



## Priročnik – IGIV

## Analitska metoda

<b>Ime metode</b>	<b>Analiza kultur dominacije v organizacijah</b>
<b>Čas</b>	3 ure
<b>Ciljna skupina</b>	Učitelji in učiteljice, socialni delavci in delavke, vzgojiteljice in vzgojitelji; deležniki in multiplikatorji; predstavniki različnih institucij, oblikovalci in odločevalci politik
<b>Material, prostor oz. število prostorov, če je potrebno itd.</b>	Material: prenosnik + projektor, tabla z listi. Prostor: seminarska soba, manjše sobe ali kotički za diskusije delovnih skupin
<b>Delovno področje</b>	Organizacija
<b>Učni rezultati</b>	
<i>Znanje</i>	Analitična orodja o odnosih dominacije v organizaciji; Znanje o kulturnih vzorcih v organizacijah; Znanje o osnovnih pristopih, normah in vrednotah.
<i>Veščine</i>	Analiza organizacij z intersekcionalno perspektivo; Prenos teorije v prakso; Uporaba metodoloških modelov v specifičnih organizacijah in njihovih okoljih.
<i>Kompetence</i>	Identificiranje problemov družbene neenakosti v organizacijah; Sposobnost za implementiranje analitskega modela.
<b>Navodila za izvedbo</b>	
<i>Osnovne informacije</i>	Metoda se osredotoča na analizo kultur dominacije v organizacijah na podlagi matrice za analizo različnosti na kvalitativnem nivoju (Döge 2008). Matrica ločuje dimenzije kultur dominacije na podlagi dihotomnih kategorij: komunikacija, odnosi med spoli, čas, delo in druge. V okviru projekta IGIV je bila matrica revidirana na intersekcionalni način. Na ta način so bile vanjo vključene določene nove dimenzije.



## Lifelong Learning Programme

<p><i>Potek izvedbe po korakih</i></p>	<p>1.) Predstavite analitsko matrico (bodite preprosti!).</p> <p>2.) Udeleženci in udeleženke naj uporabijo analitski model za definiranje kulture dominacije v svojih organizacijah (individualno delo).</p> <p>3.) Po tem naj udeleženci in udeleženke v manjših delovnih skupinah (iste ali različne organizacije) predebatirajo svoje rezultate. En član delovne skupine naj moderira diskusijo in postavlja splošna vprašanja, kot na primer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- V kateri od omenjenih dimenzij kaže vaša organizacija veliko različnost pri osebju?</li> <li>- Glede na katero dimenzijo prihaja do <i>znotraj</i>-skupinskih (angl. <i>in-group</i>)-<i>izven</i>-skupinskih (angl. <i>out-group</i>) odnosov? Kdo je vključen? Kdo ni vključen?</li> <li>- Katera kombinacija družbenih kategorij (spol, spolna usmerjenost in druge) vodi v vključevanje/izključevanje?</li> <li>- Kaj vam to pove o normah in vrednotah v vaši organizaciji?</li> </ul> <p>Moderatorji morajo biti usposobljeni za postavljanje specifičnih vprašanj.</p> <p>Odnosi dominacije, ki temeljijo na podreditvi, bodo transparentni takoj ko udeleženci spregovorijo o vključevanju/ izključevanju. Intersekcionalni pristop pa postane transparenten v diskusiji o normah in vrednotah.</p> <p>4.) Na koncu sledi skupinska razprava: pokazali se bodo rezultati diskusij delovnih skupin. Družbene neenakosti v organizacijah bodo osrednja tema diskusije, različne kulture dominacije bodo primerjane in kontekstualizirane.</p>
<p><b>Varianta</b></p>	<p>Analiziranje odnosov dominacije v specifičnih oddelkih organizacij.</p>
<p><b>Uporabnost in omejitve</b></p> <p><i>Poudariti je potrebno naslednje:</i></p> <p><i>Optimalna velikost skupine</i></p>	<p>Med 8 in 16 udeležencev in udeleženek.</p>
<p><i>Kdaj v delovnem procesu se metodo lahko izvede?</i></p>	<p>Metoda naj se ne uporablja v začetni fazi procesa. Metode senzibiliziranja o procesih konstrukcije identitete in družbene konstrukcije norm ter vrednot bi se morale izvesti pred to metodo.</p>
<p><i>Nujni predpogoji za izvajalca_k izobraževanja</i></p>	<p>Izvajalci oz. izvajalke izobraževanj bi morali biti sposobni načrtovati, pripravljati, izvajati in evalvirati učne in razvojne dogodke s skupinami in posamezniki. Izvajalec/-ka usposabljanj bi moral/-a imeti poglobljeno znanje o vsebini in bi moral/-a biti usposobljen/-a shajati s težkimi situacijami (udeleženci in udeleženke bi lahko bili</p>



## Lifelong Learning Programme

	pod vtisom, da so pripadniki <i>out</i> -skupine v svojih organizacijah!)
<i>Nujni predpogoji za skupino udeležencev_k</i>	Zahteva se osnovno znanje o teoretskem pristopu prakticanja/ustvarjanja spolov (angl. doing gender), intersekcionalnosti in teoriji različnosti. Udeleženci in udeleženke bi morali biti pripravljeni na reflektiranje svojih lastnih pozicij v organizaciji.
<b>Predlogi za nadaljnje delo</b>	“Razvoj organizacije” (Poiščite modul v izobraževanjih)
<b>Komentarji, izkušnje in tveganja</b>	V nekaterih organizacijah je transparentnost družbenih neenakosti lahko velik tabu. V takih primerih je primerno, da se udeleženci in udeleženke razdelijo v zelo majhne delovne skupine in se osredotočijo na posamezne oddelke.
<b>Vir</b>	Döge, Peter (2008). Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Izvedba tega projekta je financirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije (komunikacije) je izključno odgovornost avtorjev in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije.