

UNA GUIA AMB 4 EINES

EDUCACIÓ PER A LA CIUTADANIA GLOBAL

Com mesurar-ne i incrementar-ne l'impacte



F R A M E
V O I C E
R E P O R T !



Foto de portada: Margrethe Grønvold Friis
Disseny i il·lustració: ENLOTTE

Introducció	4
Eina núm. 1 – Identifiquen els grups objectiu	8
Eina núm. 2 – Dissenyen els marcadors de progrés	11
Eina núm. 3 – Identifiquen l’historial de canvis	15
Eina núm. 4 – Recollin els canvis més rellevants	18



Aquest projecte
està finançat per
la Unió Europea

Aquesta guia es va desenvolupar com a part del projecte "FRAME, VOICE, REPORT!", finançat per la UE i atorgat per part de la Comissió Europea, amb l'objectiu de reforçar i augmentar la consciència i el compromís de la ciutadania en relació als Objectius de Desenvolupament Sostenible. La guia es basa en el procés d'aprenentatge, seguiment i avaluació dut a terme durant l'execució del projecte "FRAME, VOICE, REPORT!", per part de Jan Van Ongevalle, investigador de la universitat KU Leuven, juntament amb les persones beneficiàries de la iniciativa, i està escrit per Jan Van Ongevalle i l'equip del "FRAME, VOICE REPORT!" de CISU. Per a més informació: www.framevoicereport.org

Els continguts d'aquest document, elaborat gràcies al finançament de la Unió Europea, són responsabilitat exclusiva de CISU, i en cap cas es pot considerar que reflecteixin la posició de la Unió Europea.



ANTECEDENTS



CAS



FACTORS CLAU



CONSELLS



EINES

QUÈ ÉS AQUESTA GUIA I COM S'HA D'UTILITZAR

Aquesta guia presenta quatre mètodes o eines que poden ajudar les organitzacions a establir un sistema de control per fer una estimació dels efectes i l'impacte dels projectes d'Educació per a la ciutadania global (d'ara endavant, EpCG). Els mètodes es poden utilitzar tant per a la planificació com per al seguiment i l'avaluació dels canvis als quals ha contribuït un projecte determinat. I si s'apliquen adequadament, poden servir per enfortir el propi projecte en la seva fase d'implementació, afavorint així que la transformació sigui més significativa.



Per què hauríem de supervisar i avaluar els Projectes de Ciutadania Global?

Supervisar significa fer un seguiment de les activitats implementades i els canvis que se'n deriven. Tanmateix, atès que els projectes d'EpCG solen abordar processos socials complexos, predir-ne i mesurar-ne els efectes pot resultar bastant difícil. A més, moltes de les organitzacions d'arreu del món que els endeguen, sovint sobrepassades per un volum de feina ingent, tendeixen a veure aquest procés com una càrrega més.

No obstant això, aplicar eines senzilles de seguiment i avaluació pot incrementar els resultats del projecte, així com fer visibles les transformacions que ja estan tenint lloc durant el seu desenvolupament. A més, pot ajudar el seu equip executor a avaluar el procés de treball en el seu conjunt, en lloc de fer focus tan sols en el fet de si s'ha respectat o no el pla inicial.

Aquesta guia us proporcionarà algunes eines, exemples i consells bàsics per realitzar aquest procés.



ATENCIÓ,

tot i que aquesta guia i els exemples de casos il·lustratius estan específicament relacionats amb projectes d'Educació per a la ciutadania global, també es poden aplicar fàcilment a projectes d'altres àmbits.

INTRODUCCIÓ



Educació per a la ciutadania global és el concepte utilitzat per la UNESCO per definir activitats que "tenen com a objectiu capacitar a persones de totes les edats a assumir rols actius, tant a nivell local com global, en la construcció de societats més pacífiques, tolerants, inclusives, segures i sostenibles".

L'Educació per a la ciutadania global (en anglès, Global Citizenship Education o GCE) es coneixia anteriorment com a DEAR (Development Education and Awareness Raising). D'una banda, entre els seus Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)¹, sempre hi ha hagut una voluntat de divulgació de la informació relativa al desenvolupament sostenible global, entre la ciutadania i les institucions mundials. Això no obstant, els projectes d'EpCG albiren un horitzó que va més enllà de la sensibilització de la societat: treballen per fer créixer el compromís cívic per al desenvolupament sostenible mundial.

En aquesta guia, hi trobareu alguns exemples de projectes, entre els quals:

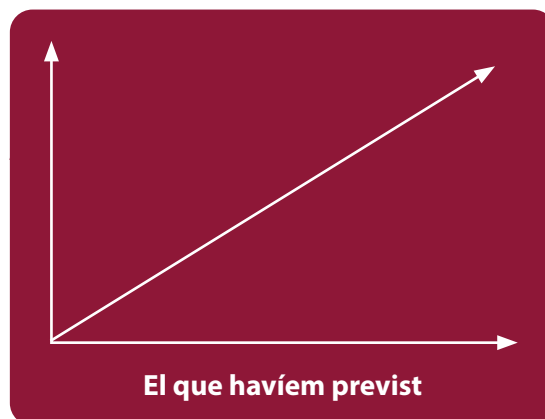
- Un sindicat que intenta sensibilitzar i implicar l'alumnat i estudiantat de les escoles tècniques, en matèria de drets laborals i condicions de vida de les persones treballadores que han passat per un procés migratori.
- Un equip del gremi de l'enginyeria que vol informar d'altres professionals del mateix camp sobre el concepte dels ODS, i motivar-los a dur a terme plans d'acció per implementar-los als seus llocs de treball.
- Un grup de persones que treballen en un museu i busquen crear una experiència interactiva i atractiva perquè el seu públic pugui veure el món a través dels ulls d'una persona refugiada que ha fugit del seu país d'origen.

Aquests projectes il·lustren com l'Educació per a la ciutadania global vetlla per conscienciar les persones dels rols que desenvolupen, però també de les seves responsabilitats, en una societat globalitzada. I de retruc, representen una invitació a participar en iniciatives locals i globals que donin suport al desenvolupament sostenible.

Per tant, l'EpCG és una disciplina essencial per assolir els ODS, estretament vinculats a molts dels reptes als quals s'enfronta el món actualment.

Per què resulta complicat promoure l'Educació per a la ciutadania global?

Molts dels projectes d'EpCG intenten influir en els coneixements i comportaments dels seus grups objectiu. Aquests processos de canvi sovint estan determinats per una multiplicitat de factors, que habitualment no estan directament interrelacionats, i que tenen implicacions importants en la planificació, seguiment i avaluació dels projectes d'EpCG.



2

¹ A la pàgina web www.globalgoals.org podeu consultar cadascun dels 17 objectius, i els seus objectius subjacents.

