

The background is a teal color. In the center is a large white circle containing text. Surrounding this circle are several stylized human figures in various colors (pink, purple, orange, red). Some figures are carrying large tools on their shoulders: a hammer, a wrench, and a screwdriver. There are also vertical white rulers with tick marks on the left and right sides of the page.

Miten mitata ja parantaa globaalikasvatusta

NELJÄ TYÖKALUA

Käännös: Marja Sinkkonen / Verbalex
Kansikuva ja taitto: Julia Tavast

SISÄLLYSLUETTELO

Lukijalle	6
Työkalu 1 – Kartoita kohderyhmät	8
Työkalu 2 – Määritä edistyksen etapit.....	11
Työkalu 3 – Tunnista muutostarinat.....	17
Työkalu 4 – Kokoa merkitykselliset muutokset.....	20



This project is funded by
the European Union



Hanke on saanut EU-rahoitusta

Opas on kehitetty osana EU-rahoitteista FRAME, VOICE, REPORT! -hanketta, joka on Euroopan komission rahoittama hanke tavoitteenaan lisätä EU-kansalaisten tietoisuutta ja sitoutumista kestäväen kehityksen tavoitteisiin. Opas perustuu KU Leuven -yliopiston Jan Van Ongevalen yhdessä FRAME, VOICE, REPORT! -hankkeen tuensaajien kanssa käytyyn seurannan ja arvioinnin oppimismatkaan ja sen ovat laatineet yhteistyössä Jan Van Ongevalle ja CISU:n FRAME, VOICE, REPORT! -hanketiimi. Lisätietoa englanniksi: www.framevoicereport.org.

Tämä opas on tuotettu Euroopan unionin rahoitustuella. Tämän oppaan sisällöstä vastaa julkaisija, eikä sen voida missään olosuhteissa katsoa heijastavan Euroopan unionin kantaa.

SYMBOLIEN SELITYKSET

TAUSTAKSI



CASE-ESIMERKKI



AVAINTOIMET



VINKKEJÄ



TYÖKALUT



MIKÄ TÄMÄ OPAS ON JA MITEN SITÄ KÄYTETÄÄN?



Oppaassa esitellään neljä menetelmää ja työkalua, joiden avulla järjestöt voivat luoda helppokäyttöisen seurantajärjestelmän globaalikasvatushankkeiden vaikutusten selvittämiseksi. Menetelmät soveltuvat sekä hankesuunnitteluun että hankkeen avulla saavutettujen muutoksien seurantaan ja arviointiin. Parhaimmillaan työkaluilla voidaan vahvistaa hanketta myös toimeenpanovaiheessa ja näin edistää sen vaikuttavuutta.

Miksi globaalikasvatushankkeita on tarpeen seurata ja arvioida?

Seuranta kohdistuu toteutettuihin toimiin ja niiden aikaansaamiin muutoksiin. Hankkeen tulosten ennustaminen ja mittaaminen voi kuitenkin osoittautua vaikeaksi, sillä globaalikasvatusprojekteissa käsitellään usein monimutkaisia sosiaalisia prosesseja. Seuranta ja arviointi saattavat myös tuntua työläiltä ja hankalilta, jolleivät käytössä olevat työkalut tue järjestön muuta työtä.

Yksinkertaiset seuranta- ja arviointityökalut voivat kuitenkin vahvistaa hankkeen vaikutuksia huomattavasti sekä auttaa keskittymään käynnissä oleviin muutoksiin. Seurannasta saatu tieto kertoo hanketiimille, onko työstä ollut oikeasti hyötyä sen sijaan, että keskityttäisiin vain toteuttamaan hankesuunnitelmaa.

Oppaassa tarjotaan yksinkertaisia työkaluja, case-esimerkkejä ja vinkkejä juuri tähän tarkoitukseen.



HUOM!

Vaikka tämä opas ja havainnollistavat case-esimerkit liittyvät nimenomaan globaalikasvatushankkeisiin, menetelmät soveltuvat mainiosti myös muunlaisiin hankkeisiin.

Tämä opas on käännetty englannista suomeksi tanskalaisen Civil Society in Development - CISU:n julkaisusta "GLOBAL CITIZENSHIP EDUCATION - How to measure and improve the impact" (2020).



Mitä globaalikasvatus on ja miksi se on tärkeää?

