



## Wyjaśnianie zlecenia: kwestionariusz

<b>Grupa docelowa/ grupy docelowe:</b>	Uczestnicy grup szkoleniowych
<b>Cel:</b>	Prowadzenie doradztwa w zakresie gender: ćwiczenia w zakresie wyjaśniania zlecenia
<b>Metoda:</b>	Praca w grupach / Praca w zespołach gender
<b>Zadanie:</b>	<p>Przygotujcie się – na podstawie <i>kwestionariusza</i> (patrz załącznik) na Wasze własne rzeczywiste zapytanie/prawdziwe zlecenie lub na rzeczywistego zleceniodawcę/ rzeczywistą zleceniodawczynię z Waszego zakresu działań.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Jakie pytania są istotne w rozmowie?</li><li>• Jak chcielibyście się zaprezentować w rozmowie jako zespół gender?</li></ul>
<b>Modyfikacja zadania:</b>	<p>Przygotujcie się – na podstawie <i>kwestionariusza</i> - na rozmowę z osobą odpowiedzialną w firmie za zarządzanie zasobami ludzkimi (patrz scenariusz).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Jakie pytania są istotne w rozmowie?</li><li>• Jak chcielibyście się zaprezentować w rozmowie jako zespół gender?</li></ul>



Doradztwo w zakresie gender > Ćwiczenia dotyczące wyjaśniania zlecenia >  
Wyjaśnianie zlecenia: kwestionariusz

<b>Scenariusz:</b>	<p>Jest zapytanie ofertowe dotyczące przeprowadzenia treningów genderowych w firmie zatrudniającej 800 pracowników obojga płci. W skład kadry kierowniczej wchodzi sami mężczyźni, podczas gdy wśród pracowników, którzy wprowadzają dane do komputerów i opracowują zapytania przeważają kobiety. Programowaniem zajmują się zgodnie z panującą tendencją mężczyźni. Składająca się z mężczyzn rada przedstawicieli pracowników wykazuje zrozumienie dla politycznych aspektów gender mainstreaming - dyrektor (mężczyzna) już mniej.</p> <p>Motywację dla firmy, aby uzyskać informacje na temat treningu genderowego, stanowi fakt, że osoby odpowiedzialne za zarządzanie zasobami ludzkimi dowiedziały się o innych firmach, które mają pozytywne doświadczenia z „gender” w zarządzaniu zasobami ludzkimi.</p>
<b>Ocena:</b>	<p>Ocena na plenum</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prezentacja wyników grup roboczych (flipchart)</li><li>• Informacje zwrotne dotyczące kwestionariusza: W czym kwestionariusz może pomóc? Czego brakuje? Czego jest za dużo?</li></ul>
<b>Czas trwania:</b>	90 – 120 min. (60-75 min. na grupy robocze, 45-60 na plenum)
<b>Materiały:</b>	Papier do flipchartu, pisaki
<b>Uwaga:</b>	
<b>Pomoc(e):</b>	Kwestionariusz (patrz załącznik)

**Materiał roboczy: kwestionariusz**

<b>Informacje wstępne</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. W jaki sposób został nawiązany kontakt?</li><li>2. Jaką wiedzę mamy na temat zleceniodawczyni/zleceniodawcy?</li><li>3. Co wiemy na temat organizacji? Jaką zróżnicowaną wiedzę posiadamy na temat organizacji?  Schemat organizacyjny – raporty – ideał/wzór – strategię dotyczące polityki płci – cele – doświadczenia z treningami genderowymi – gender diversity – wsparcie kobiet itp.</li><li>4. Jak ważnym jest dla nas otrzymanie tego zlecenia, – kiedy nie przyjmujemy zlecenia? Jak różnie podchodzimy do tego w zespole gender?</li><li>5. Jakie warunki ramowe muszą zostać spełnione, aby można było przeprowadzić trening genderowy, warsztat genderowy, wewnętrzne doradztwo? Jakie różnorodne potrzeby ma każdy z nas w zespole gender?</li><li>6. Jakie są nasze cele – jako zespołu gender – w treningu genderowym? Jakie różnorodne cele ma każdy z nas?</li><li>7. Czego potrzebuję – za każdym razem – finansowo? Co mogę na jakiś czas zainwestować?</li><li>8. Czy możemy przed rozpoczęciem treningu zadać drogą mailową kilka pytań uczestnikom odnośnie do ich oczekiwań?</li></ol>
<b>Rozmowa dotycząca kontraktu</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Typ organizacji – warunki w organizacji<ul style="list-style-type: none"><li>- Czy zdecydowano się w organizacji na realizację strategii dotyczących polityki płci?</li><li>- W jaki sposób prowadzenie treningów genderowych jest włączone do strategii dotyczącej/dotyczących polityki płci?</li><li>- W jaki sposób treningi genderowe są wprowadzane do organizacji?</li><li>- Jakie istotne informacje dotyczące organizacji należy wykorzystać?</li></ul></li><li>2. Miejsce przeprowadzenia rozmowy przygotowawczej</li></ol>