² Diagrama extret de: <https://oxfamblogs.org/fp2p/old-wine-in-new-bottles-6-ways-to-tell-if-a-programme-is-really-doing-development-differently/>

- **El canvi pot ser imprevisible**

Primerament, quan es produeix un canvi imprevisible i indirecte, és important que no perdem el nord: cal que valorem el més aviat possible si les accions del projecte estan contribuint a fer efectiva la transformació que havíem previst inicialment. Per tant, ens hem de servir d'un sistema de control que proporcioni aquesta informació, i que ens permeti aprendre i fer els reajustaments que calgui durant el procés d'execució.

- **El canvi pot ser intangible**

En segon lloc, els canvis als quals aspiren els projectes d'EpCG són sovint intangibles i multi-dimensionals. En efecte, es tracta de coneixements, actituds, intencions, motivacions, competències, comportaments... i, per tant, no són fàcils de registrar amb indicadors predeterminats³. Per exemple, és difícil preveure instruments que captin un canvi personal profund en joves aprenents d'escoles tècniques que estan col·laborant amb d'altres participants del sud global durant un dels programes d'intercanvi (veure cas 1).

- **El canvi sovint és el resultat de múltiples actors, relacions i perspectives**

En tercer lloc, la imprevisibilitat del canvi que es persegueix amb els projectes d'EpCG sovint és resultat de la participació de molts actors o grups d'interès que poden tenir relacions, rols i perspectives diferents sobre qüestions socials específiques tractades durant el projecte. A més, la perdurabilitat dels efectes generats depèn, amb freqüència, de les transformacions en el comportament o les pràctiques de múltiples actors intermedis, que alhora poden influir, directament o indirecta, en els grups objectius finals (per exemple, si s'espera que les persones voluntàries que participen del projecte transmetin els coneixements apresos a d'altres).

Identificar els canvis produïts entre participants

Les eines que es presenten en aquesta guia utilitzen l'anomenat **enfocament orientat a l'actor**, que consisteix a centrar l'atenció en canvis concrets i observables entre els actors del grup o grups objectiu per tal d'abordar alguns dels reptes esmentats anteriorment.

Aprofundir en grups específics d'actors pot ajudar a articular els rols i expectatives dels agents clau implicats en el procés de transformació; també pot contribuir a identificar els canvis —directes i indirectes— que el projecte espera produir sobre aquests individus. I detectar-los no només serveix per dissenyar activitats que s'adeqüin al projecte, sinó que també és útil per poder fer un seguiment dels seus efectes, i observar-ne l'eficàcia.



QUÈ ENTENEM PER "CANVIS"?

Quan parlem de "canvis", en aquesta guia ens referim a modificacions en el comportament, accions, polítiques i activitats o pràctiques d'individus, grups, organitzacions o institucions relacionades amb l'enfocament del projecte. Això vol dir que els canvis han de ser concrets i observables; no serveix, per exemple, "una major consciència de..."

³ Un indicador és una vara de mesura que normalment es defineix al començament del projecte i que serveix per observar si aquest ha arribat a bon port. En podria ser un exemple el recompte del nombre de membres del professorat d'una escola que afirmen dedicar més temps de docència a temes globals després d'haver desenvolupat el projecte.

IDENTIFIQUEU ELS GRUPS OBJECTIU

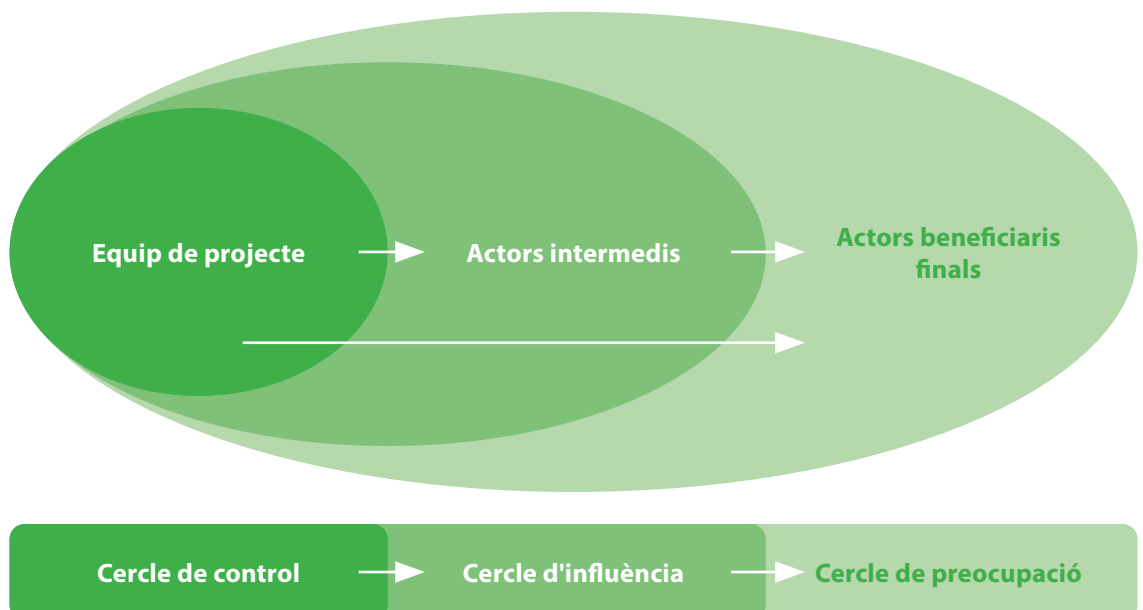
Utilització de cercles d'influència⁴ per registrar els diferents actors i canvis

Els cercles d'influència es poden utilitzar per cartografiar els diferents actors possibles i grups objectiu d'un projecte, i per identificar els canvis que aquest vol produir en aquests actors.

L'esquema de tres cercles que en resulta (figura 1) es converteix en la base sobre la qual elaborar el pla del projecte. Per tant, empeny l'equip de treball a pensar en els efectes **que aquests canvis produiran en els actors sobre els quals s'està intentant incidir, sigui directament o indirecta**. És així com aquest dibuix proporciona al projecte un marc de planificació que no només se centra en l'impacte final (canvis produïts sobre els actors considerats beneficiaris finals), sinó que també aporta informació sobre **què podrien fer els diferents actors intermedis per contribuir a incrementar aquest impacte**.

Aquesta eina consisteix, bàsicament, a traçar tres cercles que ens ajudin a observar quins són els actors de cada projecte, i la incidència que tenen els uns sobre els altres.