UNESCO määrittelee globaalikasvatuksen toiminnaksi, jonka tavoitteena on voimaannuttaa kaikenikäisiä oppijoita toimimaan aktiivisina maailmankansalaisina ja rakentamaan rauhanomaista, yhdenvertaista, ihmisoikeuksia kunnioittavaa ja kestävää maailmaa. Globaalikasvatuksella on merkittävä rooli, kun halutaan edistää globaalia oikeudenmukaisuutta ja kestävää kehitystä, joilla on tarkoitus vastata moniin maailman nykyisistä haasteista.

Globaalikasvatus on toimintaa, jolla kannustetaan ihmisiä aktiiviseen maailmankansalaisuuteen. Globaalikasvatus lisää ymmärrystä siitä, miten jokainen meistä on kytköksissä maailmanlaajuisiin ilmiöihin ja voi omalla toiminnallaan edistää globaalia oikeudenmukaisuutta. YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden eli Agenda 2030:n myötä globaalikasvatus on osa universaalia kehitysagenda.¹ Globaalikasvatusta tarvitaan kaikkialla maailmassa, jotta ihmiset oppivat edistämään kestävää kehitystä ja globaalia oikeudenmukaisuutta omalla toiminnallaan ja erilaisissa rooleissaan.

Oppaassa esitellään erilaisten hankkeiden case-esimerkkejä:

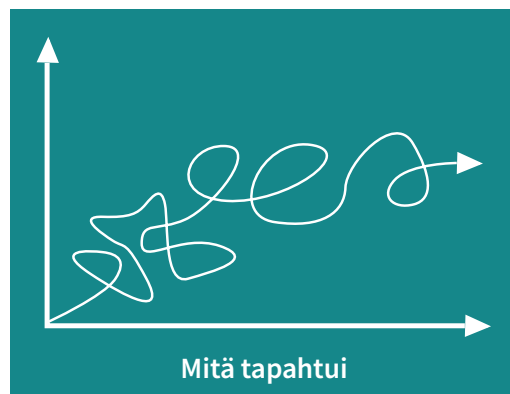
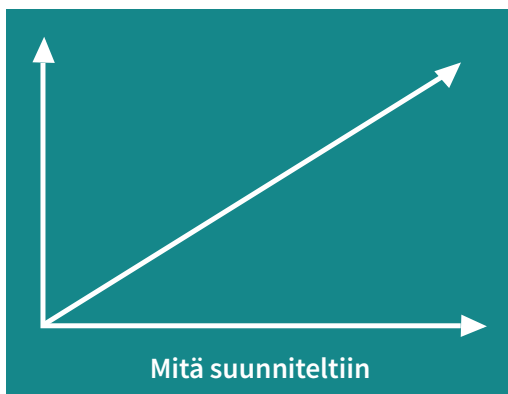
- Ammattiliitto pyrki lisäämään teknisen alan oppilaitosten harjoittelijoiden ja opiskelijoiden tietoisuutta ja osallistumista vaikuttamaan kansainvälisten siirtotyöläisten oikeuksiin ja elinoloihin.
- Teknisten alojen osaajat halusivat kertoa oman alan ihmisille kestävän kehityksen tavoitteista ja motivoida heitä tekemään näihin liittyvät toimintasuunnitelmat omilla työpaikoillaan.
- Museotyöntekijät tavoittelivat interaktiivista elämystä esittelemällä vierailijoille maailmaa pakolaisen silmin.

Nämä hankkeet ovat esimerkkejä siitä, millä eri keinoilla globaalikasvatus pyrkii lisäämään kansalaisten ymmärrystä omasta roolistaan ja vastuustaan keskinäisriippuvaisessa maailmassa sekä antamaan heille valmiudet osallistua kestävää kehitystä tukeviin paikallisiin ja kansainvälisiin hankkeisiin. Oppaassa esitellyt case-esimerkit on kerätty Frame, Voice, Report! -hankkeessa mukana olleilta järjestöiltä.

Globaalikasvatuksen edistämisen monitahoisuus

Monet globaalikasvatushankkeet pyrkivät vaikuttamaan kohderyhmiensä tietotason sekä toimintaan. Tällaisten muutosprosessien lopputulemaan vaikuttavat usein monet tekijät, jotka eivät ole lineaarisessa suhteessa toisiinsa. Tämän ymmärtämisellä on merkittäviä vaikutuksia globaalikasvatushankkeiden suunnitteluun, seurantaan ja arviointiin.

2



¹ Kestävän kehityksen 17 tavoitetta ja niiden alatavoitteet: <https://www.ykliitto.fi/yk-teemat/kestava-kehitys/kestavan-kehityksen-tavoitteet>.

