



DG Istruzione e cultura

Programma di apprendimento
permanente



IGIV - Guida

METODO ANALITICO

Titolo	Analisi delle culture dominanti nelle organizzazioni
Durata	3 ore
Gruppo target	Insegnanti, pedagogisti, operatori sociali, educatori, stakeholders e moltiplicatori, rappresentanti delle istituzioni, decisori politici e amministratori
Materiali, spazi, numero di stanze necessarie, ecc.	Laptop+beamer, lavagna a fogli mobili Una stanza per le sessioni plenarie, piccole stanze o un angolo per i gruppi di discussione
Area tematica	Organizzazione
Risultati di apprendimento	
» Conoscenza	Conoscere gli strumenti analitici sulle analisi delle culture dominanti nelle organizzazioni Conoscere i modelli culturali nell'organizzazione Conoscere approcci, norme e valori fondamentali
» Abilità	Analizzare le organizzazioni con la prospettiva intersezionale Mettere in pratica teoria Applicare i modelli metodologici alle organizzazioni specifiche e i loro ambienti
» Competenze	Identificare i problemi con la disuguaglianza sociale nelle organizzazioni Saper implementare il modello delle analisi



Programma di apprendimento
permanente

Guida – Know-how

Il metodo si focalizza sulle analisi delle culture dominanti nelle organizzazioni basandosi sulla matrice per l'analisi qualitativa della diversità (Döge 2008). La matrice distingue le dimensioni della cultura dominante secondo categorie dicotomiche: comunicazione, relazioni di genere, tempo, lavoro e altre. Nel progetto UE Grundtvig IGIV, la matrice è stata rivista in modo intersezionale e alcune nuove dimensioni sono state incluse

- 1.) Verrà introdotta la matrice per l'analisi (fatela semplice!).
- 2.) Ai partecipanti verrà chiesto di applicare il modello analitico per definire le culture dominanti nelle proprie organizzazioni (lavoro individuale).
- 3.) Successivamente i partecipanti si divideranno in piccoli gruppi di lavoro (organizzazioni uguali o simili) e discuteranno i loro risultati. Uno dei membri del gruppo modererà la discussione e farà domande generali come le seguenti:
 - in quale delle dimensioni nominate la vostra organizzazione mostra una grossa diversità riguardo allo staff?
 - Conformemente a quale dimensione avvengono le relazioni in-group-out-group? Chi è incluso? Chi è escluso?
 - Quale combinazione di categorie sociali (genere, orientamento sessuale o altro) porta all'inclusione/all'esclusione?
 - Che cosa vi fa capire sulle norme e sui valori nella vostra organizzazione?

I moderatori dovrebbero essere formati per fare le domande specifiche. Le relazioni dominanti basate sulle subordinazioni saranno trasparenti appena i partecipanti parleranno dell'inclusione/esclusione. L'approccio intersezionale diventa trasparente quando le norme e i valori sono discussi.

- 4.) Alla fine fate una sessione plenaria: verranno esposti i risultati di lavoro rilevanti. Le disuguaglianze sociali nelle organizzazioni e "gli scheletri nell'armadio" verranno discussi come una questione fondamentale e le diverse culture dominanti saranno comparate e contestualizzate.



DG Istruzione e cultura



Programma di apprendimento permanente

Variante

Le relazioni di dominanza negli specifici dipartimenti organizzativi analizzate

Applicabilità e Limiti

Le dimensioni ottimali del gruppo

Tra 8 e 16 partecipanti

Il momento all'interno del processo educativo in cui può essere usato questo metodo

Non dovrebbe essere condotto durante la prima fase del processo. I metodi sensibilizzanti al processo della costruzione d'identità e della costruzione sociale di norme e valori dovrebbero essere realizzati prima.

Prerequisiti necessari del formatore

I trainer dovrebbero essere capaci di pianificare, preparare, realizzare e valutare gli eventi formativi e di sviluppo di gruppo ed individuali. I trainer dovrebbero avere una conoscenza approfondita del contenuto e essere capaci di gestire le situazioni impegnative (i partecipanti potrebbero avere l'impressione di essere membri del gruppo-out nella loro organizzazione!).

Prerequisiti necessari dei partecipanti

È richiesta la conoscenza basilare di *fare il genere, intersezionalità e teoria della differenza*. I partecipanti dovrebbero essere preparati per riflettere sulla propria posizione nell'organizzazione.

Suggerimenti per implementare l'attività

"Sviluppo dell'organizzazione" (guardate il modulo per il Corso di Formazione).



DG Istruzione e cultura



Programma di apprendimento permanente

Commenti, esperienze e rischi

In alcune organizzazioni, la trasparenza delle disuguaglianze sociali potrebbe essere un grosso tabù. In questi casi è appropriato che i partecipanti si dividano in gruppi molto piccoli e si concentrino sui dipartimenti specifici.

Fonti

Döge, P. (2008). Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management. Ein Leitfaden [From Antidiscrimination to Diversity Management]. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione (comunicazione) e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.