- El cercle de control inclou tots aquells actors del programa que tenen el control sobre les activitats que es desenvolupen en el projecte. Els actors del cercle de control són els que planifiquen i implementen les activitats del projecte; sovint seran considerats com "l'equip del projecte".
- Al cercle d'influència, hi ha els actors sobre els quals el programa intenta influir directament. El control absolut sobre aquests actors és impossible, però els programes poden tenir-hi contacte, i per tant, influir-hi de forma directa. Aquests agents podrien ser, per exemple, activistes, persones formadores, influents a les xarxes socials o personal docent.
- Al cercle de preocupació trobem tots aquells actors vistos com a beneficiaris finals del projecte; en altres paraules, els actors sobre els quals el projecte espera influir amb un canvi positiu des del pla del projecte. Hi haurà molts projectes que només tindran una influència indirecta sobre els actors del cercle de preocupació: a través dels actors intermedis del cercle d'influència. Tanmateix, els projectes també es poden dissenyar de manera que els actors del cercle d'influència i del de preocupació siguin els mateixos, és a dir, que les persones treballadores o voluntàries de l'organització que impulsa el projecte tinguin contacte directe amb els anomenats beneficiaris finals.



⁴ El cercle d'influència es deriva del mètode d'identificació dels resultats del projecte. Podeu trobar més informació aquí: www.outcomemapping.ca

CAS NÚM. 1

UTILITZACIÓ DELS CERCLES D'INFLUÈNCIA



L'Agència Danesa de Desenvolupament Sindical (DTUDA, per les seves sigles en anglès) va implementar un projecte d'EpCG amb l'objectiu de comprometre l'estudiantat dels col·legis tècnics danesos en qüestions migratòries globals. La seva intenció era arribar directament a aquests individus a través de les aules, així com també mitjançant periodistes i sindicats locals. Per fer-ho, va organitzar actes i trobades, juntament amb aquests centres escolars, en els quals l'alumnat que havia estat al Nepal treballant amb persones treballadores de la construcció locals, va poder compartir les seves experiències. A més, des de la DTUDA també es van escriure articles per a revistes tècniques sobre aquests processos d'aprenentatge.

Quan l'agència DTUDA va començar a treballar els cercles d'influència del projecte, es va adonar que podia utilitzar els seus recursos de manera més eficient si hi implicava, com a actors intermedis, d'altres membres del professorat, i fins i tot persones coordinadores internacionals. Els primers ajudarien a motivar l'estudiantat, a qui animarien a fer pràctiques a l'estranger, i també assegurarien la perdurabilitat del projecte tot tractant qüestions relacionades amb la migració quan aquest finalitzés.

En centrar-se a introduir canvis directes entre aquests actors, els resultats del projecte es van fer molt més tangibles i mesurables que si la DTUDA només s'hagués fixat en els canvis produïts sobre el seu grup objectiu final, és a dir, l'estudiantat.

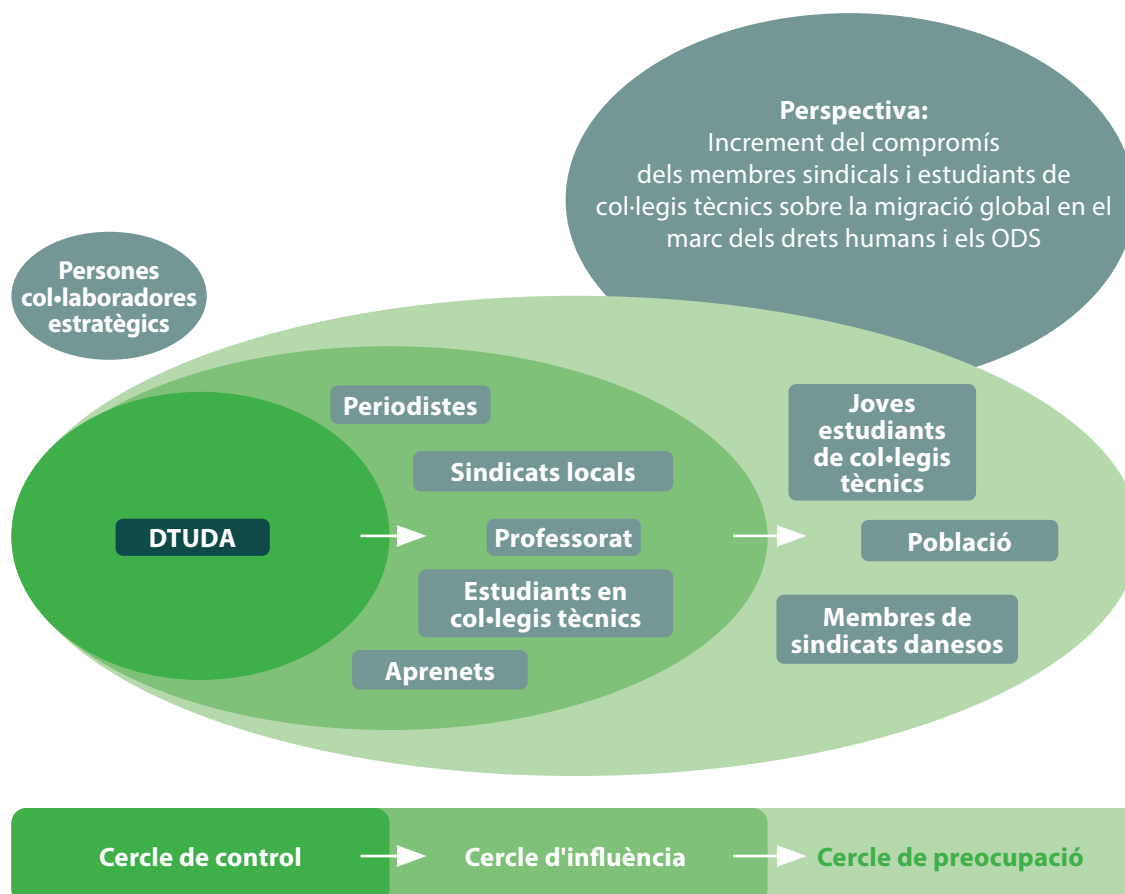


FIG. 2: LES ESFERES D'INFLUÈNCIA DE LA DTUDA

Elaborar un esquema dels actors d'acord amb els cercles d'influència pot ser útil en qualsevol etapa del projecte. Per exemple, durant la fase de planificació, per repensar-ne el disseny, o durant la d'implementació, per conèixer els efectes immediats que ja s'estan produint.