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



Muutos voi olla arvaamatonta

Kun kyseessä on vaikeasti ennustettavissa oleva ja epälineaarinen muutos, on tärkeää selvittää, ovatko hankkeen toimet oikeasti myötävaikuttaneet haluttuun muutokseen. Tämän selvittämiseksi tulee luoda seurantajärjestelmä, josta nämä tiedot voidaan saada. Hankesuunnitelma muotoillaan joustavaksi, jotta seurantajärjestelmästä saatavaa tietoa voidaan soveltaa jo hankkeen aikana.

Muutos voi olla vaikeasti määriteltävissä

Globaalikasvatushankkeiden tavoitteena olevat muutokset ovat usein vaikeasti määriteltävissä ja moniulotteisia (esim. tiedot, asenteet, aiheet, motivaatio, taidot ja toiminta). Tämän vuoksi muutoksien havaitseminen ennalta asetetuilla mittareilla voi olla haastavaa.² Case-esimerkki 1 näyttää, miten hankalaa on etukäteen määritellä asianmukaiset mittarit toteamaan se syvälinen henkilökohtainen muutos, joka nuorissa tapahtuu, kun he tekevät vertaisyhteistyötä globaaliin etelään kohdistuvan vaihto-ohjelman puitteissa.

Muutos on usein monen toimijan, suhteen ja näkökulman aikaansaannosta

Globaalikasvatushankkeiden tavoittelemien muutoksen ennustamattomuuden taustalla ovat usein monet eri toimijat tai sidosryhmät, joiden suhteet, roolit ja näkökulmat ovat erilaisia liittyen tiettyihin yhteiskunnallisiin kysymyksiin. Hankkeen tulosten kestävyys riippuu usein myös monien välitoimijoiden³ muuttuneista toimintatavoista tai käytännöistä, jotka puolestaan saattavat vaikuttaa joko suoraan tai välillisesti projektin lopullisiin kohderyhmiin (esim. vapaaehtoisiiin, joiden on tarkoitus opettaa muita).

Keskity muutokseen toimijoiden keskuudessa

Oppaassa esitellyt työkalut perustuvat ns. **toimijälähtöiseen lähestymistapaan**. Yksi keino hallita aiemmin mainittuja haasteita on keskittyä konkreettisiin ja havaittaviin muutoksiin, jotka tapahtuvat kohderyhmän toimijoissa.

Tarkempi fokus tiettyihin toimijaryhmiin, joihin projekti pyrkii suoraan tai välillisesti vaikuttamaan, voi auttaa hahmottamaan muutosprosessiin osallistuvien avaintoimijoiden roolit ja odotukset. Se voi myös auttaa selkiyttämään niitä muutoksia, joita hankkeella toivotaan saatavan aikaan näiden toimijoiden keskuudessa. Muutokset, joita eri kohderyhmien keskuudessa halutaan saada aikaan, tulee muotoilla selkeästi. Tämä on tärkeää, jotta voidaan suunnitella asianmukaiset hanketoimet, mutta myös siksi, että se auttaa seuraamaan hankkeen vaikutuksia ja ymmärtämään sen vaikuttavuutta.



MITÄ MUUTOKSILLA TARKOITETAAN

Tässä oppaassa termillä ”muutokset” tarkoitetaan hankkeen visioon liittyviä muutoksia yksilöiden, ryhmien, organisaatioiden tai instituutioiden käytöksessä, asenteissa, toiminnassa, linjauksissa tai käytännöissä. Näin määriteltynä muutos on konkreettinen ja havaittava asia sen sijaan, että se olisi esimerkiksi ”tietoisuuden lisääntyminen asiasta X”.

² Yleensä mittarit määritellään hankkeen alussa ja hankkeen edetessä ne kertovat, miten hanke on onnistunut tavoitteissaan. Esim. kuinka moni opettaja kertoo käyttävänsä tunteillaan aiempaa enemmän aikaa globaalien asioiden käsittelyyn.

³ Intermediate actor: välitoimijat ovat hankkeen välittämiä kumppaneita, joiden avulla tavoitetaan hankkeen kohderyhmät.

KARTOITA KOHDERYHMÄT

Vaikutuspiirianalyysin⁴ käyttäminen eri tasojen toimijoiden ja muutosten kartoittamiseen

Vaikutuspiirianalyysia voidaan käyttää eri tasoilla olevien toimijoiden ja kohderyhmien tunnistamiseen. Vaikutuspiirejä kartoittamalla voidaan myös hahmottaa ne muutokset, joita hankkeella pyritään edistämään eri toimijoiden keskuudessa. Vaikutuspiirianalyysi on yksinkertainen mutta tehokas työkalu, joka voi auttaa selvittämään ja tarkentamaan eri hanketoimijoiden rooleja, vastuita ja odotuksia.

