точността на посочените данни. Нито Комисията, нито което и да е лице, действащо от нейно име, не могат да бъдат държани отговорни за използването на информацията, съдържаща се в този документ.



По поръчка на:

Съюз на транспортните синдикати в България (СТСБ)
бул. „Княгиня Мария Луиза“ 106
София 1233, България
тел: +3592 9315124 office@stsb.bg www.stsb.bg



Европейска федерация на транспортните работници (ETF)
Galerie AGORA, Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11 B - 1000 Bruxelles
tel: +32 2 285 46 60 etf@etf-europe.org www.etf-europe.org

Публикувано от:

Съюз на транспортните синдикати в България (СТСБ)
бул. „Княгиня Мария Луиза“ 106
София 1233, България
тел: +3592 9315124 office@stsb.bg www.stsb.bg

СЪДЪРЖАНИЕ

Използвани съкращения	05
Въведение	06
Равенството между половете: европейската синдикална перспектива	06
Потребности от обучение	09
Съдържателни аспекти на учебния процес	10
Препоръки към учителите от ETF на национално/секторно ниво	11
Ключови компетенции на учителите	11
Основни принципи на обучението за възрастни	13
Принципи на синдикалното обучение	13
Резултати от обучението за учителите	14
Подготовка, симулиране и оценка на учебна сесия	15
Роли на участник и преподавател в рамките на учебната сесия	17
Планировъчен формуляр за подготовка на учебна сесия	18
Планировъчен формуляр за провеждане на учебна сесия	19
Самооценка на учителите от образователна гледна точка	20
Представяне на ETF и ITF	21
Планиране на обучение на национално/секторно ниво	22
Последователност от гледна точка на учителя	22
Идентифициране на предизвикателствата, които трябва да бъдат преодолени / проблемите, които трябва да бъдат решени	22
Признаване на необходимостта за предприемане на промяна	22
Изграждане на екип от учители/преподаватели/експерти/синдикални активисти	22
Определяне на целите	22
Избор и структуриране на съдържанието	23
Избор на подходящи методи	23
Създаване на график	23
Оформяне и разпространение на поканата	24
Провеждане на обучението	24
Методологически насоки за учителите	24
Групова работа	24
Игри за изграждане на екип	25
Световно кафене	25
Мисловни карти	26
Методология на откритото пространство	27
Материали, които да бъдат предоставени на участниците	29
Покана	29
Програмна рамка	29
Преглед и оценка на проведеното обучение	29
Самооценка и размисли	30
Теми на съдържанието на учебния курс, който ще се изпълнява на национално / секторно ниво	31
Интервю по двойки	34
Ключови характеристики на проектите	35

СЪДЪРЖАНИЕ

Задачи на проекта и тяхното подреждане по важност	36
Създаване на екип	37
Моделът на Белбин за ролите в екипа	38
Роли, ориентирани към действие	38
Роли, ориентирани към хората	38
Мисловно-ориентирани роли	39
Създаване на екип: Матрица за разпределяне на отговорности (МРО)	40
Създаване на екип: Отразяващ формуляр за екипна работа	41
Разходи за проекта	42
Категории разходи	43
Управление на риска	44
Достъпни ресурси	46
Първи модул: Овластяване на жените	47
1.1 Синдикатите на вашето работно място	49
1.2 Подобряване на участието на жените в синдикалния живот	49
1.2.1 Включване на жените в работата на съюза	49
1.2.2 Жените като представители на синдикатите	49
1.2.3 Изграждане на синдикални мрежи	50
1.2.4 Полова дискриминация	50
Втори модул: Колективно договаряне за жени	52
2.1 Колективно договаряне и колективни трудови договори	53
2.2 Определяне на въпросите, свързани с равенството между половете, в колективното договаряне	53
2.2.1 Въпроси, свързани с пола, в колективните трудови договори: Баланс между професионалния и личен живот	54
2.3 Как да водим преговори?	54
2.3.1 Последващи действия по отношение на преговорите	55
Трети модул: Безопасност и здраве на работното място за жените, 2016	56
3.1 Какво е безопасност и здраве на работното място?	57
3.2 Идентифициране на конкретни аспекти, свързани с равенство между половете по отношение на безопасност и здраве при работа	57
3.3 Превантивен план за безопасност и здраве на работното място и равенство между половете	57
Четвърти модул: Насилие и тормоз над жени	58
4.1 Идентифициране на насилието и тормоза	59
4.2 Реагиране и предотвратяване на насилие и тормоз	60
4.3 Следващи стъпки	60
План за действие: работа по групи	61
План за действие: проектиране	62
Списък със задачи при колективно трудово договаряне	63
Стъпки при подготовката на обучение на национално/браншово ниво	64
Дневник на учителя	65
Международно обучение за равенство между половете	68
Анекс: библиография на използваните и полезни ресурси	70
Бележки	73

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

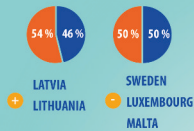
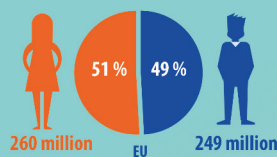
A/V	аудио/видео
КД	колективно договаряне
КНСБ	Конфедерация на независимите синдикати в България
ЕНРМ	елиминиране на насилието на работното място
ETF	Европейска федерация на транспортните работници
ETUC	Европейска конфедерация на труда
ETUI	Европейски синдикален институт
ЕС	Европейски съюз
EVE	Обучение за стойностна заетост
ОЖ	овластяване на жените
СТСБ	Съюз на транспортните синдикати в България
РП	равенство между половете
РЗП	разлика в заплащането между половете
GUF	Световна федерация на синдикатите
ГР	групова работа
ITF	Международна федерация на транспортните работници
ITUC	Международна конфедерация на профсъюзите
ИР	индивидуална работа
LNA	анализ на потребностите от обучение
ЦХР	Цели на хилядолетието за развитие
НПО	неправителствена организация
ЗБУТ	здравословни и безопасни условия на труд
РПЗ	работа в пленарна зала
МРО	матрица за разпределение на отговорностите
SWOT	анализ на силните и слабите страни; рисковите ситуации и възможностите
VAW	насилие и тормоз над жени
РГ	работна група
СПЛЖ	съвместяване на професионалния и личния живот
УЦЖ	учене през целия живот

Равенството между половете: европейската синдикална перспектива

Women in the EU A statistical portrait

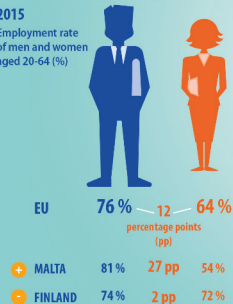
EU and the Member States with the highest + and the lowest - result are shown.

Share of women in the EU population 2016



Gender employment gap 2015

Employment rate of men and women aged 20-64 (%)



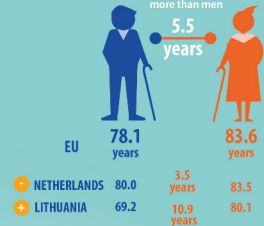
Mean age of women at birth of first child 2015



Life expectancy gender gap 2014

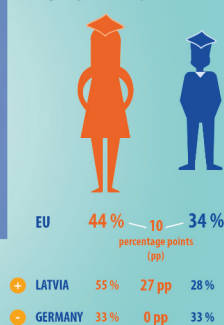
2014

Number of years which women can expect to live more than men



Gender gap in tertiary education 2016

Share of women and men aged 30-34 having completed tertiary education



Number of children per woman 2015

(fertility rate)

2015

Fertility rate: mean number of children who would be born to a woman during her lifetime, if she were to spend her childbearing years conforming to the age-specific fertility rates, that have been measured in a given year.



The figures for the gender gap in tertiary education attainment and the gender employment gap are rounded.

Further information:
<http://bit.ly/1RsiMaM>

ec.europa.eu/eurostat

Уважаеми читатели, преподаватели, обучители, колеги,

Европейските пазари на труда се характеризират със специфични тенденции по отношение на работещите. Равнищата на заетост обикновено са по-ниски сред жените. Разликата по пол, анализирана тук, се определя като разликата между равнищата на заетост на мъжете и жените в трудоспособна възраст (20-64 години). През 2015 г. в ЕС-28 разликата между заетостта на жените и мъжете е била 11.6 процентни пункта¹, което означава, че заетостта на мъжете в трудоспособна възраст превишава тази на жените с 11,6 процентни пункта. През 2015 г. в ЕС-28 равнището на заетост при мъжете на възраст 20-64 години е 75,9%, в сравнение с 64,3% при жените. По-дългосрочното сравнение показва, че макар равнището на заетост на мъжете през 2015 г. да е същото като преди 10 години (75,9% през 2005 г.), се наблюдава значително увеличение в дела на заетостта при жените - нарастване с 4,3 процентни пункта от 60,0% през 2005 г. Спадът при работата на непълно работно време се различава значително между двата пола. Само малко под една трета (31,5%) от жените на възраст 20-64 години, които са наети на работа в ЕС-28, са работили на непълнен работен ден през 2015 г., което е много по-високо съотношение отколкото това при мъжете (8,2%)². Един от най-важните статистически показатели за образованието е дялът на лицата, завършили трета степен на образование (университети или други висши учебни заведения). От индикатора "завършено висше образование" извеждаме разликата между половете, като от процента на мъжете на възраст между 30 и 34 години, които са завършили висше образование, извадим този на жените. През 2016 г. в ЕС-28 разликата между половете е била - 9,5 процентни пункта, което означава, че дялът на жените на възраст между 30 и 34 години, които са завършили висше образование, надвишава този на мъжете с 9,5 процентни пункта.

1 В процентни пунктове се измерва разликата между отделни стойности на даден индикатор, изразяван в проценти. Например при увеличение на равнището на безработица от 7% на 8%, казваме че има ръст от 1 процентен пункт. Изразена в проценти, обаче, тази промяна е 14%. Откъде идва разликата? Процентите изразяват някаква относителна промяна в дадени стойности, например: % = $100 \cdot (\text{нова стойност} - \text{стара стойност}) / \text{стара стойност}$. Процентният пункт е показател, с който се отчита промяната в процентите или с други думи процентният пункт отчита промяна на промяната. Така че, ако искаме да изразим в проценти промяната в посочените по-горе равнища на безработица (покачването от 7% на 8%), то тогава тя ще бъде 14% и се пресмята по следния начин: $100 \cdot (8-7)/7 = 14\%$

2 http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

През последните десетилетия съвместяването на професионалния, личния и семейния живот се превърна в неразделна част от статистическите данни и анализи. Въз основа на автономното споразумение³, подписано между Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) и организациите на работодателите на европейско равнище, все повече държави приемат съответното законодателство и започват да разработват добри практики, но застаряването на населението се задълбочава. Раждаемостта спада, а икономическата и финансова криза засяга социалните модели.

Целта на обучителния пакет е да обедини наличните обучителни модули на ETF за равнопоставеност на половете⁴ в **единна всеобхватна обучителна програма**, посветена на спецификата на участието на жените в трудовия процес в транспорта, както и на предизвикателствата, свързани със съвместяването работата с на личностното развитие, партньорството и семейните отговорности (бременност, раждане и отглеждане на деца, грижи за зависими членове на семейството и т.н.)

Равенството между половете в **транспорта** не е нова тема. Нито пък предотвратяването на насилието и тормоза над жени в транспортния сектор. И двата проблема от години са част от дневния ред на синдикатите за подобряване условията на живот, а в повечето организации са предоставени мерки за обучение по тези въпроси на национално ниво. Въпреки това, дялът на жените в транспорта все още е нисък в цяла Европа (22%⁵). Секторът остава доминиран от мъжете и непривлекателен за жените, като те остават свръхпредставени в професии, които са ниско платени и където преобладават гъвкави форми на заетост - на непълно работно време, на срочни договори и т.н. Гъвкавите работни места носят висок риск от несигурност, лоши условия на труд, ограничен достъп до социални осигуровки, бонуси, обучение, кариерно развитие. Един разделен по пол сектор винаги ще улеснява и затвърждава дискриминацията. Така например, фактът, че определени професии могат да се възприемат като "женски" или "мъжки", влияе върху решенията за наемане и уволняване на работниците.

Основанията, поради които Европейската транспортна федерация (ETF) стартира нова инициатива за обучение, са изложени по-долу.

Преди всичко, амбицията на ETF е да **обедини наличните синдикални учебни програми** по въпросите на **равенството между половете** и да създаде единен **дневен ред с единни цели, стандарти и принципи**, съобразени с програмата на ETF, приета от членовете на последния конгрес. Голямо предизвикателство са съществуващите в момента съдържателни различия в Европа относно обучението за равенство между половете на работното място. Същевременно, новата инициатива за единен и всеобхватен обучителен пакет не трябва да подкопава или да влиза в конфликт със системите и традициите за обучение във всяка страна и синдикат. Неговата цел е по-скоро да ги допълни и надгради, отколкото да ги замени. Синхронизирането и обединяването на съществуващите материали по въпросите на равенството между половете на работното място беше необходимо за постигане на целите, заложили в програмата на ETF, както и за нуждите на секторния социален диалог на европейско равнище. Женският комитет на ETF се зае с тази задача.

През 2008-2010 г. в рамките на съфинансирания от ЕС проект на ETF TRANSUNION "Транспортните синдикати се подготвят за промяна - за справедлив и устойчив транспортен сектор" (VS/2010/0406), бяха подготвени първите два тематични модула (стълба) на настоящия обучителен пакет: **„Овластяване на жените“** и **„Колективно договаряне за жени“**. Третият модул **„Здравословни и безопасни условия на труд за жените“** бе завършен през 2016 г. Модулът **„Насилие и тормоз над жени“**, създаден в рамките на настоящия проект EVE⁶, беше много необходим за завършване на обучителния пакет на ETF за равенство между половете. Темата за равенството между половете е комплексна и обединява взаимосвързани теми, които изискват холистичен и активен подход. Този подход в комбинация с използването на съществуващите ресурси позволява да се вземат под внимание индивидуалните обстоятелства, възприятия и емоции на отделните участници.

Обучителният пакет за равенство между половете в транспорта има за цел да постигне следните **основни задачи**: да спомогне за развиването на умения и начини за боравене с обучителните материали като се идентифицират потребностите от обучение и се предприемат стъпките за тяхното удовлетворяване чрез организиране, провеждане и оценка на обученията по четирите основни теми, разработени в рамките на двата проекта - ETF TRANSUNION (2008-2010 г.) и EVE (2016 -2018 г.):

3 <https://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html>

4 ETF Gender Training Package: <http://www.etf-europe.org/etf-3955.cfm>

5 https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en

6 EVE – Education for Valuable Employment – Обучение за стойностна заетост.

1. Овластяване на жените
2. Колективно договаряне за жени
3. Здравословни и безопасни условия на труд за жените, 2016 г.
4. Насилие и тормоз над жени, 2017 г.

Съдържанието на учебния пакет е предназначено по-специално за 3 основни групи потребители:

- **синдикални лидери**, които след идентифициране на потребността от учене, могат да предложат обучение, което има за цел да развие компетентности (комбинация от знания, умения и поведение) с цел организиране на кампания/и, привличане на нови членове и(ли) осъществяване на проекти;
- **професионални и непрофесионални обучители/наставници/учители/ представители на работниците и служителите**, които подпомагат процеса за информиране и консултиране по въпросите на равенството; **транспортни работници/служители**, като се има предвид, че като цяло заетите в транспортния сектор са предимно мъже; и че обучението на работното място в малки групи може да е предназначено само за жени; само за мъже или за смесен състав.

След като бъдат идентифицирани потребностите, трябва да се определят възможно най-ясно целите, които обучението ще постигне за конкретната целева група. Колкото по-точни и измерими са целите, толкова по-лесно ще бъде измерването на напредъка в постигането им.

Най-синтезираният израз на напредъка са формулираните резултати от обучението, които отговарят на въпросите: какво той/тя знае; какво може да прави и до каква степен може да приложи наученото, след като е преминал/а формално или неформално обучение. Целта е да се въведат задължителни основни учебни елементи за синдикалните представители в транспорта (обучители, обучаеми и активисти), както и да се предложат допълнителни специфични дейности, съобразени с аудиторията. Методологията на преподаване може да се прилага и според целите и вида на обучението - независимо дали цели запознаване с материята или е предназначено да развива умения за прилагане, или когато се очаква придобитите компетенции да бъдат представени пред/ споделяни с колегите. Друг важен фактор при избора на подходящи методи е времето за обучение. Активните методи на обучение имат много предимства, защото ученето чрез правене позволява по-лесно запомняне и повече разбиране на взаимовръзката между елементите на процеса, а по-дълготрайната памет на действието при тези методи създава чувство за общност и по-голяма сигурност, когато се подходи към наученото при конкретни обстоятелства.

Учебният пакет има за цел да осигури специфична новаторска програма за обучение. Той предлага активен начин за формиране на обучението, който позволява на потребителите да избират какво и как точно да използват от него и в каква степен да го приложат, за да отговорят на потребностите си. Програмата е приложима към всички европейски национални системи за обучение, и към мултикултурна среда, в каквата се работи все по-често. Учебният пакет, който е в състояние да предостави една такава методическа гъвкавост в рамките на определените теми, е на Ваше разположение.

Юлия Симеонова

европреподавател към Европейския Синдикален Институт (ЕСИ);

Национален секретар по обучения и проекти, КНСБ;

директор на Колеж за работническо обучение

7 Формалното (официално) образование е най-структурираното (планирано и обмислено) вид образование, което предлага "удостоверяващо доказателство", одобрено от правителствените институции и работните места. С други думи, то се осъществява в рамките на училищната система на дадена страна, както в публичния, така и в частния сектор. Етапите на тази образователна система се поддържат от отдел, бюро или секретариат по образованието в различните страни.

Неформалното (non-formal) образование е по-малко структурирано от формалното образование. Кратки курсове, без значение за учебната програма, като например курсове по плуване, готвене и др. са част от този вид образование. Те се осъществяват по план, в който се посочва последователността на уроците, но липсва подробна техническа информация (списък на методите, техниките, процедурите, материалите и т.н., които са общи в учебните планове и учебните планове за формалното образование) на училищните курсове. За разлика от официалните, неформалните курсове са много по-практически ориентирани.

Самостоятелно (informal) учене е вид обучение, което се дава от родители, членове на семейството или хора, управляващи малък бизнес, и експерти. Един от най-типичните примери за този тип неформално образование е широко разпространеното през Средновековието чиракуване при майстор. В рамките на тази система няма план и учещите се учат от дългогодишния опит и напътствията на своите преподаватели - майсторите.

Преди да предприемем каквато и да е съзнателна промяна, имаме нужда от нещо ново - нови знания, ново умение или нова систематизация или комбинация от налични компетенции. Какви потребности от обучение и личностно развитие ще бъдат идентифицирани, за да се предложат най-подходящите съдържание, обем, форма и методология?