FACTORS CLAU

- Feu una llista de les persones, organitzacions o institucions que considereu "grups d'interès" del vostre projecte, és a dir, aquelles a les quals el projecte implicarà o afectarà d'alguna manera.
- Situeu els grups objectiu o beneficiaris finals del projecte en el cercle de preocupació.
- Classifiqueu els grups d'interès amb els quals tingueu contacte directe dins el cercle d'influència (recordeu que de vegades els beneficiaris finals d'un projecte també són els grups amb els quals l'equip de projecte té un contacte més directe i, per tant, apareixen en dos cercles alhora).
- Col·loqueu els actors que tenen el domini sobre les activitats del projecte dins del cercle de control.
- Els grups d'interès que no encaixen en cap d'aquests cercles són possiblement els grups d'interès estratègics. Es tracta d'actors que tenen interès en el projecte, però sobre els quals el projecte no té la intenció d'influir, i que tampoc supervisarà. Podeu ubicar els grups d'interès estratègics fora dels cercles.



CONSELLS:

1

A l'hora d'identificar els actors intermedis per al cercle d'influència, seleccioneu els agents més estratègics pel projecte, és a dir, actors que poden assumir un paper multiplicador o potenciador important i als quals l'equip de projecte pugui donar suport o influir directament. Aquests també seran els actors controlats més de prop.

3

El mapa de cercles d'influència no és estàtic. És possible que necessiti adaptacions durant el desenvolupament del projecte a causa de canvis en el context o la situació de determinats actors, o perquè s'han originat noves idees.

2

També cal ser realistes pel que fa al nombre d'actors intermedis: de 3 a 4 actors intermedis ja podria ser una xifra ambiciosa.

DISSENYEU ELS MARCADORS DE PROGRÉS

Utilització de marcadors de progrés⁵ per observar els canvis de comportament o pràctiques

El següent pas per desenvolupar un sistema de control centrat en els actors consisteix a identificar els canvis que l'equip de projecte espera produir tant en els actors intermedis (cercle d'influència) com en els beneficiaris finals (cercle de preocupació).

Això es pot fer mitjançant el disseny de marcadors de progrés per a cadascun d'aquests actors. De fet, els marcadors de progrés se solen utilitzar per controlar els canvis produïts en els actors intermedis d'un projecte, i que es troben ubicats en el cercle d'influència, ja que els canvis produïts en un grup objectiu final poden trigar més i poden no ser observables dins

del període d'execució del projecte. No obstant això, en alguns projectes pot caldre dissenyar marcadors de progrés específics per als actors intermedis, i per als grups objectius finals.

Aquest tipus de marcadors descriuen canvis observables en el comportament, les accions o les relacions entre els actors a qui el programa vol influir. Proporcionen una orientació per al seguiment dels canvis als quals contribueix el projecte. També ajuden a identificar i aprendre de petits canvis que podrien passar per alt fàcilment, però que poden ser fonamentals per produir transformacions més significatives en el projecte de cara al futur (veure cas 2).

Què són els marcadors de progrés?

1. Els marcadors de progrés es poden agrupar en tres categories: els que "esperem veure", els que "ens agradaria veure" i els que "ens encantaria veure":



Els marcadors de progrés

que "esperem veure" descriuen canvis que d'alguna manera s'espera que es produeixin, i que sovint es poden produir en el curt termini; tot i que aquests també poden ser crucials per facilitar que es generin canvis més profunds en una etapa posterior. Per exemple, la participació en un taller o esdeveniment.

Els marcadors de progrés

que "ens agradaria veure" representen normalment altres canvis més profunds que són més difícils d'aconseguir i que requereixen d'un major compromís, esforç i temps, com ara aconseguir una participació més activa en els tallers i desenvolupar la capacitat d'expressar una opinió crítica sobre un determinat tema.

Els marcadors de progrés

que "ens encantaria veure" descriuen canvis fonamentals que mostren una transformació profunda i duradora en algun dels actors. Es tracta de canvis que són totalment acceptats per l'actor, i en els quals no es necessita més suport ni estímul per part del projecte. En són un exemple els actors que prenen iniciatives pròpies en relació a un assumpte específic.

2. Els marcadors de progrés es diferencien d'altres indicadors més tradicionals en el sentit que no estan lligats al temps, ni s'especifiquen necessàriament com a objectius predeterminats abans d'iniciar el projecte.

3. En conjunt, els marcadors de progrés proporcionen una descripció dels possibles processos de canvi en els quals un actor podria participar. I com que aquests canvis no són previsibles, els marcadors de progrés es poden ajustar – o poden sorgir-ne de nous – durant el procés d'execució del projecte.

4. Els marcadors de progrés no formen part d'una llista de control fixa, ni han de ser objectius rígids amb els quals es mesuri l'evolució d'un programa. Per contra, proporcionen un marc per al diàleg i la reflexió sobre qualsevol canvi observat en els grups objectiu del cercle d'influència.

⁵ Podeu trobar més informació sobre l'ús de marcadors de progrés al lloc web: www.outcomemapping.ca

CAS NÚM. 2

UTILITZACIÓ DE MARCADORS DE PROGRÉS

El departament internacional de la Societat Danesa d'Enginyers (DSE, en les seves sigles en anglès) va utilitzar marcadors de progrés en el projecte "The Sustainability Caravan".

La DSE s'encarregava de formar persones voluntàries entre el seu equip perquè recorreguessin diversos llocs de treball d'arreu de Dinamarca proporcionant informació sobre la importància dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS). Volien conscienciar i convèncer les empreses perquè desenvolupessin plans d'acció en el seu dia a dia per poder perseguir l'assoliment d'aquests objectius. A més, la DSE tenia la intenció d'arribar a més gent mitjançant les xarxes socials. En l'esquema inicial del programa, el voluntariat s'ubicava en el cercle d'influència del projecte, mentre que el personal de l'empresa que participava en el taller se situava en el cercle de preocupació. A la planificació original, la DSE tenia com a fi identificar els canvis que s'havien produït mitjançant els tallers en les empreses que havien visitat. Això va resultar massa ambiciós, i fora de l'abast del projecte.

En lloc d'això, finalment es van dissenyar marcadors de progrés que descrivien els canvis que l'equip de projecte esperava veure com a resultat de la interacció entre el personal voluntari de la DSE i el de l'empresa. Per tant, en lloc de centrar-se en canvis a llarg termini en el si de l'empresa, van optar per observar els canvis en els actors amb els quals participaven directament durant les visites al lloc de treball. Amb aquesta intenció, van dissenyar els següents marcadors de progrés:

Per a les persones voluntàries:

- El projecte "espera que" les persones voluntàries de la DSE participin en formacions i preparatius per poder implementar els tallers.
- Al projecte "li agradaria que" el personal voluntari de la DSE expliqués els ODS de manera comprensible i atractiva durant els tallers.
- Al projecte "li encantaria veure" com les persones voluntàries comparteixen les seves experiències i reflexions a la pàgina de Facebook de la DSE, i que participen activament en el debat sobre els ODS a les seves pròpies xarxes socials.