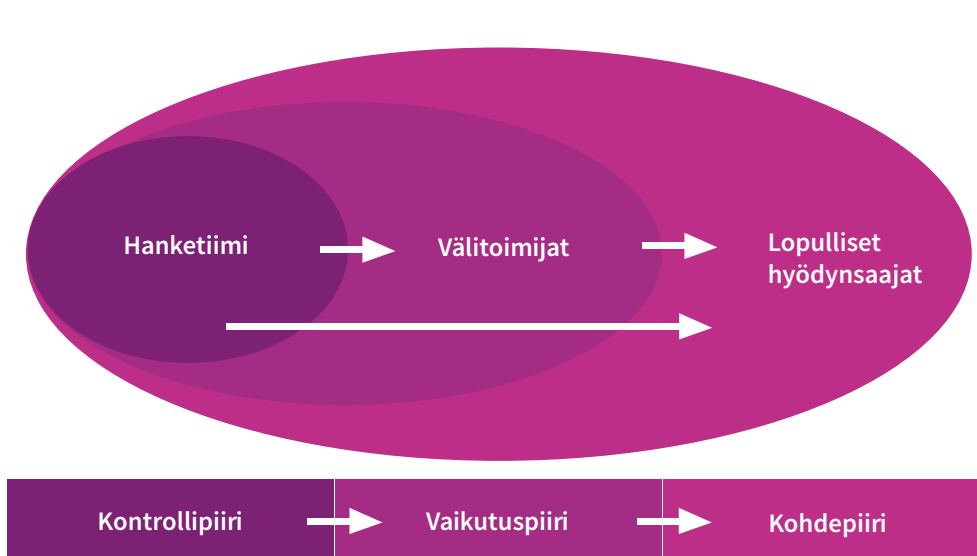
Kuvassa 1 esitellään kartta, joka syntyy analyysin tuloksena. Kartta muodostaa pohjan hankesuunnitelmalle. Kartta auttaa hanketiimiä ajattelemaan tuloksia siten, että hankkeen tulokset tai vaikutukset ovat **muutoksia niissä toimijoissa, joihin hankkeella pyritään vaikuttamaan joko suoraan tai välillisesti**. Vaikutuspiirimalli tarjoaa hankkeelle suunnittelukehyyksen, joka ei vain keskity lopullisiin vaikutuksiin (muutoksiin lopullisten hyödynsaajien osalta) vaan myös siihen, **mitä eri välitoimijoiden tulisi mahdollisesti tehdä, jotta he edistävät hankkeen vaikutuksia**.

Vaikutuspiirimalli koostuu käytännössä kolmesta kehästä, joiden sisälle hankkeen toimijat voidaan sijoittaa sen perusteella, miten ne toisiinsa vaikuttavat.

Kontrollipiiri (the sphere of control) käsittää ne toimijat, jotka kontrolloivat hankkeen toimintaa. Kontrollipiirin toimijat suunnittelevat ja toimeenpanevat hankkeen tai ohjelman toimet. Käytännössä kontrollipiiri on usein sama kuin hanketiimi.

Vaikutuspiiri (the sphere of influence) käsittää ne toimijat, joihin hankkeella pyritään vaikuttamaan suoraan. Näitä voivat olla esim. aktivistit, kouluttajat, sosiaalisen median vaikuttajat eli influencersit tai opettajat.

Kohdepiiri (the sphere of concern) käsittää hankkeen lopulliset hyödynsaajat. Nämä ovat toimijoita, joihin hankkeella pyritään vaikuttamaan eli joissa tavoitellaan positiiviseen suuntaan vievää muutosta suhteessa hankkeen tavoitteeseen tai visioon. Usein hankkeet vaikuttavat vain välillisesti ja vaikutus saadaan aikaan kohdepiiriin sisältyvien välitoimijoiden kautta. Hanke voidaan kuitenkin suunnitella myös siten, että vaikutus- ja kohdepiirissä ovat samat toimijat, ts. toimeenpanevan organisaation työntekijät tai vapaaehtoiset ovat suorassa yhteydessä lopullisiin hyödynsaajiin.



⁴ Vaikutuspiirianalyysi on työkalu, joka on peräisin 'outcome mapping' eli muutuskartoitusmenetelmästä. Lisätietoa englanniksi osoitteessa www.outcomemapping.ca.