Първата група потребности са персонални, установени в комуникацията; в процеса на работа; при включването в екип; при съвместяването на професионалния и семейния живот. Установяването им, изборът на подходяща индивидуална учебна пътека и периодичната оценка на напредъка и въздействието, могат да бъдат силен мотивационен фактор за отделния човек, групата, организацията и обществото.

Втората група потребности е на ниво организация. Важно е дали самата организация е отворена за развитие на капацитета, т.е. дали е "учеща се организация". Анализът на потребностите от обучение (LNA)⁸ е метод за идентифициране и количествено определяне на несъответствията между наличните индивидуални компетенции (знания, умения и поведение) и оптималните или търсени компетенции за ефективното функциониране на сектора, промишлеността, организацията, групата и индивида. Използването на метода LNA позволява формирането на целево обучение с подходящо съдържание и ресурси, идентифициране и приоритизиране на учебните цели и ефективно използване на предоставените/разработените ресурси: лектори, материали, мрежи и др.

Предвид бързото развитие на цифровизацията и технологиите, ускорените темпове на растеж на данните и техният обмен, обновяването на процесите на вземане на решения, ние трябва да планираме, предлагаме и периодично да прилагаме обучение на макро равнище, свързано с възникващи глобални тенденции, които променят обхвата на мислене и действие.

Синдикатите са призвани колективно да разбират и наблюдават промените и предизвикателствата на макрофакторите и, в случай на възникващи потребности от обучение, да формулират ясни цели за:

- придобиване на системни знания за технологични, организационни, социални и др. процеси;
- развитие на уменията и практическото им прилагане;
- формиране на ноу-хау за използване на тези умения в други сфери на обществения, семейния и личния живот.

Анализът обхваща пътя от наличните към желаните компетенции и трябва да отговаря и на следните въпроси:

- Какви са ползите за индивида от достигането на желаното ниво на компетентност и как това ще повлияе върху личността, групата или организацията?
- Кои елементи от обучението са обект на оценка и как можем да проследим напредъка в цикъла на обучение?
- Какви методи могат да се използват за постигане на желаната промяна?

Всяко обучение има конкретни цели, целева група, очаквани резултати и въздействие. Фокусът трябва да бъде върху целите, с подходящ набор от въпроси, задаващи определена рамка. Препоръчваме да се подхожда от общото към конкретното, от организационните нужди към индивидуалния недостиг на знания. Можете да използвате следния примерен списък:

- Идентифицираните потребности от обучение част ли са от стратегическите цели на синдикатите? Обикновено програмите за тренинги и обучение се използват като инструмент, който допринася за постигането на стратегическите цели на синдикатите като представители и защитници на правата на работниците и служителите.
- Обсъдили ли сте учебната програма с основните участници в учебния процес? Това е важно от гледна точка на техния потенциал за усъвършенстване, обогатяване, мотивиране за участие или за препоръчване на участие.
- Актуализирано ли е съдържанието съобразно последните данни от образователни платформи, изследователски центрове, университети или ваши проучвания? Качественото обучение включва и почива на водещи, най-нови постижения и иновативни подходи.
- Тренингът или обучението съобразено ли е с конкретните нужди на съответния контекст - международен, национален, секторен и т.н.?

⁸ За обозначаване на процеса по установяване на нуждите от обучение, в специализираната лексика се е наложила абривиатурата LNA – Learning Needs Analysis (бел. прев.)

- ❖ Дали програмата удовлетворява очакваните резултати и целите на организацията или на потенциалните обучаеми, за да допринесе за постигането им чрез прилагане на конкретен план или процес? Преди събитието се препоръчва да се прецени кои компетенции ще облекчат или ускорят постигането на планираните резултати или въздействието от гледна точка на организацията.
- ❖ Установили ли сте препятствия от политическа, структурна, регулаторна гледна точка, чието отстраняване ще отвори пътя към постигането на учебни цели?
- ❖ Предвиждате ли мерки за оценка на въздействието на обучителните дейности на ниво синдикат или синдикална организация, която изпраща участници? Определянето на индикатори за резултатите ще помогне да се оценят ползите от обучението за синдикатите.
- ❖ Обучението включва ли идентифициране на очакванията на участниците и синдикатите, които могат да изградят доверие и да подкрепят партньорствата?
- ❖ Познавате ли предпочитаните методи на обучение в организацията, от които идват участниците? Вътрешната комуникационна култура и опитът от използването на различни методи за обучение имат влияние върху удовлетвореността от участието в образователна инициатива.
- ❖ Познавате ли критериите, които синдикатът ще използва, за да оцени дали учебната програма е била успешна? Полезно е да се определят показатели за качество и критерии за резултатите от обучителните дейности, които се използват в плана за организационно или лично развитие.
- ❖ Ще се усети ли въздействие, ако не се проведе това обучение? Този въпрос би позволил да се оценят последиците, ако инициативата за обучение не се осъществи.
- ❖ Предвидили ли сте да вземете под внимание мненията относно учебната програма на бивши участници в обучението, за да избегнете недостатъци, посочени от тях?
- ❖ Учебната програма съобразена ли е с потребностите и образователното, институционалното и техническото ниво на участниците? Знаете ли профила на целевата група - възраст, пол, умения, опит в обучението? Дали е хомогенна или хетерогенна по отношение на входното ниво?
- ❖ Бяхте ли информирани за предишния опит на участниците - положителен, отрицателен? Взаимният обмен на опит може да обогати процеса на учене.
- ❖ Предвиждате ли доколко обучението ще запълни празнините между сегашното ниво на компетентност и стандарта на изпълнение? Имате ли входящи и заключителни тестове?

Съдържателни аспекти на учебния процес

- ❖ Ясни ли са характеристиките на проблема, които трябва да бъдат разгледани в обучението, и очакваното въздействие?
- ❖ Ако провеждате обучително събитие, вземате ли под внимание предходни оценки, за да обърнете по-голямо внимание на онези компоненти, които са били оценени като неадекватни, за да ги развиете и осъвремените?
- ❖ Предвиждате ли система за последваща оценка или мониторинг на обучението? Можете ли да използвате анализа, за да заложите измерими показатели за резултатите, които да позволят сравнение на ситуацията преди и след обучението?
- ❖ Дали организацията има практики за равнопоставеност на половете? При оценката на индивидуалните потребности следва да се подпомогне разбирането, разработването и прилагането на чувствителни към пола практики за равнопоставено отношение. Стратегията за свеждане до минимум на притесненията и обогатяване на положителния опит на жените и мъжете като неразделна част от разработването и изпълнението на учебната програма помага и на двата пола да увеличат максимално ползите, които укрепват доверието и устойчивостта на всяка организация.

От образователна гледна точка обучителният пакет има за цел да осигури европейско измерение и добавена стойност на синдикалното образование, разработено от синдикатите, членуващи в ETF, като предложи обща методология на европейско ниво и единен подход между техните обучителни отдели, за да се реагира адекватно на тази тема, стратегически важна за синдикатите на стария континент.

Обучителният пакет ще бъде рамка, предназначена за адаптиране към националната синдикална ситуация, целевата група и спецификите на образователните практики в различните национални и секторни синдикални организации. Този, който води обучението, е свободен да адаптира материала към специфичните особености на неговата организация и образователните ѝ потребности и да се възползва от своя преподавателски опит, за да отпрати посланието и да постигне целта на обучението.

Ключови компетенции⁹ на преподавателите/обучителите

Този обучителен пакет на тема равенство между половете в транспорта има за цел да надгради европейското измерение на уменията, придобити и практикувани от синдикални обучители, преподаватели или представители на работниците, отговорни за обучението на национално / секторно ниво. Поради националния и индивидуален характер на обучението има **набор от знания, ценности, нагласи, поведение и стратегии за учене**, които формират стандарта за изпълнение на тази цел, като се съсредоточават върху **синдикалната идентичност на ETF и ETUC**. По този начин обучението се превръща в инструмент за трансформиране на стратегиите и политиките на европейско равнище, в синдикални действия на национално / секторно ниво.

Преподавателите/ обучителите и експертите трябва да използват организираните обучения, за да формират **психологическа устойчивост, самоуважение, доверие и дух на партньорство** сред аудиторията си. Това изисква обучителите/лекторите да бъдат подготвени да приемат **кодекс на поведение**, който включва няколко основни принципа:

- Използване на кратки, ясни и недвусмислени фрази и изречения, в чието съдържание са убедени.
- Създаване на спокойна и приятелска среда, която да помогне на обучаемите да се отпуснат и да бъдат честни в трудните разговори, които могат да имат по време на обучението.
- Да не приемат нищо лично, особено когато задават въпроси, защото възрастните, въз основа на своята индивидуалност, имат индивидуален начин на възприемане и учене
- Да не правят предположения и бързи изводи, но да бъдат готови да зададат конкретни въпроси, за да изяснят дадена ситуация.
- Да бъдат всеотдайни инициатори на промяната, готови да проучат социалните норми, които засягат начина на мислене, и да влизат в активен диалог с участниците в обучението по открит, честен и включващ начин. Дейностите и сесиите имат за цел споделяне на знание, но най-важното е да подкрепят изграждането на собствени разбирания, които да помогнат на хората да осъзнават и променят на собствените нагласи, поведения и практики.
- Да уважават себе си и другите по най-добрия възможен начин - самостоятелно или като членове на екипа - като отчитат, че обучаемите имат свои собствени граници на възприемчивост и специфични нужди от време, за да разберат, обмислят и запомнят; от достатъчно светлина, за да виждат, тишина, за да чуват и т. н.

⁹ Компетенциите се определят като комбинация от знания, умения и нагласи, прилагани по подходящ начин в контекст, за да се постигне желаният резултат. Ключовите компетенции са тези, от които всички индивиди се нуждаят за лично удовлетворение, активно гражданство, социално сближаване и пригодност за заетост чрез учене през целия живот в общество на знанието.

Европейската референтна рамка определя осем ключови компетенции: комуникация на майчин език; комуникация на чужди езици; математическа компетентност и основни компетенции в областта на науката и технологиите; компютърна компетентност; способност за учене; социални и граждански компетенции; усет за инициативност и предприемачество; културно съзнание и способност за изразяване.

Ключовите компетенции са считани за еднакво важни, защото всяка от тях може да допринесе за по-успешен живот в общество на знанието. Много от компетенциите се припокриват и си взаимодействат: аспекти, които са от съществено значение за една област, могат да подпомогнат компетентността в друга. Компетентността в основните езикови умения, грамотността, математиката и в информационните и комуникационните технологии (ИКТ) е важна основа за учене, а ученето от своя страна подпомага всички учебни дейности. Има набор от теми, които се прилагат в цялата Референтна рамка: критично мислене, творчество, инициативност, решаване на проблеми, оценка на риска, вземане на решения и конструктивно управление на чувствата. Тези теми са важни за всичките осем ключови компетенции.

Личностни/междоличностни умения на учителите

- отговорност
- активно участие
- креативност
- гъвкавост
- самостоятелност
- устойчивост
- нагласа за учене
- способност за използване на индивидуално, социално и методологическо познание и поддържане взаимоотношения в рамките на учебното пространство

Социални умения на учителите

- комуникативност
- способност за работа в екип
- посредничество
- управленски капацитет
- кампанийни умения
- способност да свързва синдикалния контекст с глобализираното и дигитализирано общество

Когнитивни умения на учителите

- логическо мислене
- разбиране
- аналитични умения
- алтернативно мислене
- способност за учене
- капацитет за оценка на нуждите и вземане на решения
- способност за прилагане на знание и ноу-хау за поставяне на задачи и решаване на проблеми в различни синдикални ситуации

Основни принципи на обучението за възрастни

Възрастните обучаеми са придобили компетенции чрез формалната образователна система, неформалното обучение като курсове, семинари, работни срещи; и чрез самообучение на работното място, в семейния живот, хобита и т.н. Този опит, ценностната система и вярванията им трябва да бъдат отчетени и, ако е възможно, използвани в процеса на планиране, провеждане, отчитане и подобряване на конкретни обучения.

Обучителният пакет подпомага изпълнението на изискванията към обучението за възрастни, съгласно следните принципи:

- обучението на възрастни се основава на взаимното признаване на компетенции и равнопоставеност, и на взаимното уважение между преподавателя и участника, особено при възможността – на втори етап – за обучение на работното място от страна на непрофесионални обучители (синдикални представители или активисти)
Препоръка: да се договорят приоритетни теми от учебната програма и / или методите на преподаване
- активна методология, работа с практическия опит на участниците и предоставяне на умения за бъдещи действия в съответствие със съзнателно определени специфични потребности
Препоръка: обратна връзка по дадените примери, за да се провери доколко са разбрани и дали са подходящи за конкретната целева група.
- способност за адаптиране, за да се съобрази нивото на обучение и опит на обучаваните по темата, методологията и възможността за директно приложение.
Препоръка: за да се покаже как новопридобитото знание се прилага на практика, използвайте скорошни казуси от националната практика.
- гъвкавост, основавана на "учене чрез правене" и комбинативен подход: пасивни и активни методи с кафе-паузи за неформална комуникация.
- преносимост на знания и умения от едно на друго работно място предвид на нарастващата мобилност.
- мултикултурни перспективи в различна работна среда и персонал.
Препоръка: за да бъдем толерантни към съществуващото многообразие, използвайте скорошни проучвания на казуси от международната реалност, свързани например с бежанци, мигранти и / или съгласувайте приемливи условия и реакции на обучаваните.
- атмосфера на толерантност и уважение към различните мнения и доверие сред всички участници.
- общо, всеобхватно и кумулативно европейско измерение.

Принципи на синдикалното обучение

- Синдикалните обучения обикновено се предоставят колективно в малки групи. Тяхната цел, освен конкретните учебни цели, е развитието на солидарност. Ежедневните задължения наподобяват характеристиките на управлението на проект, а именно: ограничен период от време и често ограничено количество ресурси – финансови, материални и човешки, очаквани конкретни резултати / резултати за решаване на проблеми, предизвикателства и други в променлива среда.
- Съгласно идентифицираните потребности и зададените цели е възможно да се изберат редица източници, теми и подходящи дейности.
- Главна пречка е ограниченото време. За да компенсира това и да се позволи на работниците/служителите в транспорта да бъдат обучени по най-важните за тях теми, всяка сесия може да се използва поотделно или като част от по-дълъг процес.
- Продължителността на обучението е краткосрочна, обикновено по 1 ден на модул. Настоящият обучителен пакет покрива 12-те дейности в 4 основни раздела, като са предоставени примерни програми и допълнително планиране на действията с цел развиване на съответни умения.
- Учебният план позволява да се комбинират модулите с новите дейности по планиране, насочени към развиване на умения – подобно на играта Лего.
- Дейностите са с висока степен на участие, за да дадат на обучаемите възможност да мислят, отразяват и обсъждат концепциите, които ще улеснят запаметяването и промяната.
- Обучаващите и обучаемите имат на разположение материали за визуализация от съдържащите се модули, упражнения, таблици и други улесняващи обучението материали – снимки, видео.
- Учебната програма включва теми, в които могат да се включат гости/лектори или експерти по темата – синдикални лидери, особено за колективното трудово договаряне или при конкретен план за действие или кампания.

- Други заинтересовани страни - като НПО, медии, депутати, социални партньори, местни власти - могат да обогатят резултатите от обучението и да разширят възможностите за партньорство и работа в мрежа.
- Тук ще намерите примерна система за оценка на резултатите от обучението спрямо поставените цели и на индивидуалния напредък в развиването на компетентности по метода учене чрез правене - като планиране на дейности, изграждане на екипи, организиране на кампании и др.
- Важно е да направите сравнение между индивидуалната и колективната оценка на груповата динамика и да отчетете как тя ще се отрази на действията, придобитите знания, умения, поведение и нагласи на участниците. Когато работите със смесени групи от мъже и жени, не е достатъчно само да проведете едно занимание на тема равенство между половете. Важно е през цялото време да наблюдавате и реагирате адекватно на динамиката в отношенията между половете в групата. Същите теми и социално-културни норми, на които се обучаваме, ще се проявяват и в нашите работни групи. Гарантирайте на всички равни възможности за участие в дадена дейност, за коментари и отговор на въпроси. Следете за поведение, което е пренебрежително към чувствата или изказванията на някой от участниците, и реагирайте своевременно. Това е особено важно, когато жените са малцинство по време на обучението или на работното си място.
- Ценна е възможността за адаптиране на обучението към конкретна целева група, в съответствие с националните образователни практики (2-3 лектори, как да започнете - с професионални цели, разчупване на леда, представяне, повече теория или преобладаващи практики ...) или за сектора (налични статистически данни и т.н.), подгрупи по здравословни и безопасни условия на труд, равенство съобразно темата, налично време, очаквани резултати, публикувана информация за организационната стратегия и цели, политически програми, кампании и др. на ETF / ITF.
- Крайната цел на всяка инициатива е социална промяна към подобряване на условията на живот и труд в хармония с ценностната система. От учителя се очаква да бъде самоуверен и да насърчи другите да търсят възможности за различни и новаторски подходи за справяне с проблемите и предизвикателствата и да улеснят осъществяването и приемането на промени на работното място.

За да се чувства уверен, синдикалният учител / наставник трябва да е в състояние да изпълни няколко ключови дейности и да завърши процеса на подготовка, изпълнение и оценка на стандартно обучение, като вземе предвид идентифицираните потребности от обучение и зададените цели, представени в Таблица 1 по-долу:

Резултати от обучението за учителите¹⁰

Таблица 1

Резултати от обучението Учителят трябва да е способен да:	Учителят е постигнал резултата, защото може да:
1. Планира и структурира учебни програми и дейности	<p>1.1 Планира сесия, която има ясни цели на обучението и е свързана с цялостната програма.</p> <p>1.2 Обвърже съдържанието и методите на сесията със синдикалните цели и ценности, като солидарност, равенство и т.н.</p> <p>1.3 Изготви учебен план, който да отговаря на изискванията на програмата / курса</p>
2. Улеснява ученето в групи	<p>2.1 Задава задачи на обучаемите, които насърчават участието и им дават възможност да се възползват от опита си.</p> <p>2.2 Създава връзки с групите/участниците така, че да насърчи обсъждането и задаването на въпроси.</p> <p>2.3 Структурира обучението по начин, който позволява на всички да участват успешно в дейностите</p>
3. Разбира важноста на обратната връзка и оценката за обучението	<p>3.1 Прилага редица методи за обратна връзка и анализира тяхното значение за обучението и процеса на учене при подход на активно участие в проектната работа.</p> <p>3.2 Критично оценява дейностите и дава обратна връзка по конструктивен начин.</p> <p>3.3 Обръща внимание на собственото планиране и обучение, идентифициране на добри практики и критерии за развитие.</p>

¹⁰ ETUI — Trade Union Training for Project Work, Trainers Course, Course materials, с. 23



Работен формуляр Т1.1

Подготовка, симулиране и оценка на обучителна сесия



Преди обучението:

Прочетете внимателно потребностите и очакваните резултати от обучението.