Per al personal de l'empresa:

- El projecte "espera que" el personal de l'empresa participi en un taller.
- Al projecte "li agradaria que" el personal de l'empresa participant escoltés les persones voluntàries i debatés activament sobre els ODS i la forma d'implementar-los al seu lloc de treball.
- Al projecte "li encantaria" escoltar el personal de l'empresa expressar que s'ha sentit inspirat pel taller i que probablement implementarà algunes d'aquestes idees als seus llocs de treball.

Els marcadors de progrés van proporcionar una eina de seguiment viable i útil, ja que va permetre que l'equip del projecte pogués recollir les dades de seguiment necessàries durant els tallers mitjançant l'observació directa i el debat amb els grups objectiu (personal voluntari i de l'empresa). L'ús de marcadors de progrés també va ajudar a mantenir la motivació de les persones voluntàries, que van poder contribuir efectivament a aconseguir uns objectius realistes a més curt termini.



CONSELLS:

1

Els marcadors de progrés han de descriure canvis observables (per exemple, l'aplicació d'un determinat mètode, la participació en una determinada activitat, canvis en el discurs, etc.). "La millora de la capacitat" o "el canvi d'actitud" no constituïrien uns bons marcadors de progrés. En lloc d'això, us hauríeu de preguntar com es podria mostrar un augment de la capacitat o un canvi d'actitud en un comportament o una acció que es pogués observar.

2

No tingueu massa ambició amb el nombre d'actors intermedis per als quals dissenyeu marcadors de progrés.



FACTORS CLAU

- Intenteu sempre formular marcadors de progrés a tres nivells ("esperem veure", "ens agradaria veure", "ens encantaria veure") per als actors més importants del cercle d'influència del projecte.

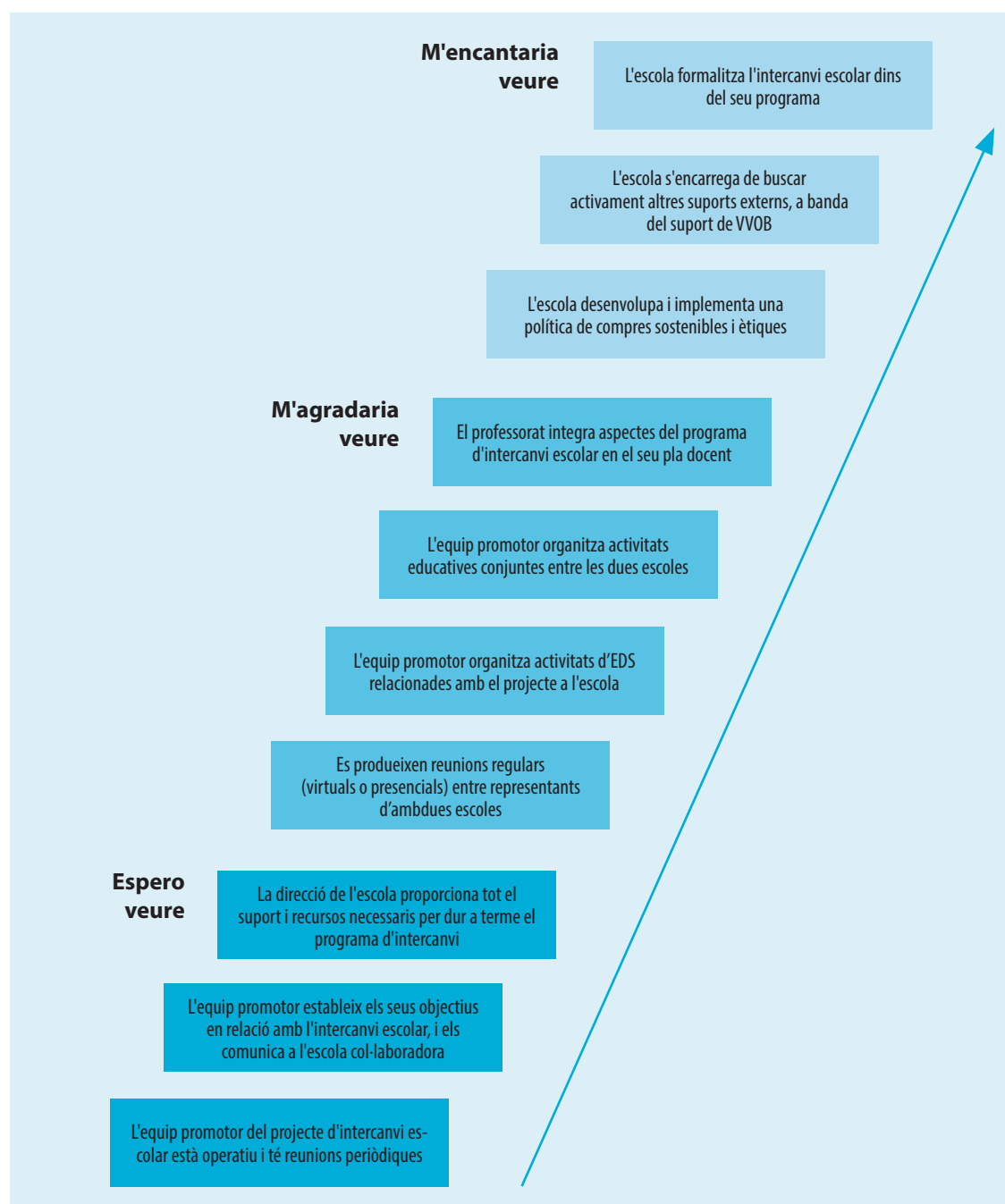
Un altre exemple de marcadors de progrés

L'organització VVOB⁶ (Flemish Organization for Development Cooperation and Technical Assistance) va implementar un projecte amb la intenció de connectar escoles de diferents països a través d'un programa d'intercanvi escolar.

El seu propòsit era enfortir aspectes relatius a l'Educació per al Desenvolupament Sostenible (EDS) en l'estudiantat (el pertanyent al cercle de preocupació). Tanmateix,

sent conscients que el canvi individual de cada estudiant seria massa difícil de controlar de manera regular, i que trigaria molt de temps a materialitzar-se, es va decidir dissenyar marcadors de progrés sobre el procés d'execució i la capacitat de les escoles.

Entre els actors intermedis (els ubicats al cercle d'interès) a l'escola, hi havia la direcció, el professorat i l'equip directiu del projecte.



⁶ Podeu trobar més informació sobre el cas VVOB en aquest article: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1173642.pdf>

Utilitzeu un diari per registrar els resultats⁷

Un diari de resultats pot ser útil perquè el personal que participa del projecte, i/o d'altres parts interessades, documentin i analitzin sistemàticament els canvis interessants que observen en relació a marcadors de progrés específics. La figura 3 mostra un exemple de diari de resultats. És necessari dissenyar un diari independent per a cadascun dels actors que el projecte vol supervisar mitjançant un conjunt de marcadors de progrés. Un diari de resultats ret comptes dels marcadors de progrés per a cadascun dels grups objectiu (a la primera columna).