	<p>3. Osoba odpowiedzialna (kobieta lub mężczyzna) za udzielanie informacji</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Czy osoby odpowiedzialne (kobieta lub mężczyzna) za udzielanie informacji są jednocześnie zleceniodawcami?</li><li>- Jaką rolę lub funkcję pełnią osoby odpowiedzialne (kobieta lub mężczyzna) za udzielanie informacji? Jakie posiadają kompetencje?</li><li>- Jakie cele wiążą zleceniodawczynię/zleceniodawcy z treningiem genderowym? Otwarte – skryte – ukryte...</li><li>- Czy zleceniodawczynię/zleceniodawcy są zapoznane(i) z naszym sposobem pracy?</li></ul>
<b>Przeprowadzanie treningów genderowych/ warsztatów genderowych/ wewnętrznego doradztwa w zakresie gender</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kto jest inicjatorem treningu genderowego?</li><li>- Jaka jest grupa docelowa treningu(ów) genderowego(ych)? / Kim są uczestnicy?</li><li>- Jakie mają już wcześniejsze doświadczenia z treningiem genderowym?</li><li>- Co zleceniodawczynię/zleceniodawcy / rozmówczynię/rozmówcy wiedzą na temat celów i oczekiwań uczestników?</li><li>- Jakie oczekiwania mają oni sami w stosunku do treningu?</li><li>- Jaką mają motywację, aby wziąć udział w treningu?</li><li>- Jakie są obawy?</li><li>- Czy oczekiwania i cele uczestników są identyczne z oczekiwaniami i celami zleceniodawczyń/zleceniodawców?</li></ul>
<b>Cele związane z treningiem genderowym?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Jakie cele zostają uzgodnione dla treningu genderowego?</li><li>- Co należy w każdym razie osiągnąć?</li><li>- Jakie są kryteria powodzenia treningu genderowego?</li><li>- Jakie są pomysły na zabezpieczenie transferu po przeprowadzonym treningu genderowym?</li></ul>
<b>Treści treningu genderowego</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Jakie treści mają zostać przekazane?</li><li>- Jaką wiedzę wstępną posiadają uczestnicy?</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Jakie przykłady z praktyki uczestników mogłyby zostać opracowane pod kątem gender?</li></ul>
<b>Metody treningu genderowego</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Czy w grę wchodzi trening zorientowany na pogłębianie wiedzy uczestników o samych sobie czy trening rzeczowy/zorientowany na aspekty merytoryczne?</li><li>- Czy pożądane jest zastosowanie określonych metod?</li><li>- Czy nie powinno się stosować pewnych metod?</li><li>- Praca w zespole gender – zmiana perspektywy – dialog gender?</li><li>- Jakie media powinny zostać wykorzystane? Jakie media nie powinny być wykorzystane?</li></ul>
<b>Warunki ramowe treningów genderowych</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Czy miejsce przeprowadzenia treningu znajduje się na zewnątrz firmy czy w firmie (preferowane: zewnętrzne)?</li><li>- Jakie są czasowe warunki ramowe?</li><li>- Ilu jest uczestników?</li><li>- Jakie pomieszczenia dla grup roboczych są dostępne?</li><li>- Jak są wyposażone?</li><li>- Potrzebujemy:<ul style="list-style-type: none"><li>• Wyposażenie do moderowania</li><li>• Pewną liczbę flipchartów</li><li>• Pewną liczbę tablic</li><li>• Rzutnik foliowy</li><li>• Wazę na kwiaty....</li></ul></li><li>- Kto jest odpowiedzialny za przygotowania organizacyjne?</li></ul>
<b>Dokumentacja i materiały dotyczące treningu genderowego</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Czy mogą nam zostać udostępnione dokumentacja i materiały, m. in. (wewnętrzne) uchwały lub projekty uchwał? Kto nam je udostępnia i do kiedy?</li><li>- Materiały dotyczące treningu są przez nas opracowywane i udostępniane (w wystarczającej liczbie kopii)</li></ul>