По време на обучението:

пределете последователността на задачите, като записвате основните изводи и резултати.

След обучението:

ще имате готово планирано обучение

Оборудване и материали:

хартия, химикалки и копия от Работен формуляр Т1.1; флипчарт и цветни маркери; личен дневник и персонален компютър за Power point презентации

Време за задача 1

Планиране на обучителна сесия: останалата част от деня

Време за задача 2

Провеждане на обучение: 60 мин.

Време за задача 3

Самооценка: 30 мин.

Място: Пленарна зала

Задача 1

Планирайте да изпълните една дейност от Обучителния пакет, като използвате **Планировъчния формуляр Т1.1**, за да запишете своите основания.

Прочетете съответните материали, включително **формулярите** за упражнения и Бележките за обучители. Ще намерите копия от **Работните формуляри** за подготвяне на обучителната сесия непосредствено след **Работен формуляр Т1.1** в този пакет.

Ще трябва да помислите:

■ Как вие и останалите членове на групата ще проведете кратка сесия, свързана с раздела от обучението, което сте получили.

■ Как участниците ще докладват за работата си.

■ Как ще подпомогнете участниците (вашите обучаеми) да изпълнят това упражнение - какви насоки и ресурси ще им трябва, за да изпълнят успешно своята задача?

Опитайте се да помислите за:

■ Целите на сесията и как тя ще се свърже с предходните и последващи части от курса.

■ Как упражнението допринася за учебните резултати на обучението.

■ Методът на преподаване, който най-добре отговаря на вашите цели / намерения.

■ Материалите и ресурсите, от които ще се нуждаете, и как да ги организирате.

■ Балансът между груповата работа и обратната връзка.

■ Съблюдаване на времето.

■ Ролята на всеки участник в провеждането на сесията.

Задача 2

Изпълнете обучителната си сесия в предвиденото време. Останалите участници в курса ще влязат в ролята на ваши обучаеми / участници.

Задача 3

След като сте завършили сесията си, ще имате възможност да коментирате своя опит като преподавател, а участниците ще бъдат помолени за тяхната обратна връзка.

Моля, попълнете **Формуляра за кратка самооценка** за сесията, която проведохте по време на обучението.

В края на това упражнение Вие ще разполагате с:

■ Умения за планирането и провеждането на обучителна сесия.

■ Познания за съдържанието на учебните материали.

■ Умения за конструктивна критика при даването на обратна връзка, за да подпомогнете по-нататъшното развитие на обучението.

■ Усъвършенствани умения за планиране и преподаване на знания.

■ Съзнание за това как резултатите от обучението могат да ви помогнат като синдикален учител.

■ Идея за това как ще проведете тематично обучение.

Какво следва?

Започнете планирането и подготовката на свое обучение.

Водещият на обучението за обучители ще разпредели участниците в по-малки групи и ще постави на всяка група специфична обучителна задача, която групата да представи пред другите участници. Ще има общо четири сесии, проведени от четири обучителни групи.

Следователно, в рамките на една учебна сесия, ще поемете **ролята на преподавател**, който работи с други преподаватели, за да проведете своето обучение. В останалите три учебни сесии ще бъдете в ролята на обучаем в курс, работещ в групи с други обучаеми, като стажант в синдикалното обучение.

Учебните сесии ще бъдат:

Учебна сесия 1 – Идентифициране на задачите по проекта и определяне на приоритети

Учебна сесия 2 – Съставяне на екип

Учебна сесия 3 – Разходи по проекта

Учебна сесия 4 – Изготвяне на план за действие / кампания

В ролята си на преподавател, от Вас се очаква да попълните **Работен формуляр T1.2** при подготовката на Вашето обучение и самооценката. Като участник ще се включите в устна оценка на всяко от останалите тренировъчни обучения.

Препоръка: Използвайте таблицата по-долу, за да отбележите различните си роли като участник и преподавател.



Работен формуляр Т1.2

Роли на участник и преподавател в рамките на обучителната сесия

Роля по време на тренировъчната сесия	Преподавател, работещ с	Участник, работещ с
Обучителна сесия 1: Проектни задачи		
Обучителна сесия 2: Съставяне на екип		
Обучителна сесия 3: Разходи по проекта		
Обучителна сесия 4: Изготвяне на план за действие / кампания		



Работен формуляр Т1.3а

Планировъчен формуляр за подготовка на обучителна сесия

Цели на сесията	
1. Какво (най-общо) желаете участниците в курса да могат да правят / разбират? 2. Как това се свързва с предходни/последващи задачи от курса?	
Съдържание	
1. Какъв вид дейност се изисква? 2. Какво искате участниците да направят, за да се постигнат целите на сесията? 3. Какво отношение има сесията към ценностите на ETF?	
Преподаватели	
Дайте роля на всеки член от екипа на обучителите по време на сесията. Уверете се, че всички са ангажирани.	
Резултати от обучението	
Как ще допринесе сесията за цялостните резултати от обучението?	
Време за изпълнение	
Планирайте подходящ баланс между груповата работа и представянето на резултатите.	
Ресурси	
Какви формуляри за упражнения и материали за обратна връзка са необходими? Не забравяйте да работите с това, което е на разположение в стаята.	
Собствени коментари на преподавателя относно силните и слабите страни на планирането/подготовката.	
Стъпки за подобрене	



Работен формуляр Т1.3б

Планировъчен формуляр за провеждане на обучителна сесия

Дейност	кога	кой	какво	изпълнено	бележки
Покана					
Работни формуляри					
Материали					
Материали за онагледяване					



Работен формуляр Т1.4

Самооценка на учителя от образователна гледна точка

Кои части от обучението Ви преминаха добре?	Защо мислите, че са минали добре - причини, доказателства?
1	
2	
Кои части от обучението си бихте искали да подобрите?	Как бихте искали да подобрите тези части?
1	
2	

Международната федерация на транспортните работници (ITF) е една от многото световни синдикални федерации (GUFs) в рамките на Международната конфедерация на профсъюзите (ITUC). Около 700 синдиката, представляващи 19 милиона транспортни работници от 150 страни, са членове на ITF. Федерацията има 5 регионални структури: ITF Африка; ITF Северна и Южна Америка; ITF Арабски свят; ITF Азия и Тихоокеански регион; и Европейската федерация на транспортните работници (ETF), която е автономна организация. Централата на ITF се намира в Лондон, Великобритания. Има още 7 офиса.

ITF е организирана в 8 секции: моряци, докери, гражданска авиация, железопътни линии, сухопътен транспорт, градски транспорт, риболов, туризъм и вътрешно корабоплаване.

Жените транспортни работници са представени както в ITF, така и в ETF чрез комитети и конференции, състоящи се от представители на всички видове транспорт по секции и всички регионални/географски структури на членуващите в ITF и ETF национални транспортни синдикати.

Женският департамент се ръководи от Женския Комитет на ITF под председателството на Даяна Холанд (Unite the Union, Великобритания). Джоди Еванс е отговорна за жените транспортни работници и въпросите на равенството между половете. Департаментът се занимава с организирането и овластяването на жените в транспорта като ги представлява, води преговори, организира за тях кампании и обучения, лобира, съдейства за създаването на мрежи, и им предлага своята специална лидерска програма за жени.

Младите транспортни работници също са представени в структурите и дейностите и на ITF, и на ETF. Има и специализирани младежки дейности по теми, касаещи всички сектори, като образованието, климатичните промени и СПИН.

Има Конгрес на ITF и Конгрес на ETF, които определят приоритетите за следващия междуконгресен период. И в двете федерации отговорност за провеждането на конгресите има Изпълнителният борд.

Изпълнителният борд на ITF се състои от 41 членове, избрани от Конгреса; генералния секретар; председателите на индустриалните секции и председателите на женския и младежкия комитети на транспортните работници. За текущия период президент на ITF е Пади Кръмлин (MTU, Австралия), а генерален секретар е Стивън Котън. От 2016 г. вицепрезидент за жените е Екатерина Йорданова (СТСБ, България).

Европейската федерация на транспортните работници (ETF) наброява 3,5 милиона членове от 41 европейски държави, в това число както страните от ЕС, така и останалите европейски страни. Централата на ETF е в Брюксел, Белгия.

ETF има същата секторна структура и е движена от същите цели и действия като ITF. Тя обаче има още един мощен инструмент - европейският социален диалог, ключов елемент от европейския социален модел.

Изпълнителният борд на ETF също се състои от представители на всички сектори и региони във федерацията. Неин президент е Франк Морелс (VTV, Белгия), а генерален секретар е Едуардо Чагас (Португалия).

Вицепрезидент на ETF, отговарящ за жените, отново е Екатерина Йорданова, а председател на женския комитет е Бригита Паас (FNV, Холандия). Кристина Тилинг е политически секретар на ETF по въпросите на равенството между половете; Инга-Лена Хайних е неин асистент.

Програмата на женските комитети на ITF и ETF, които работят в тясно сътрудничество помежду си, се съсредоточава върху осигуряването на достойни работни места за жените, предлагащи здравословни и безопасни условия на труд без дискриминация, насилие и тормоз. Предизвикателствата, които глобализацията и автоматизацията на труда поставят пред жените транспортни работници, също са ключови теми.

Програмите за обучение и квалификация на ITF и ETF следват приоритетите, приети от съответните конгреси: 43-ия конгрес на ITF в София през 2014 г. и 5-ия конгрес на ETF в Барселона през 2017 г. Работата на жените транспортни работници от ITF през 2017 г. се фокусира върху професионалната сегрегация по полов признак в транспорта; и борбата с насилието и тормоза над жени транспортни работници. Централната тема на работната програма на ETF за равенство между половете за 2017-2022 г. е: «Справедлив транспорт в Европа, справедливи работни места за жените».

Тази програма за обучение е част от общите усилия за осъществяването на набелязаните цели.

Планиране на обучение на национално/секторно ниво

Последователност от гледна точка на учителя

Планирането и осъществяването на обучение, съобразено с пола и отнасящо се до пола, може да бъде инициентирано на ниво организация/ от работодателя или предложено от транспортни работници/ синдикални активисти/ преподаватели/ обучители. Тук представяме редица задължителни и препоръчителни стъпки и елементи на обучението.

Идентифициране на предизвикателствата, които трябва да бъдат преодолени/ проблемите, които трябва да бъдат решени

Препоръка: Можете да съберете надеждна информация и да направите анализ от гледна точка на половете на специфичните предизвикателства, проблеми и тревоги на жените и мъжете в транспорта, ограниченията за тяхната заетост, мобилност, трудови и социално-осигурителни права, рискове, превенция, защита и всички други "горещи" теми, които трябва да бъдат разгледани.

Признаване на необходимостта от промяна

Препоръка: Да се проведе диалог по проблемите на половете, който да убеди участващите в процеса на вземане на решения, за необходимостта от вземане под внимание проблемите на половете и разработването на събития/ обучения/ кампании, свързани с пола, в транспорта.



Фигура 1

Ако и двете стъпки вече са предприети от синдикати и/или организации на работодателите и е взето решение да се предложи обучение на наетите лица, следващата възможна стъпка е да се идентифицират подходящите хора, които да станат членове на обучителния екип и имат възможността да поемат задачата.

Изграждане на екип от обучители/ преподаватели/ експерти/ синдикални активисти

Според темата и продължителността на обучителната дейност, започваме изграждането на екип с ясно определени роли и задачи. Важно е всички в екипа да споделят синдикалните ценности; както и да притежават необходимите синдикални и обучителни компетенции и умения.

Определяне на целите

От съществено значение е да се поставят **SMART** цели - конкретни, измерими, постижими, уместни и съобразени с времето, със съответните целеви индикатори, така че да можем да измерим дали и доколко очакваното въздействие / резултати са постигнати в края на обучението, когато участниците знаят, могат да направят, способни са да предприемат / действат и т.н.

Цели	Индикатори	Средства за постигане на целите	Контролен списък за мониторинг
Основна цел	Изграждане на капацитет чрез обучение на 48 обучители	Обучение на обучители по сборника с обучителни материали	
Специфична цел 1	Развиване на умения за работа с проекти на 48 синдикалисти	Разработване и провеждане на обучения по въпросите на равенството	
Специфична цел 2	Развиване на умения за съставяне план за действие на 96 синдикалисти	Проектиране и изпълнение на плана за действие	
Специфична цел 3	Развиване на умения за водене на кампании на 192 синдикалисти	Планиране и структуриране на кампании	

Таблица 2

Обучението на транспортните работници / служителите най-общо цели развитието на капацитет за изграждане на ангажираност и подобряване на уменията за планиране и провеждане на дейности / кампании / проекти, съобразени с пола и с високи социални ползи.

Предлагаме да се използват предимствата на работата по проект за увеличаване на потенциала на синдикатите да инвестират в национални / секторни екипи и мрежи от преподаватели/ обучители, способни да планират и проведат конкретно тематично обучение, насочено към определено социално предизвикателство/ нужда, като използват на практика своите умения за комуникация, планиране и изграждане на мрежи, за разпространяване на знанията и / или инициране и предприемане на ефективни действия / кампании и т.н.

Обучението се фокусира върху развитието на практически умения и снижаване на стреса чрез упражнение по двойки, в малки групи и пленарни сесии, така че участниците да могат лесно да ги прилагат на работното си място, в синдикалната си дейност или в личния и семеен живот. Изпълнението на избрани цели и задачи в рамките на определен период от време с прецизно планиране на наличните човешки, финансови и материални ресурси, ще даде възможност на обучаваните да прилагат тези компетенции в почти всички ежедневни дейности.

Избор и структуриране на съдържанието

Като използвате препоръчителната Таблица 1, избройте най-подходящите материали и презентации, които да бъдат предоставени на целевата група, според избраните цели. Обмислете дали някоя част от съдържанието е предварително условие за обучението и го подгответе като предобучителна дейност.

Структурирайте избраното съдържание, като вземете предвид теорията / практиката, логическата връзка между общото и конкретното, от местно до браншово / секторно / национално ниво или според други предпочитания.

Избор на подходящи методи

Методите трябва да бъдат внимателно обмислени в зависимост от целите, целевата група, наличното време, личните предпочитания на учителя / преподавателя и да бъдат интегрирани в замисъла и осъществяването на процеса на трансформационно обучение. В настоящия сборник с обучителни материали можете да намерите методически предложения за редица интерактивни методи за повишаване на информираността, активни методи и утвърждаващи методи, главно за теоретичната част.

Важно е синдикатите да бъдат включени в дейности, изискващи участие, които дават възможност, от една страна, да споделят своя опит за взаимна полза и да подобрят способността си да се концентрират, да слушат, да обсъждат теми, да си сътрудничат, да увеличават общата си сила, да планират съвместно с колегите си на работното място.

Създаване на график

Определянето на подходящ график за обучение на заетите в транспортния сектор е голямо предизвикателство. Някои организации предпочитат да разделят съдържанието на сравнително завършени модули, които позволяват изграждането на умения в рамките на няколко седмици или дори месеци или дори да интегрират елементи от обучението в други курсове и събития.

Обучението, основано на 4-те теми може да се проведе през няколко междуседмични почивки или алтернативно като няколко дни или полудневни сесии за период от няколко седмици. Преподавателите биха могли да бъдат гъвкави и да отделят повече или по-малко време за определени дейности, в зависимост от опита на участниците и наличното време.

Препоръчителен за обучение на преподаватели/ обучители е тридневен блок с точно планирано разпределение на времето за обучение, почивките и комбинацията от дейности, съдържащи 4 сесии на ден, по 90 минути всяка, с 2 кафе-паузи и 1 обяд.

Оформяне и разпространение на поканата

Поканата съдържа наименованието, целите, целевата група, мястото и часа на обучението, някои финансови въпроси и данни за контакт със срокове за потвърждение / регистрация.

Провеждане на обучението

Последователността на обучението може да варира, но имайте предвид, че възрастният индивид се нуждае от почивка на всеки 1,5 часа. Обучението започва принципно с:

- Представяне на учителя (ите), участниците и програмата с акцент върху целите на обучението и структурата му.
- Приемане на правила.
- Обосновка на очакванията и целите на целевата група.

Резултатите от обучението могат да съдържат поне:

- Подобрени умения за комуникация, планиране и приложение на всяка дейност, базирана на проектния подход.
- Повишена чувствителност към проблемите на пола.
- Обогатяване на знанията за овластяване, колективно договаряне, здравословни и безопасни условия на труд, насилието и тормоза над жените.
- По-силна мотивация за самостоятелни инициативи и обучения, основаващи се на споделяния опит и работата в мрежа със съответните колеги.

Методически насоки за учителите

Когато избираме методи за обучение, трябва имаме предвид, че (Фигура 1):

- Чрез слушане, обучаващият се помни до 20% от информацията, която получава.
- Разчитайки само на зрението си, той си спомня 30% от видяното.
- Комбинацията от двата канала (слух и зрение) може да увеличи запомнената информация до 50%.
- Ако включим повторение, обсъждане на предоставената информация, запаметената част от нея може да нарасне до 70%.
- Ефективното използване на всички канали за възприемане на информация може да доведе до запаметяване на 90% от получената информация. Това до голяма степен зависи от уменията на учителя, от неговата предварителна подготовка и планиране на учебната дейност, както и от постигнатите до момента резултати.
- Подходящи интерактивни методи са:

Групова работа

Водещ метод, предполагащ активно участие и предоставящ възможност за споделяне на опита от страна на участващите синдикалисти, е работата по групи. Интервенцията на преподавателя по време на работните сесии на групите трябва да бъде ограничена. Участниците следва да бъдат информирани за ролята на преподавателя по време на тези сесии, а именно, че той/тя посещава всяка група в началото на работна сесия, за да провери дали задачите са разбрани и да отговори на всички първоначални въпроси. Преподавателите наблюдават работата на групата, но се намесват директно само ако установят, че групата има сериозни затруднения, за да продължи напред.

Преподавателят променя състава на групите. Когато е възможно, той/тя трябва да съблюдава баланса между опит и пол на участниците във всяка група. Оптималният размер на групата е между 5-7 участници.

Препоръка: Преподавателите променят състава на групата в различни моменти от обучението, като отчитат взаимовръзката между темите и последователността от дейности по съдържанието.

Предлагаме за всяка дейност, която се изпълнява по групи, да бъде определен водещ, отговорник за спазване на времето и докладчик. Тези роли следва да се променят за всяка дейност и така всеки член на групата ще има възможност да влезе във всяка една роля.

За настаняване на 3 или 4 работни групи е необходима или много голяма зала за пленарни заседания, или пленарна зала и отделни стаи (всяка с флипчарт и / или компютър) за всяка от групите.

Игри за изграждане на екип

Игрите за изграждане на екип са положителен начин за укрепване на групите. След като участниците са имали време да се опознаят до известна степен, тези дейности позволяват предаването на посланията за ползите от груповата работа.