Cadascun dels marcadors de progrés ofereix una informació diferent sobre els canvis observats durant el projecte. El diari del projecte també es pot utilitzar per registrar:

- Canvis inesperats (és a dir, canvis que no es van preveure quan es van dissenyar els marcadors de progrés, siguin positius o negatius)
- Factors que dificulten o impulsen el canvi



CONSELLS:

Les dades sobre els marcadors de progrés es poden recopilar de diferents maneres:

A

Observacions durant les activitats o interaccions amb els actors intermedis o grups objectiu.

Aquestes observacions es poden registrar en el diari de resultats, o de forma continuada en un diari que utilitzeu durant tot el transcurs del projecte. D'aquesta manera, les persones que constitueixen l'equip també podran guardar les seves pròpies experiències i observacions en el seu diari personal. A més, es pot dissenyar un diari de resultats centrat en cadascun dels actors mitjançant un document en línia en el qual tothom que formi part de l'equip pugui anar introduint les seves observacions mentre s'executa el projecte. També es pot completar el diari de resultats en un moment determinat, sigui col·lectivament, durant una reunió de reflexió, o individualment.



B

Entrevistes o grups de debat:

El diari de resultats també pot servir de guia per preparar entrevistes o grups de debat amb els actors intermedis o beneficiaris, i fins i tot amb altres actors que puguin aportar informació útil sobre els marcadors de progrés.

C

Autoreflexió:

El diari de resultats també pot servir com a eina d'autoavaluació per als agents intermedis o beneficiaris. D'aquesta manera, aquests agents poden fer la seva pròpia valoració sobre el seu progrés en relació als marcadors.

FACTORS CLAU

- Elaboreu un diari de resultats amb els vostres marcadors de progrés per a cadascun dels actors que el projecte vol supervisar.
- Definiu amb el vostre equip de treball com s'utilitzarà el diari. Per exemple, com i amb quina freqüència recollireu les dades.



Nom de l'actor que s'ha de supervisar

	Descripció del canvi observat	Importància d'aquest canvi	Contribució del projecte
Esperem veure			
Marcador de progrés 1			
Marcador de progrés 2			
Ens agradaria veure			
Marcador de progrés 3			
Marcador de progrés 4			
Ens encantaria veure			
Marcador de progrés 5			
Marcador de progrés 6			
Preguntes d'aprenentatge			
Canvis inesperats			
Factors que dificulten o impulsen el canvi			

FIG. 3: EXEMPLE GENÈRIC D'UN DIARI DE RESULTATS

⁷ Podeu trobar més exemples de diaris de resultats i informació sobre com s'utilitzen al lloc web: www.outcomemapping.ca

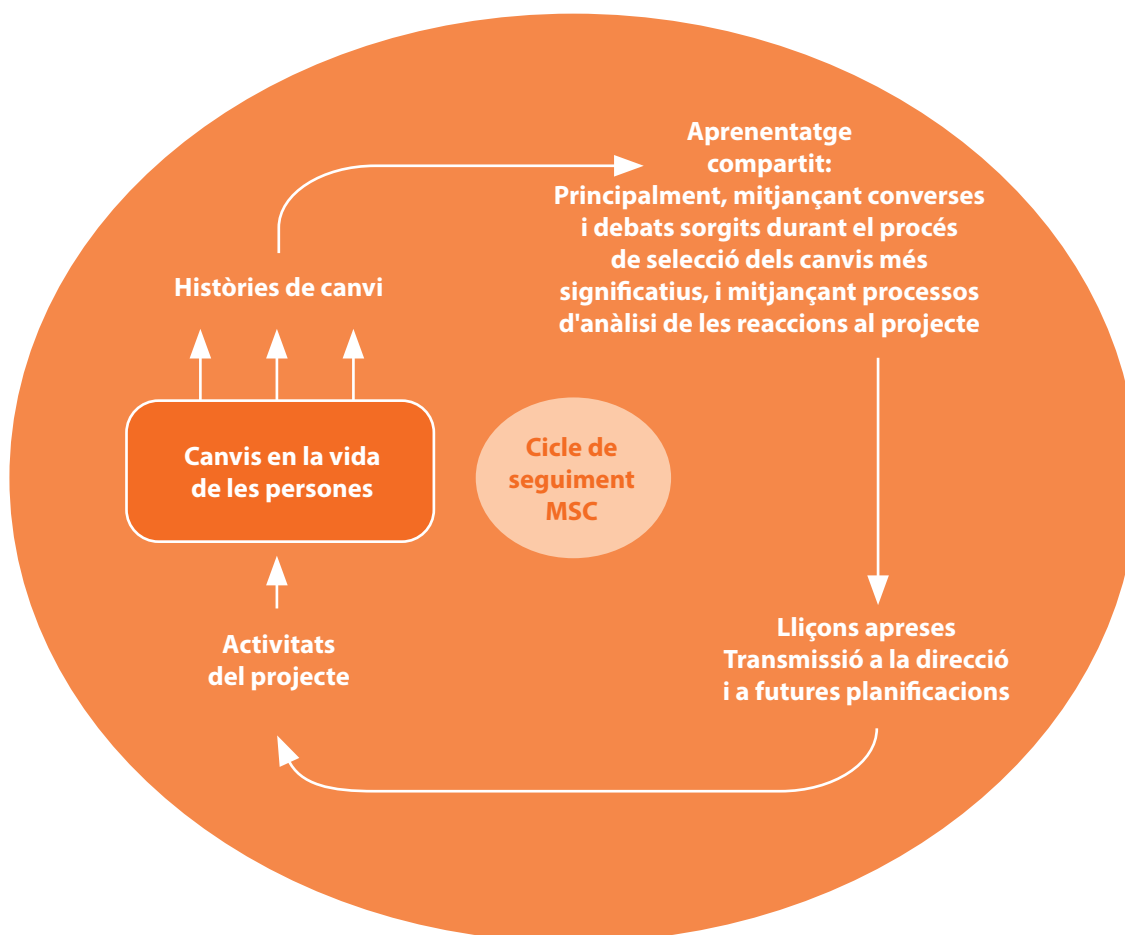
IDENTIFIQUEU L'HISTORIAL DE CANVIS

Els canvis significatius són aquells que ens permeten ser conscients de l'impacte del projecte sense tenir en compte els indicadors dissenyats

El mètode Most Significant Change (MSC)⁸ funciona com un complement qualitatiu a d'altres mètodes de seguiment i avaluació de projectes. Aquest sistema permet a l'equip de projecte obtenir informació sobre quin tipus de canvis han contribuït a produir, i com s'han desenvolupat. També fa visibles els canvis que no s'havien pogut preveure quan es va dissenyar el projecte a l'inici. Aquest sistema d'avaluació proporciona matisos i detalls importants sobre l'efecte dels canvis a diferent escala. També és un mètode que es pot utilitzar per mostrar els resultats d'un projecte davant dels

donants, d'altres parts interessades, o el públic en general. El mètode MST normalment s'utilitza per complementar altres sistemes de seguiment i avaluació.