Работата на групата е от решаващо значение за успеха и членовете на екипа трябва да осъзнаят, че на тази база ползите се споделят от екипа като цяло.

В случай на работа по проект, шансовете за успех са много по-големи, когато всички работят заедно за постигане на определените общи и специфични цели, които са приети от всички от самото начало.

Игрите за изграждане на екип подпомагат създаването на атмосфера на добра комуникация, доверие, увереност, сила и иновации. Изграждането на екипа увлича всички в дух на сътрудничество, за да: премахнат бариерите, които могат да попречат на креативността, да идентифицират силните и слабите страни на всеки участник и екипа като цяло, ясно да определят общите и специфични цели, да подобрят средствата и способностите за решаване на проблеми, да прилагат подходящи методи на работа, така че да изпълняват задачите по най-ефективния и своєвременен начин. Ефективните екипи са предпоставка за успеха на даден проект.

Важно е да дадете много точни инструкции на участниците и да им дадете време за въпроси, преди началото на играта. След като играта започне, преподавателят трябва внимателно да наблюдава действията на участниците, за да се увери, че се спазват инструкциите и се постига решаване на поставените проблеми. Преподавателят не трябва да се намесва в играта, а да позволи на участниците да се учат чрез нея.

Същинската част на научаването се очаква да започне след ролевата игра, по време на обмислянето и дискусиата. Този процес трябва да бъде насочен по прозрачен начин от преподавателя, за да даде възможност на участниците да разберат ключовите моменти от обучението. Основните опорни точки от ролевата игра / задача трябва да бъдат записани от преподавателя на флипчарт.

Световно кафене

Препоръка: В ситуация, когато искаме да използваме „словесна буря“ за събиране на разнообразни мнения по няколко взаимосвързани теми в рамките на кратък период от време Световното кафене е много ефективен метод за участие и мотивиране. Той дава възможност и за промяна на моделите на групово мислене.

Преподавателят поставят празни листи на флипчарта / стената във всеки подходящ ъгъл на помещението / пространството, което бива определено за „кафене“. На формулярите са записани конкретни теми от общ интерес или аспект от изпълняваната дейност. Обучителят избира участниците, които ще бъдат „собственици“ на „кафенетата“.

Останалите участници са „гости“ и ще бъдат разделени на групи, съответстващи на броя на „кафенетата“. Всяка група ще има определено време, например 10 минути, да „пие кафе“ във всяко „кафене“, да говори със „собственика“ по неговата тема и да споделя с него и останалата част от групата свои собствени идеи по темата. Групите от „гости“ спират във всяко кафене в посока на часовниковата стрелка за време, определено от учителя.

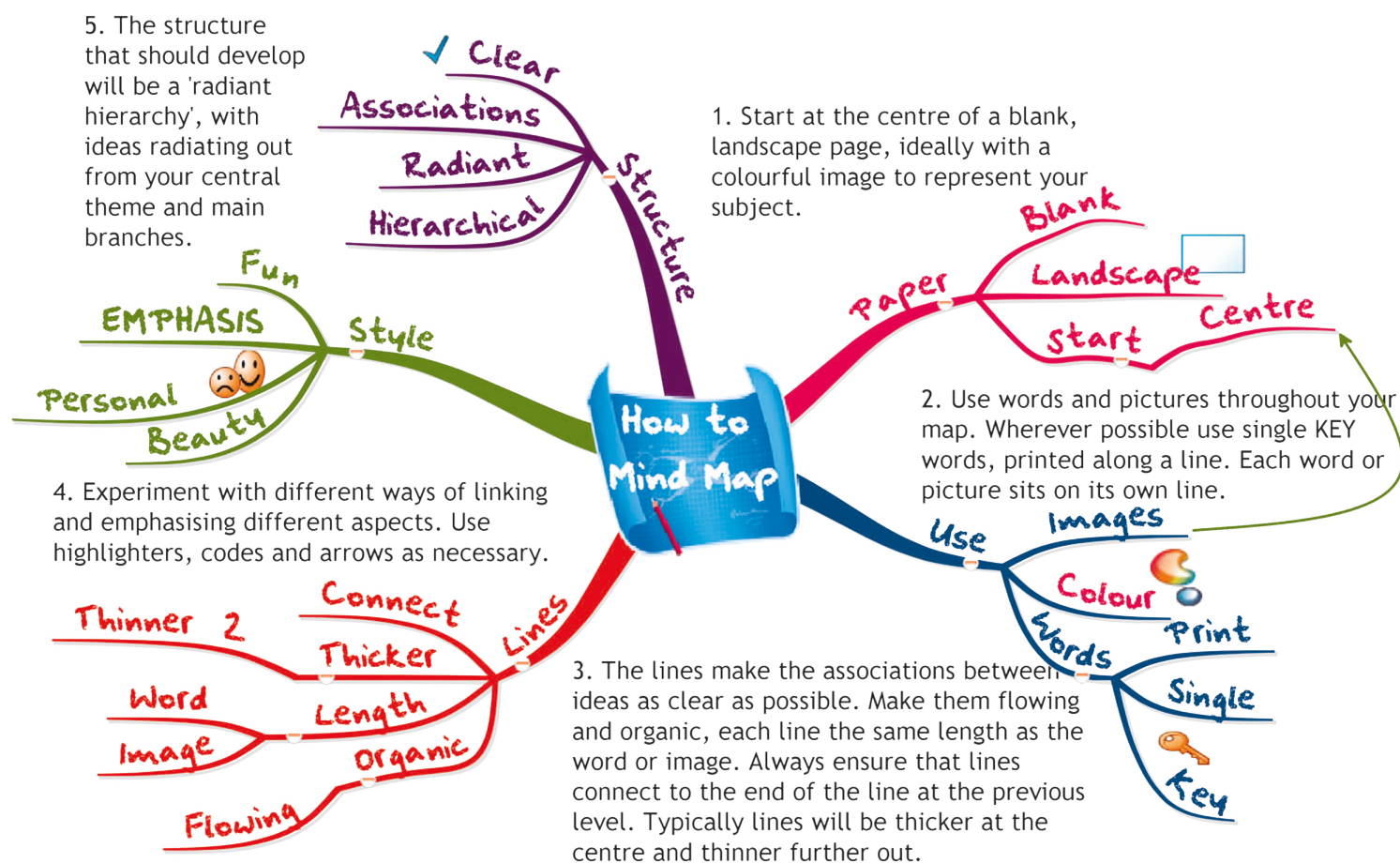
Всеки „собственик“ улеснява обсъждането и, заедно с „гостите“, си води бележки с маркер върху листа от флипчарта. След затваряне на „кафенето“, всеки „собственик“ представя резултатите от дискусиата, проведена в неговото кафене.



Съставянето на мисловни карти е лесен начин за мозъчна атака, без да се притеснявате за ред и структура. Тя позволява визуализиране на структурата на различни идеи, които са взаимосвързани, анализирани и припомнени.

Мисловната карта е диаграма за представяне на задачи, думи, концепции или бележки, свързани и разположени около централна концепция или предмет, с помощта на нелинейно графично оформление, което позволява на потребителя да изгради интуитивна рамка около централна концепция.

Мисловната карта е визуална форма на водене на бележки, която предлага преглед на тема и свързаната с нея информация, което позволява на учащите да разберат идеята, да предложат нови идеи и да изградят връзки между тях. Чрез използването на цветове, изображения и думи, създаването на мисловни карти насърчава обучаемите да започнат с една централна идея и да се разпрострат навън към по-задълбочени подтеми.



Предимствата на визуалното обучение са:

- Подпомага учащите в изясняването на мислите им. Обучаемите виждат как са свързани идеите и осъзнават как информацията може да бъде групирана и организирана. С визуалното обучение новите понятия са по-задълбочени и лесно разбираеми, когато са свързани с предишни знания.
- Подпомага учащите в организирането и анализирането на информация. Те могат да използват диаграми и графики, за да обхванат голямо количество информация по начин, който е лесен за разбиране и помага да се разкрият взаимоотношения и модели.
- Позволява на учащите да интегрират нови знания. Според изследванията хората по-добре запомнят информацията, когато тя е представена и научена както визуално, така и устно.
- Помага на обучаемите да мислят критично. Съчетаването на словесна и визуална информация помага на учащите да направят връзки, да разбират взаимоотношенията и да си припомнят свързаните с тях подробности.

Методология на откритото пространство

Технологията (или методологията) „Открито пространство“ е метод за самоорганизиране, който може да се използва за провеждане на събития / срещи за разнообразна аудитория, за да се адресират сложни теми.

Успехът се основава на „събирането на мозъците“ на участниците. Отвореното пространство може да се използва за свикване на групи по конкретен въпрос, задача или значение и да им се повери отговорността за създаване на собствена програма и опит. Най-добре се прилага, когато разполагаме поне с половината от два пълни дни. Основната задача на фасилитатора е да идентифицира въпроса, който обединява хората, да предложи примерен процес, след това се оттегля и дава възможност на участниците да си свършат работата. Процесът на прилагане на този метод е много добре описан на редица езици и тези описания са достъпни на адрес: <http://www.openspaceworld.org>.

Отвореното пространство може да се използва в обучението, за да помогне на участниците да излязат с конкретен план за действие. Той също така е много използван в частния сектор за решаване на комплексни проблеми. Този метод работи най-добре при следните условия:

- Темата на събитието / срещата включва реален проблем
- Участниците са наистина заинтересовани от този проблем
- Проблемът е толкова сложен, че нито един човек или малка група не могат да го разберат напълно
- Проблемът изисква много разнообразни умения и хора за успешно разрешаване
- Участниците са пристрастни към проблема, което често предполага конфликт
- Въпросът изисква незабавни действия ("вземане на решение от вчера за днес")



СТЕПЕН НА ЗАПОМНЯНЕ



Фигура 2

Покана

Поканата трябва да съдържа ясно описание на темата (темите), целевата група, периода, мястото, целите и очакваните учебни резултати, данни за контакт.

Препоръки: Полезно е да изпратите поканата до синдикалните организации около 4-6 седмици преди обучението или според националните правила и традиции.

Обосновете процедурата за подбор, ако има такава, регистрацията и двупосочната комуникация, например кандидатстване от потенциалните участници и потвърждение на мястото на курса, което да бъде изпратено на участниците преди обучението. Определете условията за плащане/ възстановяване на плащането, ако има такива.

Не забравяйте да вземете предвид равенството между половете при подбора на участниците.

Програмна рамка

Задължителните елементи са: наименование на обучението, продължителност, начало и край, място, структура на обучението, подготвителни и/ или последващи дейности.

Препоръки: Ако са известни говорителите /експертите /обучителите, те могат да бъдат мотивиращ фактор за участие.

Работни формуляри съдържащи: заглавие, общи и специфични цели, които трябва да бъдат постигнати, задачи, които трябва да бъдат изпълнени преди, по време на и след обучението, очакваните резултати от процеса на трансформация, ресурсите, членовете на екипа със специфична експертиза, материали и оборудване, продължителност на всяка задача, методите на индивидуална, групова или пленарна работа, примери, онагледяване на резултатите, методология за докладване (представяне, списък, ролева игра / игра) и др.

Преглед и оценка на проведеното обучение

Процесът на оценяване е тристепенен и се фокусира:

- От гледна точка на участниците - върху предварителната подготовка и предварителната работа; удовлетворените очаквания; постигнатите резултати от обучението и тяхното отражение върху индивида / работата / семейството; представеното съдържание; използваните методи; приноса на учителя за междуличностния/ межкултурен обмен и т.н.;
- От образователна гледна точка оценката се извършва от синдикалните обучители / преподаватели;
- От организационна гледна точка акцентът на оценката е върху дългосрочното въздействие и обикновено се прави от външен експерт.

Моля, посочете Вашата степен на удовлетвореност от обучението		0%	25%	50%	75%	100%
1	Обучението отговори ли на Вашите очаквания?					
2	Бяха ли ясно дефинирани общите и специфични цели на обучението?					
3	Беше ли достатъчна предварителната информация?					
4	Как оценявате обучението по отношение на а) съдържание б) работни групи в) презентации г) пленарни сесии д) предоставени материали					
5	До колко полезно е обучението за Вашата работа?					
6	До колко полезно е обучението за Вашето професионално развитие?					
7	Място на провеждане и удобства					
8	Организация на курса					
9	Някакви коментари относно организацията и съдържанието на обучението?					
10	Как оценявате подкрепата от страна на преподавателя за Вашата индивидуална работа и за Вашата група?					
11	Бяха ли достатъчно ясно дефинирани целите и задачите в работните формуляри?					
12	Обучението отговори ли на Вашите лични очаквания/цели/стремежи?					













Теми на съдържанието на обучителния курс, който да бъде проведен на национално / секторно ниво

Обучителният пакет за равенство между половете предвижда предоставяне на лесно за разбиране въвеждащо и ориентиращо обучение за работа по проект¹¹ на заинтересовани синдикални активисти, което да бъде рамка за изграждане на капацитет и да доведе до формулирането и започването на проекти или дейности за обучение, или кампании по темите на равенството между половете. Развитите умения и компетентности могат да бъдат включени в широк спектър от предизвикателства и ситуации.

С поставянето на ясни критерии за оценяване на новите способности, придобити от обучаващия се, основани на очакваните резултати от обучението, ще можем да измерим прогреса; ще предоставим на обучаващите се инструмент, който да им даде необходимите възможности и да ги направи способни да приложат своята компетентност на работното място.

Очаквани резултати = умения за	Критерии за оценяване = способност да
1. Разбиране на основни характеристики за работа по проект	1.1 Опишат специфични особености на работата по проект
2. Установяване на това как ефективната работа по проект допринася за работата на синдикатите	2.1 Дадат примери как ефективната проектна дейност може да подкрепя синдикатите на местно, национално или европейско ниво. 2.2 Идентифицират възможни пречки за успешната синдикална работа по проект.
3. Разбиране на инструменти и техники за ефективна работа по проект	3.1 Описват основни инструменти и техники за ефективна работа по проект. 3.2 Дават примери за ключови елементи от успешна синдикална проектна работа.
4. Способност за идентифициране на потенциални възможности за синдикални проекти	4.1 Предоставят примери за потенциални проектни възможности за синдикати. 4.2 Идентифицират подходящи източници за финансиране на потенциални синдикални проекти.

Препоръчваме да предложите обучение, основано на проектна работа за синдикалисти, заети в транспорта, като ползвате практически упражнения, и предоставите актуална информация за ЕКП (ETUC), МКП (ITUC), ITF, ETF и техните политики, дейности и кампании за елиминиране на насилието на работното място (ENPM).

Работен формуляр	Заглавие	Форма	Време
1	<ul style="list-style-type: none">  Дайте практически примери от национални и международни проекти за ЕНРМ, които са интересни или съдържат предизвикателство за обучаващите се.  Представете наименованието, времева рамка, бюджета, партньорите по проекта в рамките на 2 мин. за всеки проект. 	ИР	10 мин.
2	<p>Определете основните характеристики на проектите</p> <ul style="list-style-type: none">  Главната цел - да предприеме подходяща трансформация за преодоляване на съществуващите предизвикателства / идентифицирани проблеми  Цели в рамките на по-широкия контекст  Очаквани резултати  Дейности  Създаване на екип/екипаж в широк смисъл  Време/ Качество/ разходи  Бюджет  Управление на риска  Популяризиране <p> Докладване</p>	РГ	30 мин.
		РПЗ	30 мин.
		РПЗ	20 мин.

¹¹ Работа по проект е термин, използван, за да опише процеса на работа по дейност, смятана за проект, но също така различни концепции, инструменти и техники, приложени в работата по официални проекти, които лесно могат да бъдат адаптирани към други дейности и области в синдикалната работа, които не са задължително официално разпознати като проекти.

Worksheet	Title	Form	Time
3	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Дайте дефиниция за проект <ul style="list-style-type: none"> ☛ Обучителят представя SMART целите ☛ Конструирайте ос: цел, подцели, дейности, очаквани резултати ☛ Избройте различни възможни събития: проучване, кампания, семинар, конференция и т.н. като различни видове проекти 	РПЗ	10 мин. 20 мин. 20 мин.
4	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Разбиване на обема на работа на по-малки части и планиране на удобни периоди за обучение по темите на равенството между половете (РП): елиминиране на насилието на работното място (ЕНРМ); разлика в заплащането между половете (РЗП); съвместяване на професионалния и личния живот (СПЛЖ); безопасност и здраве на работното място (БЗРМ) за жени; организиране на жени ☛ Докладване 	РПЗ	20 мин. 30 мин.
5	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Работа в екип и разпределяне на ресурсите <ul style="list-style-type: none"> ☛ Идентифицирайте ролите, свързани с изброените по-горе теми, в синдикалните среди ☛ Подчертайте специалната роля на женския и младежкия комитети в борбата за ЕНРМ ☛ Търсете партньорства сред социалните партньори, институциите и НПО-та ☛ Докладване 	РГ РПЗ	30 мин. 20 мин.
6	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Създаване на бюджета и източници на финансиране <ul style="list-style-type: none"> ☛ Избройте традиционните източници и търсете нови такива. ☛ Съберете информация за наличието на социални фондове. ☛ Разделете списъка си със задачи на по-малки етапи или го направете част от по-голям такъв. ☛ Групирайте разходите: настаняване, общи разходи и т.н. ☛ Опитайте се да намерите възможни партньорства ☛ Представяне и обсъждане 	РГ РПЗ	30 мин. 30 мин.
7	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Планиране на обучение по темата за равенството между половете <ul style="list-style-type: none"> ☛ Придобити умения и самочувствие ☛ Резултат: 4 проекто-плана за синдикално обучение по въпросите на ЕНРМ; овластяване на жените (ОЖ); организиране на жени; РЗП; СПЛЖ; БЗР; колективно договаряне (КД) ☛ Представяне на учебните програми на четирите проекто-обучения 	РГ РПЗ	30 мин. 20 мин.
8	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Оценка и управление на риска ☛ Преразглеждане на рисковете при планиране на обучението <ul style="list-style-type: none"> ☛ Следете своят списък със задачи. Смятате ли, че сте включили всички необходими дейности? ☛ Постижими ли са? Ако не сте сигурни, бихте ли могли да добавите нещо друго, което би спомогнало да се избегне рискът? Ако е така, направете го. ☛ Следете вашия списък на екипа. Способен ли е вашият екип да приложи изпълнения списък със задачи във времето, с което разполагате? Има ли член от екипа, който може да изложи на риск проекта, ако отсъства за няколко дни? Ако е така, можете ли да направите нещо, за да минимизирате риска? Ако да - добавете го в списъка със задачи и т.н. ☛ Следете графика. Все още ли е реалистичен? Ако не, какви са най-големите рискове? Оптимизирате при необходимост. ☛ Следете бюджета си. Предвидили ли сте някакви мерки в случай че партньор се оттегли от проекта на по-късен етап? Финансирани ли са и най-скоро добавените мерки за минимизиране на риска? Имате ли все още финансови резерви? ☛ Всички ваши "Резервни планове" ли са правилно включени във вашия проектен план? В такъв случай изглежда, че сте готови! Сега трябва да го поднесете и представите по добър и подходящ начин. ☛ Резултат - 4 Плана за действие за провеждане на синдикално обучение по въпросите на ЕНРМ; овластяване на жените (ОЖ); организиране на жени; РЗП; СПЛЖ; БЗР; колективно договаряне (КД) ☛ Обсъждане 	РГ РПЗ	30 мин. 20 мин.



Worksheet	Title	Form	Time
9	<ul style="list-style-type: none"> Дайте идеи за разпространение и популяризиране, например чрез изготвянето на кампания под лозунга „Равноправие между половете“ <ul style="list-style-type: none"> Изгответе визуалните материали Осигурете необходимите разрешителни за дейности в публичното пространство Свържете се с хората и ги инструктирайте Поканете медиите Насрочете среща с необходимите висши ръководители, длъжностни лица и др. Представете Мисловната карта Обсъдете комуникационната стратегия 	РГ РПЗ	45 мин. 45 мин.
10	<ul style="list-style-type: none"> Съставяне на план за действие <ul style="list-style-type: none"> Върху какво искате да повлияете/ да промените? Кой би ви подкрепил? Кой би бил против? Планирайте задачи, които включват заинтересованите страни Определете периода Планирайте график, като започнете от определения период и вървите назад до настоящия момент Пресметнете необходимите ресурси: човешки, материални, транспорт, настаняване, маркетинг и др. Представяне и дискусия 	ГР РПЗ	45 мин. 45 мин.
11	<ul style="list-style-type: none"> Създаване на кампания за ЕНРМ SMART цели, показатели за ефективност и оценка Видове оценка/ PMI (плюс, минус, интересно) оценяване Представяне и дискусия 	ИР РПЗ	10 мин. 30 мин.
12	<ul style="list-style-type: none"> Съгласувайте вашия списък със задачи за колективно договаряне (КД) <ul style="list-style-type: none"> Преглед на последния Колективен договор Зададени предложения за изменения Дискусия по предложенията Редактиране на проекто-предложението Разпространяване на проекто-предложението Среща за приемане на предложението Презентиране на новото проекто-споразумение пред работодателя Представяне в пленарна зала с ролева игра 	ГР РПЗ	45 мин. 60 мин.

- Добавена стойност**
 - Смесено представителство от страна на участниците: жени и мъже
 - Младите хора са силно заинтересовани заради подхода на проектната работа
 - Плановите за действие са проектирани в конкретния контекст на синдикална организация, и следователно са съвсем реалистични
 - Често екипите също са готови
 - Всички групи получават признателност за всички проекти и могат да взаимодействат

Първата част от обучението е концентрирана върху главните характеристики на работата по проект и подпомагането на участниците в разбирането на важната роля, която проектната дейност играе в синдикалната работа.

Групова работа 1.1 (Работен формуляр 1.5) обикновено разчупва леда, позволявайки на участниците да започнат да се опознават, но същевременно им позволява да споделят своя опит от работа по проект и очакванията си от обучението.

Групова работа 1.2 (Работен формуляр 1.6) изучава основните характеристики на проектите, същевременно позволявайки на участниците да се обосновават със своя собствен синдикален опит в тази сфера.

Групова работа 1.3 (Работен формуляр 1.7) проучва приноса, който проектът би имал за работата на синдикатите.



Работен формуляр 1.5

Интервю по ДВОЙКИ



Преди обучението:

Тази дейност е проста и изисква подготовка на Работен формуляр 1.5 и идентифициране на работните места на участниците.

По време на обучението:

Организирайте участниците доколкото е възможно в смесени двойки по пол, от различни работни места/ организации. Раздайте формуляри 1.5 Интервю по двойки, или покажете съдържанието им на слайд. Уверете се, че всички участват в процеса: дайте възможност на всеки да даде пример и насърчете всички участници да коментират.

След обучението:

участниците ще са се опознали.

Оборудване и материали:

Хартия, химикалки и копия от работните формуляри 1.5; флипчарт (дъска за писане) и 2 цветни маркера; личен дневник, записки.

Време 60 мин.

Място: Пленарна зала

Задача 1

Участниците се интервюират един друг по двойки, използвайки Работния формуляр 1.5. за интервю, и отбелязват ключовите точки от отговорите.

Всеки трябва да представи нейния/неговия партньор-събеседник пред останалите в групата със следната информация:

- Име
- Функция
- Организация/ работно място
- Очаквания от обучението

Задача 2

Всеки участник представя своя партньор в рамките на 2 мин.

Според времето на разположение, изяснете или коментирайте някои от отговорите относно очакванията на участниците от обучението, като ги групирате в кратко обобщение, представено от обучаващия, за да се получи схематична рамка на обучението (обучителят може да използва и PowerPoint презентация).

В края на това упражнение Вие ще разполагате с:

— по-добро разбиране за участниците;

— по-ясно изразени очаквания;

— упражнени умения за интервюиране.

Какво следва?

Пазете записките за участниците за съставянето на проектния екип.



Работен формуляр 1.6

Ключови характеристики на проектите



Преди обучението:

Тази дейност изисква Работен формуляр 1.6 подготовка за идентификация на ключовите характеристики на примери за синдикални проекти.

По време на обучението:

Изброяване на характеристики на проекта, групиране, обобщение и дефиниция на проекта и подходящи дейности за синдикален проект.

След обучението:

Участниците ще знаят характеристиките на проекта и ще бъдат мотивирани да приложат подхода, основан на проекти.

Оборудване и материали:

Хартия, химикалки и копия от Работен формуляр 1.6; флипчарт (дъска за писане) и 2 цветни маркера; личен дневник, записки и лаптоп за PowerPoint презентации.

Време 60 мин.

Място: Пленарна зала- зали за РГ- пленарна зала

Задача 1

Избройте примери на проекти, наблягайки на темата, продължителността и резултатите (информацията трябва да бъде набавена преди започването на обучението и може да бъде разпратена като предварителна задача, която обучаващите се да изпълнят и изпратят на учителите)

Всеки участник представя:

- Името на проекта
- Продължителността му
- Дейностите и резултатите
- Бюджета

Задача 2

Групирайте и обобщете основните проектни характеристики.

В края на това упражнение Вие ще разполагате с:

- по-добро разбиране за диапазона от различни видове и скалата от дейности, които могат да бъдат считани за "проект";
- контекст на дейностите, свързани с проектната работа;
- осведоменост за синдикалните дейности, базирани на проекти.

Какво следва?

Водете записки за възможни теми за проект, дейности и резултати.



Работен формуляр 1.7

Задачи на проекта и тяхното подреждане по важност



Преди обучението:

Прочетете внимателно примери за синдикални проекти

По време на обучението:

Във Вашата група се концентрирайте върху главните задачи, които трябва да бъдат изпълнени за гарантиране на успешното осъществяване на проекта.

След обучението:

Участниците ще бъдат способни да разграничават различните задачи по проекта.

Оборудване и материали:

Хартия, химикалки и копия от Работен формуляр 1.7; флипчарт (дъска за писане) и 2 цветни маркера; личен дневник, записки и лаптоп за PowerPoint презентации.

Време РГ 45 мин.

Докладване 15 мин.

Място: РГ и пленарна зала

Задача 1

Прочетете внимателно дадения общ проектен план, като се концентрирате върху основните области на работа, за да идентифицирате и изброите 10 основни задачи.

Задача 2

Изложете вашия списък със задачи като лесна диаграма на Гант, за да ги приоритизирате в съответствие с необходимото време за всяка, подредете ги по ред и ги представете в пленарна зала.

Изберете говорител, който да представи списъка пред останалите участници, използвайки флипчарта/ Word документ/ PowerPoint презентация, за да подкрепите представянето си.

В края на това упражнение Вие ще разполагате с:

— разбиране на важноста от идентифицирането на отделни, следващи една след друга, планирани в график задачи в проектната работа;

— упражнение на способността за идентифициране, последователност и планиране на ключовите задачи, необходими за успешното завършване на проекта.

Какво следва?

Водете записки за разпределението на задачите между съответните членове на екипа.



Работен формуляр 1.8

Създаване на екип



Преди обучението:

Помислете за различните роли, необходими в един проектен екип на синдикална организация.

По време на обучението:

Разпределете прецизно задачите между членовете на екипа, способни да ги изпълнят и в състояние да отделят необходимото време за тази задача през проектния период.

След обучението:

Участниците ще знаят ролите в екипа на проекта и взаимовръзката между време и качество при изпълнението на всяка една от задачите.

Оборудване и материали:

Хартия, химикалки и копия от Работен формуляр 1.8; флипчарт (дъска за писане) и 2 цветни маркера; личен дневник, записки и лаптоп за PowerPoint презентации; Моделът на Белбин за ролите в екипа

Време 60 мин.

Място: РГ и пленарна зала

Задача 1

Във вашата група, прегледайте списъка с главните задачи, които сте приоритизирали. Обсъдете и разпределете различните роли сред членовете от екипа, които ще изпълнят конкретните задачи. Мислете за това какво знаете за работата в екип и за изграждането на екип.

Направете лесен за следване план на това кой участва във всяка задача и отбележете кой е отговорен за координацията на всяка задача, използвайки Матрица за разпределяне на отговорностите (МРО).

Задача 2

Изберете говорител, който да представи списъка със задачите пред останалите участници в курса, използвайки флипчарт или лаптоп и МРО шаблонен файл.

В края на това упражнение Вие ще разполагате с:

— разбиране и практика на уменията за идентифициране на роли и отговорности в проектната работа.

Какво следва?

Водете записки за разпределението за задачи на подходящите членове на екипа.

Моделът на Белбин за ролите в екипа

Мередит Белбин идентифицира девет екипни роли и категоризира тези роли в три групи: ориентирани към действие; към хора; и мисловно ориентирани. Всяка роля в екипа е свързана с типично поведение и междуличностни силни страни.

Белбин идентифицира и характерните слабости, които обикновено съпътстват всяка една роля в екипа. Той нарича характеристиките за слаби страни в колективните роли "допустими" слабости; тъй като при всякакви поведенчески слабости има области, с които трябва да сме наясно, и които имат потенциала да бъдат подобрени.

Деветте вида роли в екипа са:

Роли, ориентирани към действие

Оформител (ОФМ)

Оформителите са хора, които предизвикват екипа към усъвършенстване. Те са динамични и обикновено екстровеертни хора, които се наслаждават да стимулират другите, поставят под въпрос норми и намират най-добрия подход за разрешаване на проблеми. Оформителят е този, който раздвижва нещата за да се увери, че всички възможности са взети под внимание, и съблюдава екипът да не се самозабрави.

Оформителите често виждат препятствията като възбуждащи предизвикателства и са склонни да имат куража да продължават да се борят, когато другите са готови да се откажат. Потенциалните слабости на Оформителите са, че обичат да спорят и е възможно да наранят нечий чувства.

Изпълнител (ИПА)

Изпълнителите са тези, които свършват работата. Те обръщат идеите и концепциите на екипа в практически действия и планове. Типично те са консервативни, дисциплинирани хора, които работят систематично и ефективно и са много добре организирани. Тези са хората, на които може да се разчита работата да бъде свършена.

Негативната страна е, че на изпълнителите може да им липсва гъвкавост и до някаква степен да се противопоставят на промени.

Извършител-Довършител (ИД)

Извършител-Довършителите са хората, които следят проектът да бъде изпълнен старателно. Те се грижат в процеса да няма грешки или пропуски и обръщат внимание и на най-малките детайли. Те са много загрижени за крайните срокове и ще тласкат екипа, за да са сигурни, че работата ще бъде свършена навреме. Те биват описвани като перфекционисти, подредени, съвестни и тревожни. Извършител-Довършител може да се тревожи ненужно и може да му бъде трудно да делегира.

Роли, ориентирани към хората

Координатор (КО)

Координаторите са тези, които обикновено поемат ролята на лидер в екипа и също биват адресирани като водещи. Те ръководят екипа към това, което те възприемат за цели. Те са често много добри слушатели и по природа са способни да разпознаят стойността, с която всеки член допринася за екипа. Те са спокойни и добродушни и делегират задачи много ефективно.

Потенциалните слабости на Координатора са, че може да делегира прекалено много от личната си отговорност, а също има склонността да бъде манипулативен.

Работещ за Екипа (РЕ)

Работещият за Екипа е от хората, които оказват подкрепа и подсигурият другите в екипа да работят ефективно заедно. Тези хора изпълняват ролята на преговарящи в екипа и са гъвкави, дипломатични и възприемчиви. Често това са популярни хора, които са много способни самостоятелно, но също така приоритизират сплотеността и спомагат за разбирателството в екипа.

Слабостите на Работещия за Екипа могат да се изразят в неговата склонност да бъде нерешителен и в това да поддържа непостоянни позиции по време на дискусии и при вземане на решения.

Изследовател на Ресурси (ИР)

Изследователят на Ресурси е иновативен и любопитен. Той проучва опциите на разположение, създава контакти и преговаря за ресурси от името на екипа. Изследователите са ентузиастите в екипа, които намират и работят с външни заинтересовани страни, за да помогнат на екипа да постигне целите си. Те комуникират лесно и често са екстровеъртни личности, което означава, че другите са често възприемчиви към тях и техните идеи.

Негативната страна на Изследователя е, че може бързо да изгуби ентузиазма си и често е прекалено оптимистични.

Мисловно-ориентирани роли

Посаждащите (ПС)

Посаждащите са креативният иноватор, който дава нови идеи и подходи. Те са щастливи от похвалите, но справянето с критика не е тяхна силна страна. Посаждащите са често интроверти, затворени и предпочитат да работят самостоятелно от екипа. Тъй като идеите им са толкова иновативни, понякога не са практически приложими.

Посаждащите могат да бъдат не много добри в комуникацията и могат да имат склонността да игнорират зададени параметри и ограничения.

Наблюдател-Оценител (НО)

Наблюдател-Оценителите, са най-добри в анализирането и оценяването на идеи дадени от други (често от Посаждащите). Тези хора са хитри и обективни и те внимателно претеглят плюсовете и минусите на всички опции преди да вземат решение.

Наблюдател-Оценителите мислят критично и са много стратегични в подхода си. Наблюдател-Оценителите са често възприемани като откъснати и неемоционални. Понякога те са слаби в мотиваторската дейност, те по-скоро реагират на събитията от колкото да ги подбуждат.

Специалист (СП)

Специалистите са хора, които имат специални познания, които са необходими, за да свършат работата. Те се гордеят със своите умения и способности и работят, за да запазят професионалния си статус. Тяхната работа в екипа е да бъдат експерт-експерти в определена област и те напълно се отдават на тяхната сфера на компетентност.

Това може да ограничи приноса на Специалиста и да доведе до отвлечане на вниманието му върху технически подробности за сметка на по-важни и главни проблеми.



Работен формуляр 1.9

Съставяне на екип:

Матрица за разпределяне на отговорностите (МРО)

Член на екипа >>	A	B	C	D	...
Име на задачата					
1					
2					
3					



Работен формуляр 1.10

Съставяне на екип:
индивидуално оценяване на работата в екип

Какво вие лично научихте от тази и предишната дейности?

1

2

3

Какви стъпки бихте предприели, за да подобрите работата в екип във вашия собствен синдикат или на вашето работно място?

1

2

3



Работен формуляр 1.11

Разходи по проекта



Преди обучението:

Помислете за определени категории разходи в синдикалния проект.

По време на обучението:

Разграничаване на дейностите по проекта, генериращи разходи за персонал, пътувания, материали, одити, популяризиране и др.

След обучението:

участниците ще са наясно с разходите по категории и взаимната връзка между време – качество – стойност, според изпълнение на задачите.

Оборудване и материали:

Хартия, химикалки и копия от работните листове 1.11; флипчарт (дъска за писане) и 2 цветни маркера; личен дневник, записки и лаптоп за ППП.

Време 60 мин.

Място: РГ и пленарна зала

Задача 1

Във вашата група прегледайте списъка с главните задачи, които сте приоритизирали, обсъдете и идентифицирайте възможните разходи, възникващи от всяка задача.

Направете списък с разходите и ги групирайте в различни основни категории от разходи.

Задача 2

Номинирайте говорител, който да представи списъка пред останалите участници, използвайки флипчарт или на лаптопа Файл Шаблон за Категоризиране на Разходи.

В края на това упражнение Вие ще разполагате с:

— Идентифицирани областите от проекта, които ще генерират разходи.

— Идентифицирани разходите за всяка категория според националните особености.

Какво следва?

Водете записки за различните категории разходи, необходими за завършване на проектния бюджет.

Всички служители

Компенсации, възнаграждения, бонуси/надбавки
За пътувания
Настаняване
Храна

Помещение

Място под наем за провеждане на събития, свързани с проекта
Мебели, артикули за сервиране, декор
Храна/питиета
А/В оборудване и техници
Охрана
Техника (Wi-Fi, IT поддръжка)
Сканиране на пропуски/баджове

Логистика

Осигуровки за събитието
Договори
Разрешителни

Маркетинг

Маркетингови инструменти – имейл маркетинг – Инструмент за проучвания
Разпечатване на материали
Доставки
Видео-производство
Фотограф
Уеб-разработка
Връзка с медиите

Комуникации

Мобилно приложение
Разпечатване на материали
Етикети/табели
Карти
Листовки/брошури
График

Регистрация

Софтуер
Разпечатване на пропуски/баджове
Означения

Говорители

Компенсации, възнаграждения
Пътувания
Настаняване
Материали за семинара

Спонсори



Работен формуляр 1.12

Управление на риска



Преди обучението:

Помислете за специфични характеристики на синдикален проект.

По време на обучението:

Разграничаване на вътрешните и външните рискови фактори за персонала, пътувания, материали, оборудване, технология, бюджет, одити, разпространение и др.

След обучението:

участниците ще знаят рисковете, свързани с проекта и ще бъдат подготвени да намерят разрешение.

Задача 1

Във вашата група чрез импровизация с думи преразгледайте списъка с възможни източници на рискове, както и опита и знанията на екипа на проекта. Идентифицирайте всички потенциални рискове в различните области от проекта: персонал, пътувания, материали, оборудване, технология, бюджет, одити, разпространение и др.

Задача 2

Направете списък с потенциална реакция.

Изберете говорител, който да представи списъка пред останалите участници, използвайки флипчарт или на лаптопа Файл Шаблон за Категоризиране на Разходи.

В края на тази групово работа би трябвало да имате:

Идентифицирани областите в проектната работа, където могат да възникнат рискове.

Разработване на План за Извънредни Ситуации или Мерки за Превенция от Рисковете.

Какво следва?

Водете записки за различните категории разходи, необходими за завършването на вашите дейности.