Alhora, aquest sistema facilita que els grups objectiu expressin el que experimenten i consideren com a canvi significatiu, d'acord amb el seu compromís amb el projecte. Sovint això es fa mitjançant una pregunta oberta, com ara: **"Descriu una història que, al teu parer, il·lustri el canvi més significatiu que ha tingut lloc dins teu, o en com et relaciones amb les altres persones, com a resultat de la teva participació en aquest projecte"**. També es podria plantejar una pregunta més específica que, per exemple, abordi un objectiu concret del projecte.



⁸ Davies, R. i Dart, J. (2005) The 'Most Significant Change'(MSC) Technique. Podeu consultar una guia per al seu ús aquí: <https://mande.co.uk/wp-content/uploads/2018/01/MSCGuide.pdf>



FACTORS CLAU

El mètode MSC consisteix en les següents fases (no obstant això, cal tenir en compte que no sempre cal seguir tots els passos, tal com es mostra en el cas número 3):

- 1** Definició de les persones enquestades i el tema: primer, l'equip del projecte ha de determinar qui seran aquestes primeres, i quines seran les preguntes principals (poden ser molt generals, o també específiques, segons l'objectiu del projecte).
- 2** Recollida i documentació d'històries vinculades al mètode MSC: a cadascuna de les persones enquestades se li farà una pregunta principal, i possiblement algunes preguntes de seguiment. Per exemple, es podrien plantejar les següents preguntes:
- 3** Anàlisi de les històries de canvi: és aconsellable reunir un grup de persones, que poden ser membres de l'equip del projecte, enquestades, o d'altres actors. Aquestes s'encarregaran de llegir o escoltar les històries, i comentar-les, seguint un esquema similar a aquest:

- Quin creieu que és el canvi més significatiu que has notat en tu (o en el teu barri o entorn) a través de la teva participació en el projecte?
- Què o qui creus que ha contribuït en aquest canvi?
- Per què és significatiu aquest canvi?
- Què els agrada dels canvis que han fet?
- Què els sorprèn?
- Quina relació tenen aquests canvis amb el projecte?
- Quins són els tipus de canvis més comuns en el grup?
- Quines històries de canvi van causar més impacte?



CONSELLS:

1

Comentaris sobre les lliçons apreses:

És important compartir les percepcions i opinions recollides a través del mètode MSC amb les persones enquestades i d'altres grups d'interès del programa, així com utilitzar les conclusions principals durant els moments de reflexió sobre el projecte.

2

Les històries de canvi també poden ser útils per a la comunicació interna del projecte, per exemple, amb el grup objectiu en el sentit més ampli (no només les persones enquestades seleccionades), amb donants i / o amb persones sòcies del projecte.

3

Aquestes històries també poden ser molt efectives per a la comunicació externa del projecte, amb la condició que les persones enquestades donin el seu permís per utilitzar aquesta informació.

A continuació, el grup selecciona alguna o algunes de les històries que consideren més significatives, i argumenten els motius d'aquesta selecció. Pot ser útil documentar els debats que es produeixen durant el procés de selecció, ja que és probable que reveli molts matisos a tenir en compte en relació a la percepció de diferents persones sobre el projecte i els seus resultats.

CAS NÚM. 3

UTILITZACIÓ DE LES HISTÒRIES DEL MÈTODE MSC⁹



El museu holandès "Humanity House" va utilitzar el mètode MSC per conèixer els efectes de la seva exposició "Journey of Discovery" en estudiants d'educació secundària. L'exposició va permetre l'estudiantat d'experimentar els reptes als quals s'enfronten les persones que intenten sobreviure a una situació de conflicte o de desastre natural. L'enfocament interactiu i no convencional del programa va apropar-les a l'univers de les persones refugiades.

A banda de preguntar-los quin era el canvi més significatiu que havien experimentat després de viure aquella experiència, l'equip del projecte també va plantejar algunes preguntes addicionals en relació als objectius específics de l'exposició:

- 1) Què ha canviat dins teu després de visitar l'exposició "Journey of Discovery"?
- 2) Quina sala de l'exposició t'ha condicionat més perquè es produeixi aquest canvi en tu?
- 3) Quins nous coneixements sobre desastres i conflictes t'enduus a casa?
- 4) Quina imatge o sentiment recordaràs més?
- 5) Quines idees sobre les maneres de prevenir conflictes i desastres has retingut?

En un període de dos mesos, es van entrevistar un total de 84 estudiants per parelles (42 entrevistes) durant les seves visites a la Humanity House. Les seves respostes es van transformar en històries llegibles, i es van analitzar durant quatre reunions de reflexió col·lectiva a les quals van assistir membres del personal educatiu de la Humanity House, del professorat i de l'equip directiu. S'hi van llegir els relats, i es van debatre i seleccionar les històries de canvi que eren més rellevants d'acord amb el criteri de les persones participants. A cada reunió s'anaven anotant els motius pels quals se seleccionava cadascuna de les històries, així com els punts principals de debat. Finalment, l'última reunió va ser el marc en el qual es va discutir si l'exposició realment havia estat capaç de reforçar els coneixements de qui hi havia participat, en relació a la situació que viuen les persones refugiades. Aquestes en són les conclusions:

- 1 L'anàlisi de les històries va proporcionar una millor comprensió d'allò que significa "empatia".
- 2 La majoria de l'estudiantat ja entenia el que significava "haver de fugir" abans de l'exposició, ja que prèviament havia vist notícies sobre persones refugiades a la televisió. Tanmateix, el projecte li va permetre d'aprofundir en aquest concepte, i desenvolupar una mica més l'empatia. Aquest punt de vista era compartit per un 75% de les històries.
- 3 Les persones participants també van expressar els seus sentiments en els relats, tal com es mostra en els següents extractes:

"... Abans de veure l'exposició "Journey of Discovery", pensava que em costaria ser acceptada en un país no pertanyent a la UE. A la UE, això no em suposa un problema. Imagino que no ha de ser agradable haver de mudar-se a un país que no coneixes. El projecte m'ha ensenyat que jo no era realment conscient de la dificultat que suposa. Tot i que mai no he sigut una persona refugiada. Em va impactar molt. Vaig reflexionar sobre el fet que això estava passant tant i tant sovint, i a tantes persones. I moltes d'aquestes persones són interceptades durant el viatge, i han de fugir de nou..."