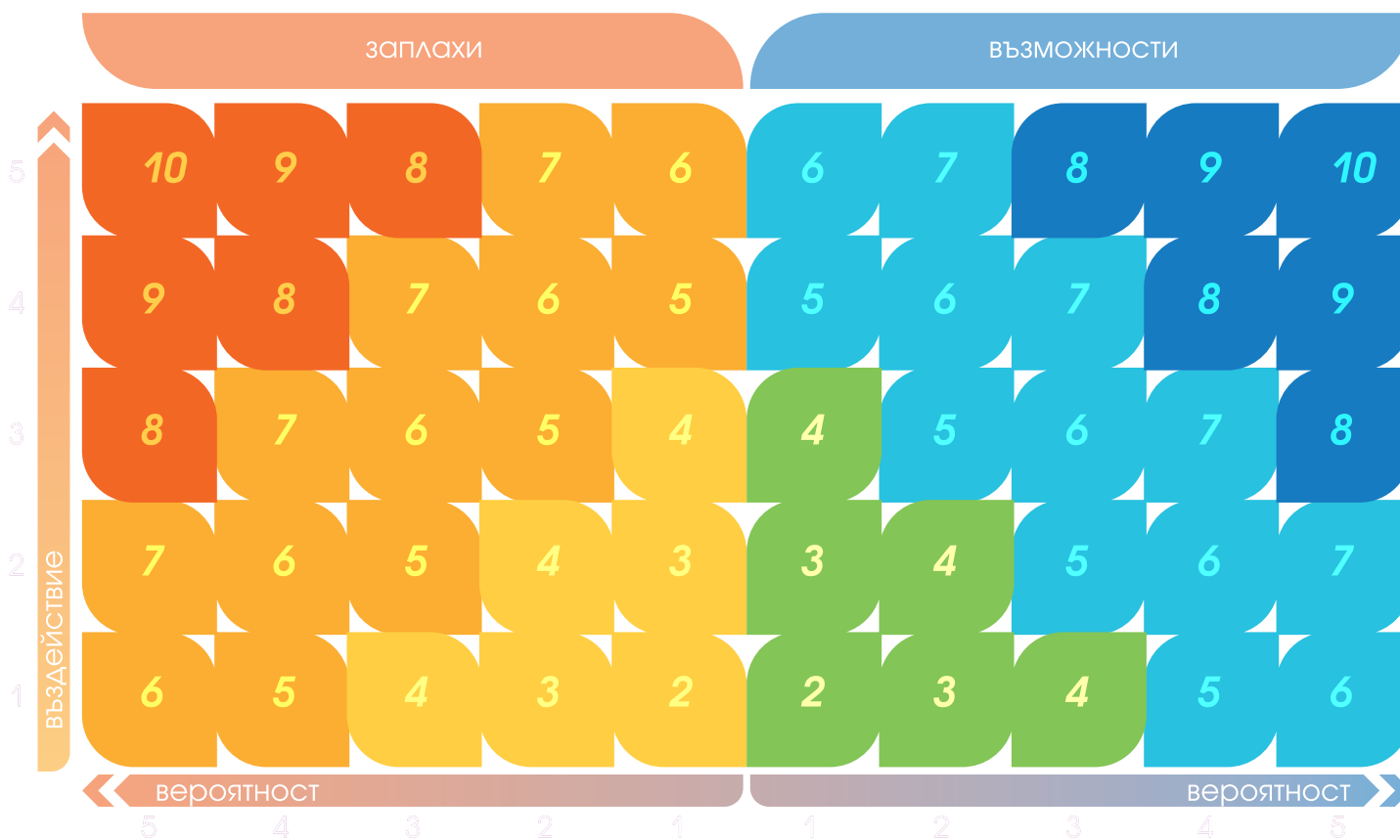
Оборудване и материали:

Хартия, химикалки и копия от работните листове 1.12; флипчарт (дъска за писане) и 2 цветни маркера; личен дневник, записки и лаптоп за ППП.

Време: 60 min

Място: РГ & Пленарна зала

Матрица за оценяване на риска



В рамките на проекта TRANSUNION на Европейската федерация на транспортните работници (ETF), съфинансиран от ЕС, бяха разработени няколко продукта, сред тях и обучителният пакет на ETF за равенство между половете под името "Силни жени за транспорта"¹², съдържащ практически съвети и методическа подкрепа за синдикати, които започват обучения за жени, с 2 специализирани обучителни модула, който да служи за поемане ролята на преподавател за провеждане на 11 Семинари за умения.

Препоръки:

- **Преди** обучителната сесия: **ясна покана**/обявление на мястото на срещата, време и продължителност, тема/и на дискусията и подготвителни задачи - ако има такива.
- **В началото** на обучителната сесия: **представяне** на участниците. Използваме **техника за разчупване на леда** чрез **интервюта по двойки**, като всеки представя име, работно място, лични интереси и очаквания от обучителната сесия на другия.
- **По време** на обучението: да бъдат съгласувани с участниците правила за взаимно уважение и принос; за представяне на темите, задачите и времето; да се правят почивки. Предложеният **Контролен списък за план на действие** подпомага подготовката на обучение, целящо социална промяна.
- **10 съвети за справяне с различни форми на дискриминация** са точно формулирани
- **7 вида въпроси: отворени, проучвателни, хипотетични, затворени, множествени и подвеждащи и техники на задаване на въпроси** са описани, за улесняване на дискусията/ преговорите.
- **7 техники на отговаряне: перифразирание, рефлексивна, изясняваща, ехо, мълчалива, обобщаваща и фокусираща** са обяснени.
- **6 аспекти на принос** са представени чрез въпроси относно тема, смисъл, информация, форма на принос, собствено мнение и потенциална реакция.
- **Как да ръководим среща** с правила за подготовка, ръководство и запис, последвани от разпространение.
- **Игра на роли и "наблюдение на аквариума"** - интерактивни методи.
- **Подпомагащи текстове за дейности по колективно трудово договаряне** за раздаване:
 - A2.3 Как възниква колективното трудово договаряне?
 - A2.6 Оценяване на балансирането между професионалния и личния живот.
 - A2.10 Опознаване на 3 различни стила на преговори и тактики: твърда, мека и покер.
 - A2.11 Харвардската концепция за колективно договаряне.

Методологичният сценарий, предложен в този Обучителен пакет, се състои от насоки и препоръки валидни като обща референция, затова и трябва да бъдат използвани като такива. Ще бъде предоставена методологична структура, която предоставя на националните преподаватели/обучители образователните инструменти и информация, от които имат нужда, за да проведат курса. Всеки може свободно да адаптира предложените техники за обучение според конкретните знания и курс, характеристиките на целевата група и специфичните условия на прилагане.

Втората причина, заради която ETF стартира нова обучителна инициатива, е стремежът да бъде по-ефективна в посока конкретни и видими резултати, особено що се отнася до темата за насилието и тормоза. Като неприятна истина, проблемът често бива пренебрегван или прикритан. Въпреки това, в предговора от последния "Доклад за равенство между мъжете и жените" от ЕС, Комисар Вера Юрова определи нивото на насилие срещу жените като "неприемливо високо". Излязлото през 2014 г. проучване "Насилието срещу жените: Проучване, проведено в целия ЕС" разкрива тревожна картина сред страните членки на ЕС, със силно въздействие върху индустриалните отношения. Проучването завършва с "уязвимостите на работещите жени и жените изобщо" и препоръчва на „работодателските организации и синдикати да насърчават осведомеността относно сексуалния тормоз и да окуражават жените да докладват инциденти". Модул 4 от Обучителния пакет беше първият, който имаше за цел да помогне прилагането именно за тези цели.

Обучителният пакет бе разработен в рамките на финансирания от ЕС проект „EVE- Обучение за Стойностна Заетост". Равенството между половете, и особено основаното на пола насилие и тормоз на работното място, са приоритет за партньорите по проекта: Европейската Федерация на Транспортните Работници (ETF) и Съюзът на Транспортните Синдикати в България (СТСБ), както и асоциираните партньори Unite the Union (Великобритания), FNV (Холандия) и FGTE – CFDT (Франция). Имайки силна ангажираност по въпроса, СТСБ предлага повече от една най-добра практика в тази област, включително и обучение. Това дава на партньорите и СТСБ обща специфична експертиза, която те споделят. Пакетът има за цел да подкрепя синдикатите в повишаването на осведомеността на работното място относно проблема за равенство между половете, да разкрие мащабността и важността на този проблем, както и начините да се подхожда към него. Обучението и дискусиите, специално подкрепени от практически примери, типични за съответните транспортни подсектори, целят едновременно да мотивират и да позволят на работниците да действат и да осъществят промяна.

Всеки транспортен работник може да развие компетентност в 4 взаимно свързани области, използвайки учебни материали, структурирани логически в сходни модели. Съдържанието на всяка тема обхваща 2-3 глави и обединява 6 до 14 номерирани дейности с конкретни заглавия, задачи и препоръчана методика, които да подкрепят обучителния процес, подпомаган от самосорганизиран и самоуправляващ се учител.

Education for
Valuable
Employment



ПЪРВИ МОДУЛ: Овластяване НА ЖЕНИТЕ

Овластяването на жени обикновено не се идентифицира като въздействие в проекти от транспортния сектор или програми, освен ако жените не са главна целева група и/или ако се очаква общо измеримо въздействие според пола.

Препоръка: Моля, поставете ясна цел за подобряване на уменията на жените, участието им, достъпа, или дял от заетостта, за да бъде това посочено като въздействие. В случай, че се очакват въздействия според пола, те трябва да бъдат определени спрямо базова стойност към момента, така че прогресът да може да бъде измерен. Пример: базовата стойност според данните показва, че 22% от служителите са жени и въздействието се очаква да бъде нарастване на броя на служителките до 50%. За да се наблюдава прогресът, ще бъде необходим специален механизъм за протоколиране и докладване. Вземете в предвид, че индикаторите в Целите на Хилядолетието за Развитие (ЦХР) са включени на ниво въздействие, ако се предвижда обучението/ кампанията / проектът да допринесат за универсалното образование (ЦХР 2) или за подобряване на здравословното състояние на майките (ЦХР 4) вследствие на подобрен достъп до здравословни и образователни услуги като резултат от подобро включване.

От гледна точка на съдържанието, овластяването представлява последователност от логично осигуряване на жените служители в транспорта на:

- осведоменост относно потребността от адресиране на проблема с равенството сред членуващата в синдикатите работна сила.
- Разбиране на правото на свободен избор на работа, дори в сектор като транспортния, където мъжете имат превес, на форма на заетост, свързана с време, работа на смени и т.н
- развиване на ангажимента за реструктуриране на работната среда в една здравословна и сигурна подходяща креативна зона
- преодоляване на половата дискриминация в областта на компетенциите (знания, умения и поведение), заплащане, сигурност на работното място, достъп до социални осигуровки и обезщетения, способност за иновация и отлично представяне

Предвидете измерими резултати от вашата инициатива за равенство между половете като например:

- нарастване с X% на жените, които започват средно / гимназиално/ обучение
- брой срещи с женски организации за мобилизиране на женското участие
- растеж от X% на жените, които използват подобрен обществен транспорт
- намаление на средностатистическото време за пътуване за момичета и момчета от и до училище
- намалено средностатистическото време за пътуване за жени и мъже до услуги от първа необходимост (здравни услуги, болници, училища и държавни служби); магазини, работа и други възможности за придобиване на доход
- растеж с X% на жените в платена заетост
- брой и съотношение (%) между жените и мъжете, включени в синдикални дейности
- интегриране на принципа за равенство между половете в свързаната с транспорта политика, стратегия или процедури на планиране
- брой и пропорция (%) на жените представлявани в бордове и съвети за вземане на решения, свързани с планиране, осъществяване, мониторинг и оценяване на политики
- увеличение с X% на жените, наети в транспортния сектор
- брой и пропорция (%) на мъже и жени посредници със задачата да работят с общности и групи потребители на транспорта относно дизайн на транспорта, планиране и консултативни процеси.

Модулът [Овластяване на жените](#) съдържа 14 дейности, разделени в 2 глави, свързани със 1) синдикати на работното място и 2) подобряване на участието на жените в живота на синдикатите. Включените дейности следват 2 колективни стъпки: дискусии и обобщения в дневник на обучаемия, позволявайки съвместно развитие на синдикални умения и увеличаване на чувствителността, приложима на работното място, използвайки:

1.1 Синдикатите на вашето работно място

Картографиране на присъствието на синдикатите на работното място, където елементарен алгоритъм включва 2 възможни отговора и според присъствието или липсата на синдикат, участниците отговарят на различни логично-свързани въпроси.

Препоръка: картографирането е подходящо да покаже силните/слаби страни и да окуражи обучаемите да действат. Обикновено то е начална точка, следвана от анализи, сравнения и процес на конкретно планиране. Формата за картографиране спомага за визуализацията и разграничаването на отговорите/елементите. Семейното дърво илюстрира генезиса и взаимната връзка между елементите. Сравнителната диаграма позволява по-лесното идентифициране на по-силните, сравнимите и по-слабите характеристики, когато се опитваме да направим най-добрия избор или да предприемем промени. Списъкът от факти е инструмент за планиране на следващите стъпки. Контролният списък с практически стъпки е подходящ за структуриране на последователността от възможни действия според поставената цел.

Поставянето на съюза в по-широкото синдикално движение има подсилващо действие по отношение на обхвата му и на възможностите му за споделяне на опит и взаимодействие заедно на браншово, секторно, национално, европейско и световно ниво. Знанията формират основата и възможните съвместни дейности и увеличават креативността и развиват опита за ангажираност и участие в голямото семейство. Диаграмата може да бъде представена в 2 или 3 измерения. Важното в този инструмент за визуализация е да оправдае свързаността и различните нива според водещите характеристики, от които сме заинтересовани.

Третата дейност е насочена към събирането на информация от законодателни разпоредби и съюзни политики относно проблеми, свързани с половете и въпроси за обсъждане, целящи задълбочаване на разбирането за участието на жените, като бъдат идентифицирани съществуващи женски структури и представителство в синдиката на базата на избирателни процедури и практики.

Четвъртата дейност третира права и защита на представители на синдикатите на работното място чрез закон, преговори и постигнати споразумения.

Това основно повишаване на чувствителността може да бъде споделяно за мотивация, набиране и организиране на нови членове на синдикатите.

От методична гледна точка, дейностите са структурирани много ясно, представяйки обучителния процес преди, по време и след обучителната сесия с формулирането на резултати от обучението: по-добро разбиране за присъствието на синдикатите и представителство на вашето работно място. Препоръчаните последващи дейности съдържат мотивация за, постигане на резултати и придобиване на ползи. Това е практичен маркетингов подход към фундаменталните права на организиране и на колективно договаряне, дадени от Конвенции 78¹³ и 79 на МОТ. Посочените материали / статии от ETF подготвят участниците да задълбочат разбирането си и да предприемат подходящите действия.

Задължителни дейности за мотивация/ участие: събирането на информация преди или по време на обучението изисква ясна формулировка, концентрация, способност за извличане и обобщаване на информация. Споделянето на събраната информация развива умения за изразяване и комуникация. Дискусията дава възможност за трансформиране на информацията в аргументи. Фиксираната продължителност на груповата дейност подобрява повишаването на чувствителността към управление на времето и дисциплина в мисленето и потока на изразяване.

1.2 Подобряване на участието на жените в синдикалния живот

1.2.1 Включване на жените в работата на съюза

Нов методологичен подход е двуетапният процес: дискусия в малка група с набор от конкретни теми - в този случай изброяване на бариери / препятствия, последвано от споделяне в пленарната зала и формулиране на общи идеи.

A1.5 Привличане на синдикатите по-близо до проблемите на различията между половете

A1.6 Идентифициране и преодоляване на бариери за участието на жените в синдикалните събрания

1.2.2 Жените като представители на синдикатите

A1.7 Вашата "идеална" синдикална представителка

Представянето на индивидуална визия за знания, умения и качества /атрибути на "идеалната" жена синдикален представител, включително визуализацията чрез рисуване активира дълготрайната памет, тъй като ученето чрез действие включва всички канали в действие - слушане, говорене, наблюдение, повтаряне за сравнение.

Тази дейност повишава осведомеността по отношение на наличните и желаните компетентности и също така полага основите на индивидуалния път на обучение.

A1.8 Оценка на това, което е необходимо за заемането на позиция в синдикатите

Тази дейност развива уменията за анализ / оценка и вземане на решения. Има за цел позитивната мотивация за поемане на по-голяма отговорност за съвместяване на трудовия, личния и социален живот по собствения си лидерски път.

Оценката на умения за събиране на информация, комуникация, преговори и взимане на решения може да бъде подпомогната чрез тристепенна скала за измерване на прогреса, описана от индивидуална гледна точка като резултат/ постижение и въздействие.

Пример: Аз съм способен/а да събера надеждна информация, която мога лесно да комуникирам и наличните данни, както и техните анализи съставляват силни аргументи в процеса на преговори.

Таблица / формуляр / диаграма за оценка е приложима към всяка предприета дейност. Обикновено съдържа точно формулирани въпроси и техните отговори, илюстрира информация за последователността на мисленето, поставените цели с измерими резултати / въздействия, възможните стъпки за постигането им и техния прогрес.

A1.9 Подготовка да бъдеш избран - как да планираме изборителна кампания

Ключова дейност за всеки е планирането. Изискват се точни и открити отговори на ясни въпроси относно:

- Личното мнение, възможна изборителна позиция, готовност за промяна
- Визия за потенциално развитие в организацията ви и очаквани резултати и въздействие.
- Наличните ресурси - време, екип, поддръжници, финанси, материали

Списъкът с факти е практичен и универсален инструмент, отварящ пространство за: изброяване, групиране, взаимосвързаност, систематизиране, извличане и приоритизиране на възможните действия.

1.2.3 Изграждане на синдикални мрежи

Индустриалната революция 4.0 отваря дигитални канали за комуникация между лица със сходни/ общи интереси в конкретна област. Най-голямото предизвикателство е придържането към темите на фокус в дългосрочната перспектива.

A1.10 Работа в мрежа и ползите от нея

При изброяване на ползите от бързия обмен на опции, идеи и инициативи, е важно да си припомним ключовата дейност на синдикатите - солидарност. Много е важно да бъде изграден общ дух, групово мислене и мобилизирането на смислени действия.

Работата в мрежа може да спомогне за намаляването на егоизма и развиването на самочувствие, основано на междуличностни взаимоотношения с лица, споделящи общи ценности, които увеличават способността да планират заедно и да направят промени за подобряване на живота.

Списъкът с факти лесно би могъл да бъде прехвърлен в Обобщена диаграма за ползи от работата в мрежи.

A1.11 Създаването на мрежа

Тук е представен алгоритъм с 2 възможни отговора- "да" или "не":

Ако отговорът на въпроса е положителен, вие мислите в посока как съществуваща мрежа може да подкрепя осъществяването на индивидуалните и организационните цели.