Hi ha moltes coses que han canviat en mi des que vaig veure "The Journey of Discovery". Abans tenia una visió molt simplista d'aquest procés: una persona fuig del seu país, es muda a un altre, on recomença una vida. Ara m'adono de com d'horrible és aquest procés. El passadís fosc que has de travessar per arribar a la sala amb el vi em va donar ganes de fer mitja volta i posar-me a córrer. També vaig trobar que les fotos de les mares que es retrobaven amb les seves criatures eren realment commovedores..."

⁹ Van Ongevalle, J., Carabain, C. (2014). Necessitem més o menys ciutadania global? Quan l'avaluació es converteix en aprenentatge. Un estudi d'investigació d'acció que examina l'ús de mètodes qualitius per al seguiment i l'avaluació del programa: Evaluation Series 4, NCD0, Amsterdam. <http://www.ncdo.nl/more-or-less-global-citizenship>

RECOLLIU ELS CANVIS MÉS RELLEVANTS



La utilització del mètode de recollida de resultats¹⁰ permet impulsar canvis en els actors beneficiaris finals del projecte

El mètode de recollida de resultats finals permet cercar retrospectivament els canvis (resultats) rellevants que s'han produït, als quals el projecte pot haver contribuït.

En aquest mètode, utilitzem el terme "resultats" per referir-nos al que en aquesta guia hem anomenat sovint "canvis": **canvis en el comportament, accions, polítiques, activitats o pràctiques de persones, grups, organitzacions o institucions, vinculades al cercle del projecte**. Igual que els marcadors de progrés, els resultats recollits sempre haurien de ser canvis observables.

La recollida dels resultats es fa sense indicadors o marcadors de progrés predeterminats, i es pot utilitzar per descriure el canvi produït en els diversos actors sobre els quals un projecte vol influir directament (en el cercle d'influència) o indirectament (en el cercle d'interès). El mètode de recollida de resultats consisteix en les següents fases (no obstant això, cal tenir en compte que no sempre cal seguir tots els passos tal com es mostra a continuació en el cas 4):

- **Identificació dels resultats:** La primera tasca consisteix a identificar tots els resultats (canvis) rellevants del projecte. Això ho pot fer l'equip de projecte, les persones que en són voluntàries i/o sòcies, anotant tot el que consideren "resultats" (esperats o inesperats, positius o negatius) del projecte. Per exemple, això es podria fer de forma continuada en un document compartit, com el diari de resultats descrit a l'eina núm. 2, o al llarg de reunions de seguiment periòdiques. Fins i tot es podria habilitar una caixa amb l'etiqueta "resultats observats" a l'oficina, on l'equip del projecte pogués anar deixant notes amb els resultats rellevants que va observant. Els resultats també es poden obtenir mitjançant entrevistes amb actors rellevants i/o amb la revisió de documents, informes, mitjans de comunicació, etc.
- **Documentar i justificar els resultats:** Quan sigui necessari, l'equip del projecte pot reunir tanta informació addicional com sigui possible sobre els canvis identificats: què ha passat exactament? En quines circumstàncies? Qui hi participava? Com va passar? Quan ha passat? Aquest procés podria comportar una recopilació de dades addicionals a través de debats entre els membres de l'equip, entrevistes, revisió posterior de documents, etc.
- **Anàlisi de la importància dels resultats obtinguts:** El següent pas consisteix en un debat sobre fins a quin punt els resultats observats són importants, i rellevants per assolir l'objectiu final del projecte (és a dir, un canvi significatiu en els actors beneficiaris finals).
- **Anàlisi de la contribució del projecte:** En aquest pas final, les persones que han estat part del projecte debaten sobre fins a quin punt aquest pot haver contribuït en els resultats observats. D'aquesta manera, l'equip del projecte pot obtenir informació rellevant sobre l'eficàcia de les activitats del projecte i les possibles adaptacions que necessita.

¹⁰ Per obtenir més informació sobre la recollida de resultats, visiteu el fòrum

CAS NÚM. 4

UTILITZAR EL MÈTODE DE RECOLLIDA DE RESULTATS PER AVALUAR L'APRENENTATGE ORGANITZACIONAL



Fingo, una plataforma d'ONG finlandeses, va utilitzar una versió senzilla del mètode de recollida de resultats per avaluar l'aprenentatge organitzacional de diferents organitzacions que han rebut subvencions per desenvolupar projectes d'EpCG a Finlàndia. Com a part de la subvenció, Fingo va organitzar formacions per a les organitzacions beneficiàries.

Es va dur a terme un primer exercici de recollida de resultats com a part d'una formació sobre seguiment i avaluació. En aquell moment, totes les organitzacions ja havien iniciat les activitats del projecte i havien participat en almenys un esdeveniment d'aprenentatge organitzat per Fingo. Es va demanar als equips de les organitzacions que fessin una reflexió entorn al conjunt del projecte, des de l'inici de la fase de planificació, i que identifiquessin canvis que s'havien produït des d'una perspectiva individual i organitzativa com a resultat de la implementació de la subvenció i la seva participació en aquest procés d'aprenentatge. Se'ls va preguntar:

- "Què ha canviat a la meva organització des que va començar el projecte?"
- "Què hem après com a grup?"

Els resultats obtinguts es van discutir 6 mesos més tard durant un seminari final adreçat als equips de treball de les organitzacions subvencionades. Els resultats recollits es van imprimir en un pòster gran de paper i es va demanar a les persones participants que reflexionessin i que els comentessin entre ells, que expliquessin si estaven d'acord o en desacord, i que hi afegissin alguna informació addicional si ho consideraven. Va ser un exercici ràpid, però va aportar algunes idees útils a Fingo sobre els aprenentatges de les organitzacions durant el procés. Per exemple, el fet que formar part del projecte havia ajudat a enfortir el compromís i la capacitat del voluntariat de les organitzacions, i que alhora els havia permès aprendre d'altres projectes.

QUÈ ÉS AQUESTA GUIA I COM S'HA D'UTILITZAR

Aquesta guia presenta quatre mètodes o eines que poden ajudar les organitzacions a establir un sistema de control per fer una estimació dels efectes i l'impacte dels projectes d'Educació per a la ciutadania global (EpCG). Els mètodes es poden utilitzar tant per a la planificació com per al seguiment i l'avaluació dels canvis als quals ha contribuït un projecte determinat. I, si s'apliquen adequadament, poden servir per enfortir el propi projecte en la seva fase d'implementació, afavorint així que la transformació sigui més significativa.