Ако отговорът е отрицателен, фокусът е насочен към започването на нова мрежа

И в двата случая е необходима информация за характеристиките на мрежата като например членове, инструменти за комуникация и т.н, но в случай на налична такава, е необходим процес на адаптация, който е очакван; в случай на създаване, изборът на целевата група, цели, теми, канали на обмен, очакваните резултати е по-голям. Същевременно обявлението/ маркетингова стратегия може да ускори старта.

1.2.4 Полова дискриминация

Описанието на възможни причини и форми създава основите за по-добро разбиране, идентификация, превенция и преодоляване на директна и/ или косвена дискриминация на жените в транспорта. Представени са три последователни действия с различни методи и е препоръчителна помощ от опитен синдикалист.

A1.12 Разпознаване на половата дискриминация

Практическите случаи / казусите отварят съзнанието за по-доброто разбиране на формите/ видовете и елементите на половата дискриминация.

A1.13 Проверка в архивите за полова дискриминация на работното ви място

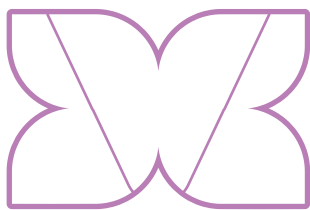
Прилагането на предварително подготвен въпросник гарантира интервютата да минат гладко и да предоставят данни за сравнение. И двата метода изискват прецизно планиране и отразяване на работния процес. Предложената схема за преглед е подходяща за анализиране на архиви/досиета и предприемане на необходимите мерки за справяне с проблема.

A1.14 Справяне с полова дискриминация на работното място

Това изисква опит и познания за действащото законодателство и политиките на работното място относно полова дискриминация, както и поверителността на данните спрямо засегнатото лице.

За всяка дейност е приложима обобщителна таблица, тъй като илюстрира ситуацията по конкретната тема по време на обучителния период или кампанията и т.н. В дългосрочен план обобщителните таблици могат да спомогнат за изграждането на основите за сравнение и идентификация на тенденции. Позитивно развитите доказателства доказват адекватността на приложените инструменти (законодателство/ споразумения/ обучения/ дейности/ кампании); негативните предвещават промяна на стратегия и тактика спрямо разпознатата полова дискриминация.

Education for
Valuable
Employment



Втори модул:
Колективно договаряне
ЗА ЖЕНИ

Този модул съдържа 14 дейности, систематизирани в 3 глави, започвайки с разглеждане на основната цел на колективното договаряне - подобряване на стандартите на живот и труд чрез договаряне на клаузи, които отразяват приоритетите на работниците, които са се организирали в синдикат за постигане на единство, сила и общо благо.

2.1 Колективно договаряне и колективни трудови договори

A2.1 Колективно договаряне и колективни трудови договори в транспортния сектор

Дейността е много важна и има съдържателна насоченост за обучаемите заради разликите в националните дефиниции и традиции за водене на преговори и сключване на колективни трудови договори, нивата на договаряне, практиките за номиниране/ избор на преговарящ екип, критериите за представителност на социалните партньори и тяхното доказване, силата на договарящите се страни, въз основа на тяхното членска маса, традиции, експертен капацитет, валидност на трудовите договори, възможността те да бъдат разширени до браншово/ секторно ниво и т.н.

Сред негативните тенденции през последните десетилетия се наблюдават процесите на децентрализация, достигнали в някои държави до най-ниското, фирмено ниво; и дигитализацията, водеща до индивидуализиране на мобилните работни места.

Пирамидата на нивата относно колективното договаряне може да бъде разширена **отразявайки / картографирайки** договорените по-добри условия, като се спускаме по нивата надолу, защото всяко по-ниско ниво цели подобряване на параметрите на работната среда и баланса между професионалния и личен живот.

A2.2 Научете за екипа за колективно договаряне във вашия съюз

Втората дейност с познавателна насоченост пренася обучаващия се от общото разбиране за процеса на колективно договаряне към конкретните правила и процедури; към начините за влияние върху номинирането/ избирането на жени; както и възможността обучаемите лично да се включат в екипа за КД.

Списъкът с факти относно колективно договаряне е комбиниран с логично следващия го списък с практически стъпки, за да се увеличи участието на жените в колективното договаряне.

A2.3 Как възниква колективният трудов договор?

Препоръчаната идентификация на ключови думи, използвани за описанието на курса на колективните преговори според националното законодателство и тяхната взаимосвързаност и организация в диаграма от ключови думи е изключително сложна дейност за онагледяване на пъзела от процеси. Тя илюстрира къде е необходимо повече внимание, развитие на уменията и експертиза, за да се гарантират успешни преговори и сключването на колективните трудови договори.

2.2. Определяне на въпросите, свързани с равенството между половете, в колективното договаряне

A2.4 Какви проблеми засягат работниците на работното място?

Контролният списък за интереси и потребности, засягащи работниците на работното място, са резултат от индивидуално прилагане на метода за атака / импровизация с думи. Тяхното групиране позволява разграничаването между общи и специфични аспекти относно неравенства между половете при работно време и отпуск, равнище на възнаграждение/заплата и бонуси, здраве и сигурност на работното място, баланс между професионалния и личен живот, достъп до обучения и в кариерно развитие и т.н.

A2.5 Приоритизиране на проблемите относно половете на работното място в дневния ред по колективно договаряне

За да се приготвят за тази дейност, обучаващите се могат да търсят вдъхновение в новаторски идеи, да представят прецизно и да обсъждат потенциалните реализации като изброят очакваните облаги и за двете страни - за транспортните работници и за работодателя и ако е приложимо, да бъдат сравнени със съществуващи традиции.

Приоритизирането на въпросите, свързани с пола, за да бъдат включени в процеса на колективното договаряне, може да бъде реализирано чрез гласуване или залепвайки ясно идентифицирани символи встрани от предложенията.

2.2.1 Въпроси, свързани с пола, в колективните трудови договори: Баланс между професионалния и личен живот

Даденото определение показва правото на избор на място, време и работния процес за взаимна полза относно обема на работа и почивка/отпуска, повишаване на квалификациите / израстване в кариерата, семейството и т.н.

A2.6 Оценка на възможностите и рисковете от баланса между професионалния и личен живот

Подходяща отправна точка е Семинара за Умения 9б с модела с 4 сфери.¹⁴

Списъкът с факти относно баланса между професионалния и личен живот, приложен в реална практическа ситуация на работното място, разширява аспектите, които трябва да бъдат оценени.

A2.7 Насърчаване уравновесяването между половете и баланса между професионалния и личен живот в колективното договаряне

Тази дейност е близко свързана с **A2.4** и **A2.6** и има за цел познанието на аргументи и контра-аргументи, свързани с избрания аспект от съвместяване на професионалния и личен живот.

Слънчевата диаграма по приоритетните въпроси за баланса между половете и професионалния и личен живот показва комплексността на предизвикателствата, а таблицата с начини за насърчаване на баланса между половете и професионалния и личен живот в колективното договаряне подкрепя тяхното посрещане.

A2.8 Защо са важни въпросите за баланса между половете и между професионалния и личен живот в колективното договаряне?

Намирането на нашите аргументи е от голяма важност, а интерактивните методи: игра на роли и "наблюдение на аквариума" са подходящи за подготовката и развитието на умения на преговарящия екип.

2.3 Как да водим преговори?

Тази Глава е изключително важна, тъй като в нея са представени главните инструменти за промяна към по-добър трудов климат, имайки в предвид ползите за транспортните работници, работодателите и обществото. Изисква се солидарна отговорност за подготовката, участието и принос от всички транспортни работници и групи на всички възможни нива.

A2.9 Идентифициране на уменията като преговарящ партньор

Мисията на всеки отделен индивид е да подобри наличните си способности, за да може по-лесно да се приспособява към бързо променящия се и прогресиращ свят и работна среда.

Подходящите методи тук са SWOT анализът (силни страни, слабости, възможности и заплахи). Силните страни и слабостите са вътрешните фактори и те могат лесно да бъдат повлияни чрез обучение, техники за личностно развитие и т.н. Възможностите и заплахите като външни фактори могат да бъдат наблюдавани, анализирани и съответно да се подходи по адекватен начин към тях.

Пиктограма на умения, знания и качества на добре преговарящия синдикат не е само визуален, но също така аналитичен и мотивиращ метод.

Препоръчаната диаграма обратно Т за оценяване на вашите умения, знания и качества се базира на индивидуалния път на обучение.

A2.10 Запознаване с различните стилове и тактики на преговаряне

Разнообразието от стилове (твърд, мек и покер) и тактики, както и проявата на креативност за комбинирането им носи предимства в процеса на преговори. Семинарът за Умения 9с¹⁵ е пряко приложим.

A2.11 Разпознаване на различни интереси

Четене, обсъждане, разбиране и прилагане на концепцията Семинар за Умения 9с¹⁶, заедно с попълването на таблица с различните интереси на работници и работодатели до момента, сравнение и откриване на конфликт на интереси е сериозна стъпка напред.

A2.12 Подготовка за преговори

Задайте конкретна роля на всеки член от екипа по договаряне на различни приоритетни теми, свързани с пола. Упражнявайте се първо в екипа и след това на пленарно заседание, като ясно илюстрирате ролята на транспортните работници или работодателите. Обсъдете резултатите, като използвате Формуляр за оценка на етапите на преговорите.

¹⁴ <http://www.ef-europe.org/Transunion.cfm>, p. 26

¹⁵ <http://www.ef-europe.org/Transunion.cfm>, p. 27

¹⁶ <http://www.ef-europe.org/Transunion.cfm>, p. 29

A2.13 Практически съображения, когато ставате част от екипа за колективно договаряне

Представете и обсъдете предизвикателствата, когато ставате част от екипа за колективно договаряне (КБ), като използвате Списък с практически въпроси. Тази дейност влияе върху процеса на взимане на решения и уважението към членуващите в екипите за колективно договаряне на различни нива.

2.3.1 Последващи действия по отношение на преговорите

Тук трябва да споменем цикъла на преговаряне, защото при подписан и валиден трудов договор, ние преценяваме силните и слаби страни, оценяваме процеса и неговото въздействие и започваме подготовка за следващия.

Надградете резултатите във връзка с правата на работното място, като те бъдат основани на съзнателния опит на екипа.

A2.14 Отзиви и размисли върху процеса на преговаряне

Ценни предложения са случаите отразяващи потенциални ценности от ученето, свързани с процеса на договаряне.

Education for
Valuable
Employment



Трети модул:
Безопасност и здраве
на работното място
за жените, 2016

3.1 Какво е безопасност и здраве на работното място?

Европейското законодателство обръща сериозно внимание на тази тема, включително с редица Директиви, които се занимават с различни аспекти на здравословните и безопасни условия на труд (ЗБУТ). Повечето от тях са включени в националните практики. Водеща е [Европейската Рамкова Директива за Безопасността и Здравето на работното място](#)¹⁷.

Материята е специализирана и голяма част от обучителните сесии предвиждат подготвителни дейности, свързани с наличната информация и практики. Това изисква разпространение на материалите и задачите преди обучителната сесия. По време на обучението са препоръчителни, в рамките на Семинарите за Умения 10-15, следните методи на обучение: [представяне](#), [анализиране](#), [планиране на действия и/или кампании](#), [описание](#), [импровизация с думи/брейнсторминг](#), [водене на записки](#), [дискусии](#), [сравнения](#), [структуриране](#), [класификация](#), [оценяване](#), [обобщаване](#), [игра на роли](#), [визуализация чрез рисуване](#), [вземане на решения](#).

Помощните инструменти са: [контролен списък](#), [матрица](#), [диаграма](#), [таблица](#), [списък с факти](#), [пиктограма](#), [каталог](#), [постер](#).

[A3.1](#) Идентифициране на ключови термини за безопасността и здравето на работното място

[A3.2](#) Запознаване със споразуменията относно здравословните и безопасни условия на труд на национално, фирмено ниво или на работното място ниво.

[A3.3](#) Знайте своите права! Европейско законодателство.

3.2 Идентифициране на конкретни аспекти, свързани с равенство между половете по отношение на безопасност и здраве при работа

[A3.4](#) Запознаване с психосоциалните рискове на работното място

[A3.5](#) Аспекти относно равенство между половете и психосоциалните рискове на работното място

[A3.6](#) Самооценка за психосоциални рискове на работното място

[A3.7](#) Самооценка за физически здравословни симптоми

[A3.8](#) Разпознаването на рискови условия във вашата компания

3.3 Превантивен план за безопасност и здраве на работното място и равенство между половете

[A3.9](#) Умения, силни страни и подпомагане - кои са вашите ресурси?

[A3.10](#) Мрежа за равенство между половете и безопасност и здраве при работа

[A3.11](#) Първи стъпки към изготвянето на кампания за равенство между половете и здраве и безопасност на работното място

[A3.12](#) Преодоляване на препятствия в процеса на прилагане на кампанията

[A3.13](#) Обобщение на модула относно равенство между половете и здраве и безопасност на работното място

[A3.14](#) Отзиви и размисли върху превантивния план за безопасност и здраве на работното място и равенство между половете

¹⁷ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31989L0391>

Education for
Valuable
Employment



ЧЕТВЪРТИ МОДУЛ:
Насилие и тормоз
НАД ЖЕНИ

Четвърти модул: Насилие и тормоз над жени

Модулът се състои от 3 глави и 12 дейности, следващи подхода от конкретното към абстрактното, започвайки с необходимата обща информация и важността на проблема за насилието и тормоза над жени като тема на работното място. За обучаващия е от голяма важност да разбира и представи взаимосвързката между причината и последствията на насилието и тормоза. Всяка причина обикновено има исторически, икономически, политически, социален или психологически произход. Непосредствената нужда от провеждане на обучение по темата в много случаи е отражение на корена на проблема; именно на него трябва да се обърне внимание в работната среда.

В случаите на насилие и тормоз срещу жени е сравнително лесно да открием редица от така наречените "традиционни роли", които влияят на жените в техния личен, семеен и социален живот. Въпреки че концентрираме вниманието си върху професионалния живот на жените; възприятията са повлияни от комплексното приемане на жените в обществото. Предразсъдъците в транспорта като сектор, доминиран от мъжете, който предлага работни места главно за мъже, датират още от периода на индустриалната революция. През вековете, ролята на жените на работното място, в обществото, и у дома, полагайки грижи за семействата си, е била недооценявана. Процесът на еманципацията обаче допринесе за по-широкия достъп на жените и младите момичета до образование и развитие на умения, Това увеличи ролята на жените в икономическата област, тоест не само възпроизвеждане, но и производство, услуги, транспорт и т.н.

4.1: Идентифициране на насилието и тормоза

Крайната цел на тази дейност е да се идентифицират различните форми на явна и скрита дискриминация на работното място и у дома. Това упражнение за повишаване на осведомеността позволява по-лесното постигане на общо разбиране за съдържанието на дефинициите на взаимосвързаните ключови понятия: дискриминация, насилие и тормоз, концентрирайки вниманието основно върху „насилие, основано на пола“.

Следващата препоръчителна стъпка е разграничаването на различните форми на насилие и тормоз: физическо, психологическо, отправяне на словесни обиди, сексуален тормоз, насилствени бракове, гениталното осакатяване на жени, стерилизация, принудителен аборт, нови технологични средства за малтретиране и тормоз, като например тормозът в интернет пространството („кибер тормоз“).

Налице са и други не толкова отявлени форми на насилие и тормоз, оказване на натиск, заплахи и унижение - от пълно игнориране до открита враждебност или агресия с "усмивка" - които жените, работещи в доминирана от мъже среда познават много добре.

В търсене на корените на насилието и тормоза срещу жените, нашата цел е да идентифицираме неравновесието на силите, което е в основата на проблема, така че насилието и тормозът да могат да бъдат спрени или предотвратени. Когато си дадем сметка, че при насилието над жени и сексуалният тормоз става дума за налагане със сила, това ще ни помогне да намерим най-добрия подход във всяка ситуация.

Важна информация за учителите! Обсъждането на насилието и тормоза може да доведат до споделяне на лични и много стресиращи преживявания от участниците. От съществено значение е Вие да сте добре подготвени; учебната сесия да протече в подходяща обстановка; и при нужда да можете да окажете необходимата подкрепа. Насилието и тормозът над жени са широко разпространени, но често остават недоказвани. Важно е вие като учители да сте наясно с това и да знаете как да реагирате на ситуацията.

Обучителят трябва да:

- Представи тази сесия като сигурно и безопасно пространство, в което всички се отнасят с уважение един към друг, и да гарантира поверителността на дискусиите.
- Да увери участниците, че е наясно с факта, че темата за насилието и тормоза може да бъде много болезнена и че никой не трябва да се чувства принуден да споделя лично преживени случаи на тормоз или насилие. Трябва и да предоставите информация откъде могат да получат подкрепа.
- Да се увери, че участниците наистина искат да споделят личните си преживявания с групата; и да осигури атмосфера на разбиране и подкрепа.
- Да е наясно, че по време на сесията участниците може да се изразяват по различни начини; и да подсигурите място, където те да се оттеглят, ако искат да напуснат общата стая, както и че има някой, който е готов да ги изслуша със съчувствие и да ги подкрепи.
- Да се увери, че разполага с информация и координати на организации, които работят в областта на домашното насилие, тормоза, кризисни центрове при изнасилвания и всички други инстанции и професионални организации за подкрепа в съответната страна, които могат да са от полза на пострадалите от тормоз или насилие.




Целта на този модул е да изгради у обучаемите познания, разбиране и лична ангажираност за предприемане на практически стъпки за справяне с и предотвратяване на насилието и тормоза над жени.

4.2 Реагиране и предотвратяване на насилие и тормоз

За да променим отношението към насилието и тормоза над жени, трябва да повишим осведомеността и разбирането за него и да предоставим подходящо обучение за всички, които този проблем касае: на първо място – за жените, които са преживели или са заплашвани с тормоз и насилие; след това – за всички засегнати, в това число членове на семействата на жертвите; трето – за колегите, мъже и жени; и четвърто – за пътниците.

Външните фактори могат да играят важна роля за успеха на една кампания.

Препоръка: Отговорете си на следните въпроси при планирането на своята кампания:

-  Кой би подкрепил усилията ни?
-  Кой би се съпротивил на нашите усилия?
-  Кой би бил против? Защо? Какви интереси, облаги са причините?

4.3 Следващи стъпки

Избройте подходящите действия, които е нужно да се предприемат: мерки/ инструменти/процедури за увеличаване на подкрепата и намаляване на съпротивата и противопоставянето, като например: информационна кампания за повишаване на осведомеността и предотвратяване на риска от насилие; или осигуряване на психологическа, медицинска, съдебна, финансова подкрепа в случай при риск от насилие и тормоз или реални случаи на такъв, както и включването на тези мерки за подкрепа в дневния ред на социалния диалог и клаузите на колективните трудови договори, в предписанията за ЗБУТ, в законодателни промени и изменения, в подходящата система на индустриални отношения, в практиките за корпоративна социална отговорност на транспортните компании; насърчаване и подкрепа за работата в мрежи.

Провеждането на едно конфиденциално проучване за насилието и тормоза срещу жените е много полезно. То може да се проведе преди или по време на обучението; както и да се актуализира периодично. Ключова роля има изграждането у участниците на увереност за ефективно ползване на наличните процедури. Споделянето на информация и преживявания, и проследяващият им преглед и анализ след обучението също може да помогне за определяне на най-ефективните превантивни мерки. Ефективната превенция изисква съгласие между страните за това кое поведение е неподходящо и кое - насилническо (вербално и невербално); за ефекта, който това поведение оказва върху потърпевшите; за това как трябва да се справяме с него; кога и как то може да бъде предотвратено или спряно. Наличието на достъпна и достоверна информация, както и придобиването на знания, умения и осъзнатост за проблема, спомагат за формиране на способностите за справяне с и предотвратяване на дискриминация и риск от насилие и тормоз над жени.



Работен формуляр 3.13а

План за действие: работа по групи



Преди обучението:

Тази дейност изисква да се обмислят предизвикателствата, свързани с темите за равнопоставеност на половете на вашето работно място и съответния план за действие, за да бъдат преодолявани.

По време на обучението:

Съберете участниците в една група, за да споделят идеи. Уверете се, че всеки участва в дискусиата - позволете на всички да дадат предложение и насърчете всички участници да коментират.

След обучението:

Запазете примерния план за действие

Оборудване и материали:

хартия, химикалки и копия на Работен формуляр 3.13а;
флипчарт и цветни маркери;
личен дневник

Време: 120 мин.

Място: РГ и пленарна зала

Задача

— в рамките на вашата група определете целите и очакваните резултати от плана за действие;

— изгответе своя план за действие, използвайки работния формуляр;

— анализирайте кой може да ви подкрепи и кой ще бъде против;

— в следващата групова дейност ще ви бъдат дадени указания как да преработите, ако е необходимо, първия вариант на проект.

В края на тази групова работа трябва да имате:

— да разбирате основните характеристики на плана за действие;

— да сте наясно с предизвикателствата, свързани с проблемите на равенството между половете на работното ви място;

— да давате идеи за синдикални действия за преодоляването им
4. да съставяте план за действие.



Работен формуляр 3.13б

План за действие: проектиране

Мото на плана за действие:

Основни предизвикателства:

Определете ключовите задачи:

Избройте участниците в групата:

Разпределете задачите, като опишете всеки за какво отговоря:

Определете ръководителя на проекта:

Опишете неговите/нейните роля и отговорности:

Опишете необходимите ресурси:

Вътрешна и външна комуникация на екипа:

Продължителност на задачите и срок за изпълнение:



Работен формуляр 3.14

Списък с предложения за колективно трудово договаряне



Преди обучението:

Тази дейност изисква анализ на последния колективен трудов договор с оглед на предизвикателствата, свързани с темите за равнопоставеност на половете на работното ви място, и идеи за подходящи промени.

По време на обучението:

Разпределете участниците по групи, за да споделят идеи. Уверете се, че всеки участва в дискусиата - позволете на всички да дадат предложение и насърчете всички участници да коментират. Използвайте брейнсторминг („мозъчна атака“) и средства за визуализация на процеса.

След обучителната сесия:

Обсъдете списъка с предложения с колеги.

Оборудване и материали:

хартия, химикалки и копия на Работен формуляр 3.14; флипчарт и цветни маркери; личен дневник

Време: 120 мин.

Задача 1

— В рамките на вашата група формулирайте предложения за промени в колективния ви трудов договор

— Обсъдете предложенията

— Редактирайте черновата

— Представете проект за ново КТД на синдикалния си лидер/ работодателя

Задача 2

използвайте формата на ролева игра

В края на тази групово работна трябва да имате:

— добро разбиране за предизвикателствата;

— ясна представа кой би ви оказал подкрепа;

— списък с предложения за ново колективно споразумение.



Работен формуляр 3.15

Стъпки при подготовката на обучение на национално/браншово ниво



Преди обучението:

Определете предизвикателствата, свързани с предлагането на вашето обучение на национално/браншово ниво. Кой би ви подкрепил?

По време на обучението:

Разпределете участниците по групи, за да споделят идеи. Уверете се, че всеки участва в дискусиата - позволете на всички да анализират ситуацията и да планират едно примерно обучение.

След обучителната сесия:

Окуражете участниците да поставят за разглеждане своя проект

Оборудване и материали:

хартия, химикалки и копия на Работен формуляр 3.15; флипчарт и цветни маркери; личен дневник

Време: 120 мин.

Задача 1

— формулирайте предизвикателствата във вашата организация / работно място

— планирайте провеждането на обучение за равенство, като използвате наличните възможности

— разберете кой може да подкрепи вашите усилия:

- синдикални активисти / представители на работниците
- ръководството на вашата организация / работното ви място
- преподаватели / обучители
- съществуваща мрежа
- потенциалните обучаващи се,

— Представете предложението си за обучение на синдикалния си лидер/работодателя

Задача 2

Използвайте ролева игра, за да се упражните да представяте проекта си за обучение

В края на тази групова работа трябва да имате:

— да разработите учебен проект за равенство между половете на работното ви място

— да представите проекта си за обучение



Работен формуляр 3.16

Планиране на дейностите по провеждане на обучение



Преди обучението:

Направете разбивка на дейностите, от които се състои вашият проект/ обучителен курс

По време на обучението:

Разпределете участниците в същите групи и ги помолете да направят график на дейностите. Уверете се, че всеки участва в работата - позволете на всички да анализират последователността от дейности и да планират в детайли подготовката и провеждането на едно обучение.

След обучителната сесия:

Запазете примерния план за обучение

Оборудване и материали:

хартия, химикалки и копия на Работен формуляр 3.16; флипчарт и цветни маркери; личен дневник

Време: 60 мин.

Задача

— формулирайте точно последователността от дейности

— разделете всяка дейност на по-малките ѝ логични стъпки и планирайте времето за подготовка и провеждане на обучение за равнопоставеност между половете, като ползвате личния опит на всеки от членовете на групата

— опишете задачите и очакваните резултати; покажете тяхната взаимосвързаност и взаимозависимост

— разпределете задачите, така че всеки участник да има възможност да се включи в графика

— представете своята последователност от действия/ график на флипчарт

В края на тази групова работа трябва да имате:

— да разработите план за обучение относно равенството между половете на работното ви място

Дневник на обучителите

тема на обучението:

дата:

място:

Други съкращения:

РА

Работен лист

ГР

Групова работа

ИР

Индивидуална работа

ПЗ

Пленарна зала

членове на екипа: Име	Организация	Съкращение	Роля по време на обучението
			Обучител
			Експерт

Подробна програма (за обучителите):

Ден	Час	Време	Съдържание	Метод	Говорител	Обучител	Материали	Бележки
	Цял ден	-	Пристигане на участниците			-	-	
	15:00	120'	Среща на обучителите			Целият екип	Всички обучителни материали	
	17:00	30'	Подготовка на стаята за обучението			Целият екип	-	
	19:30		Вечеря за добре дошли (на мястото за обучение)					

Дневник на обучителите

Ден		Подробна програма (за обучителите): Съдържание		Метод	Говорител	Обучител	Материали	Бележки
Час	Време							
9:00	10'	Добре дошли и запознаване с програмата на обучението		ПЗ			Флипчарт с целите	Цели: представяне на мястото и партньорите; индивидуално представяне на участниците
9:10	10'	Приветствие от името на		ПЗ			-	
9:20	15'	Представяне на програмата		ПЗ			програма	
9:35	20'	Представяне на ЕКП и ЕТФ		ПЗ			презентация	
9:55	30'	Представяне на участниците		ПЗ			РА 1.1	Работа по двойки
10:25	5'	Вътрешна информация		ПЗ			Присъствен списък	Ежедневно подписване
10:30	30'	кафе пауза						
11:00	20'	Представяне на обучителния пакет		ПЗ			Обучителен пакет	
11:20	10'	Представяне на обучителната програма						
11:30	10'	Установяване на правила за всички		ПЗ			Лист за дейностите + големи листове	4 групи. На стените са залепени големи листове с целите.
11:40	30'	«Нашите правила» - групова работа		ГР: Световно кафене			-	Музика по желание
12:10	20	«Нашите правила» - Докладване по групи		ПЗ				-
12:30	10'	Финални коментари		ПЗ				Списък с «Нашите правила»
12:30	90'	обедна почивка						

Дневник на обучителите

Подробна програма (за обучителите): Съдържание									
Ден	Час	Време	Съдържание	Метод	Говорител	Обучител	Материали	Бележки	
	14:00	20'	Представяне и тестване на модул 4: Идентифициране на насилието и тормоза	ПЗ			Power point презентация	Пренареждане на мястото	
	14:20	60'	Методология на отвореното пространство	ПЗ					
	15:20	10'	Обобщение и изводи	ПЗ					
	15:30	30'	кафе пауза						
	16:00	20'	Реакция и превенция на насилието	ПЗ			Power point презентация		
	16:20	60'	Групова работа на тема „Реакция и превенция на насилието“	ГР			РА		
	17:20	30'	Представяне на груповата работа и Дискусия в пленарна зала	ПЗ					
	17:50	10'	Преглед на изводите. Въпроси и отговори	ПЗ					
	18:00		Край на обучителния ден						
	19:30	60'	вечеря						

Международно обучение за равенство между половете

Примерна програма

	Ден 1	Ден 2	Ден 3	Ден 4
9.00		Представяне на Обучителния пакет	Проектната работа като инструмент	Създаване на план за действие (ГР)
30' Кафе пауза	ПРИСТИГАНЕ	Подготовка, симулиране и преглед на тренировъчна сесия (ГР)	Определяне на основните характеристики на проекта Дефиниране на проекта	Разпространение и публичност Предизборната кампания
12.30		Доказване в пленарна зала и дискусия	Проектни задачи и тяхното приоритизиране ГР и докладване	Мисловна карта Оценка
		обява	обява	обява
14.00	Добре дошли Презентации Представяне на преподавателите/ обучителите Участниците и техните очаквания	Представяне и тестване на модул 4:	Разработване на плана за действие: Създаване на екип	
30' Кафе пауза	ETF, ETUC и ПГ: политики, проекти и кампании за равенство между половете Представяне на обучението	Идентифициране на насилието и тормоза Отворено пространство Реакция и превенция на насилието (ГР)	(ГР и докладване в пленарна зала) Планиране (ГР и докладване) Бюджетиране (ГР и докладване)	
17.30	Представяне на обучението обучителен пакет програма методология	Представяне на груповата работа, пленарна дискусия	Оценка и управление на риска	ОТПЪТУВАНЕ
19:30	Вечеря	Вечеря	Вечеря	

Законодателство и официални документи (избрано):

Beijing Declaration and Platform for Action -

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

UN Sustainable Development Goal #5 -

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women strategic plan 2014-2017 -

<http://undocs.org/en/UNW/2013/6>

UN CSW Agreed Conclusions on women's economic empowerment in the changing world of work -

<http://undocs.org/en/E/CN.6/2017/L.5>

UN CSW Agreed Conclusions on women's empowerment and the link to sustainable development - See more at:

<http://www.unwomen.org/en/csw/outcomes>

UN CSW Agreed conclusions on elimination and prevention of all forms of violence against women and girls - See more at:

<http://www.unwomen.org/en/csw/outcomes>

Convention of the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) and the Optional Protocol -

<http://undocs.org/en/A/RES/34/180>

UN Security Council resolution 1325 on women, peace and security -

<http://www.unwomen.org/en/about-us/guiding-documents#sthash.I0U6yVQ3.dpuf>

UN Sustainable Development Goals

<https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

CSW Agreed Conclusions on the Elimination and prevention of all forms of violence against women and girls

<https://rm.coe.int/168059aa23>

Конвенция на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие (Истанбулска конвенция)

<https://rm.coe.int/168046246f>

ILO Equal Remuneration Convention (No. 100) -

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) -

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

ILO Workers with Family Responsibilities Convention (No. 156) -

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

ILO Maternity Protection Convention (No. 183) -

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work -

<http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

ILO "ABC of women workers' rights and gender equality" -

http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_087314/lang--en/index.htm

ILO Resolution concerning Gender Equality at the Heart of Decent Work -

http://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_111473/lang--en/index.htm

Законодателство на ЕС:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/law/index_en.htm

Директиви и доклади за прилагането им:

Directive 2010/41 of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive of 11 December 1986

Implementation report of Directive 2010/

Directive 2010/18 of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive of 3 June 1996

Implementation report of Directive 2010/18

Directive 2006/54 of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)

Implementation report of directive 2006/54pdf(88 kB) Choose translations of the previous link and its working document

Directive 2004/113 of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services

Implementation report of Directive 2004/113 (2015)

Directive 92/85 of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding

Directive 79/7 of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security

Комюникета:

Guidelines for Preventing Workplace Violence for Healthcare and Social Service Workers, U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, OSHA 3148-06R 2016

Guidelines on the application of Council Directive 2004/113/EC to insurance, in the light of the judgment of the Court of Justice of the European union in case C-36 (Test-Achats)

The Women's Charter

Communication on a better work-life balance

Communication on tackling the gender pay gap

Препоръки:

Commission Recommendation on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency

Доклади:

Report on the application of Council Directive 2004/113/EC implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services

Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)

Annual Reports on equality between women and men

Report on the implementation of the Barcelona objectives concerning childcare facilities for pre-school-age children

Council Conclusions:

Council conclusions on Women and the economy: Economic independence from the perspective of part-time work and self-employment

Council Conclusions on reconciliation of work and family life as a precondition for equal participation in the labour market

Council Conclusions on the European Pact for gender equality for the period 2011 - 2020

Council Conclusions on strengthening the commitment and stepping up action to close the gender pay gap, and on the review of the implementation of the Beijing Platform for Action

EP report "Violence against women and the EU accession to the Istanbul Convention"
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596815/IPOL_STU\(2017\)596815_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596815/IPOL_STU(2017)596815_EN.pdf)

Заклучения на Съвета на Европа:

Council conclusions on Women and the economy: Economic independence from the perspective of part-time work and self-employment

Council Conclusions on reconciliation of work and family life as a precondition for equal participation in the labour market

Council Conclusions on the European Pact for gender equality for the period 2011 - 2020

Council Conclusions on strengthening the commitment and stepping up action to close the gender pay gap, and on the review of the implementation of the Beijing Platform for Action

Документи:

http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696

Strategic engagement for gender equality 2016-2019

Strategy for equality between women and men

Annual Reports on Equality between Women and Men

PROGRESS programme: reports

Equal economic independence

Gender balance in decision-making positions

Ending gender-based violence

Gender pay gap

Your rights

European Equality Law Review (from 2015)

Country reports

Полезни връзки по темата -
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/link/index_en.htm

Други източници, свързани с темата:

EIGE - <http://eige.europa.eu/>

Eurofound - <https://www.eurofound.europa.eu/topic/gender-equality>

OSHA - <https://osha.europa.eu/en/themes/women-and-health-work>

Eurostat -
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/statistics-illustrated>

EESC - <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.gender-equality>

FRA - <http://fra.europa.eu/en/theme/gender>

UN – Commission on the Status of Women -
<http://www.unwomen.org/en/csw>

ILO - <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang-en/index.htm>

ITUC campaign for a new ILO convention on Violence and harassment against women and men in the world of work
<https://www.ituc-csi.org/gender-based-violence>

Други обучителни или визуални материали:

ETF Training package on Gender Equality - <http://www.etf-europe.org/etf-3955.cfm>

WISE - Women in Public Transport, an ETF-UITP project
<http://www.etf-europe.org/etf-3606.cfm>

WISE II - Women's Employment and Gender Policy in Urban Public Transport Companies in Europe
<http://www.etf-europe.org/etf-4024.cfm>

WIR : BETTER REPRESENTATION AND INTEGRATION OF WOMEN IN THE RAILWAY SECTOR
<http://www.etf-europe.org/etf-3556.cfm>

Harassment and Bullying at Sea

ITF Action Guide -
<http://www.itfglobal.org/en/resources/training-education/itf-action-guide-on-violence-against-women-1/>

ITF "Protect rights and empower women workers" video -
<http://www.itfglobal.org/en/resources/videos/?Video=26440>

About the ITF -
<http://www.itfglobal.org/en/resources/videos/?Video=18109>

ITF – "When we started, we were women alone" video -
<http://www.itfglobal.org/en/resources/videos/?Video=16345>

ITF Dockers 'section Bullying and Harassment Training -
<http://www.itfglobal.org/en/resources/training-education/bullying-and-harassment-training/bullying-and-harassment-introduction/>

ITF Women Development programme -
<http://www.itfglobal.org/en/resources/training-education/?page=2>

ITF Seafarers' "Winning a better deal for women" best practice guide - <http://www.itfglobal.org/en/resources/training-education/winning-a-better-deal-for-women-maritime-womens-best-practice-guide/>

ITF "No to work related violence" -
<http://www.itfglobal.org/en/resources/training-education/?page=9>

ITF Women's Handbook -
<http://www.itfglobal.org/en/resources/training-education/?page=9>

ITF blog "violence-free workplaces for women"
<https://itfendvaw.wordpress.com/>

ISC – ITF “Eliminating bullying and harassment at sea” - <http://www.itfglobal.org/en/resources/reports-publications/ics-itf-bullying-and-harassment-guide/>

ESCA “Workplace bullying and harassment” video - <http://www.ecsa.eu/projects/workplace-bullying-harassment>

Zero Gender Pay Gap, Manual for training of trainers, 2015-2016 - <http://zerogpg-project.eu/zerogpg-training/>

Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP - <https://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work>

ILO ACTRAV report on violence and harassment against women and men in the world of work – trade union perspective and action - http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm

EC initiative “Women in transport” - https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport_en

ETUC project “Safe at Home, Safe at Work” - <https://www.etuc.org/publications/briefing-notes-etuc-project-safe-home-safe-work#.WTAEiNwIHGg>

ETUI Trade Union Training for Project Work Trade Union Representatives – Course Book - <http://www.etui.org/Publications2/Guides/Toolkit-Trade-Union-Training-for-Project-Work>

ETUI Project Work for Trade Union Representatives – Tutor Notes — Trainers Course – Course Materials — Trainers Course – Support Pack - <http://www.etui.org/Publications2/Guides/Toolkit-Trade-Union-Training-for-Project-Work>

Belbin Team Roles - <http://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>

What is visual thinking and visual learning? <http://www.inspiration.com/visual-learning>

Facilitation method: Open space methodology / technology, <https://blog.itcilo.org/facilitation-method-open-space-methodologytechnology/>

How to Use Mind Maps - <http://lifehacker.com/how-to-use-mind-maps-to-unleash-your-brains-creativity-1348869811>