CASE-ESIMERKKI 1

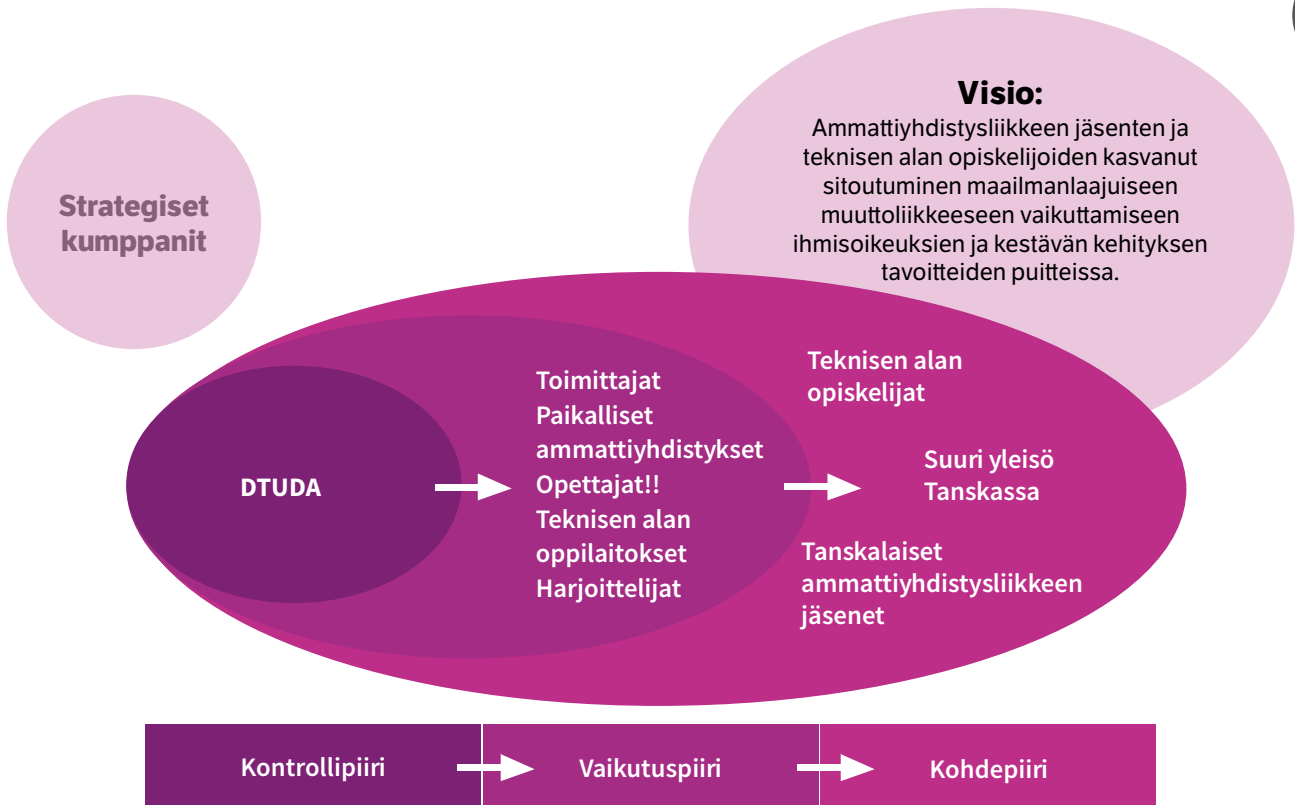
VAIKUTUSPIIRIANALYYSI KÄYTÖSSÄ

Tanskan ammattiyhdistysliikkeen kehitysyhteistyöorganisaation (DTUDA) toteuttaman globaalikasvatushankkeen tavoitteena oli sitouttaa teknisen alan opiskelijoita maailmanlaajuisen muuttoliikkeen kysymyksiin. Pyrkimyksenä oli tavoittaa opiskelijat suoraan luokkahuoneissa tai toimittajien ja paikallisten ammattiyhdistysten kautta. DTUDA järjesti oppilaitosten kanssa tapahtumia ja tapaamisia, joissa Nepalissa paikallisten rakennustyöläisten kanssa työskennelleet harjoittelijat kertoivat kokemuksistaan. DTUDA myös kirjoitti artikkeleita teknisen alan lehtiin harjoittelijoista ja heidän kokemuksistaan Nepalissa.

Kun DTUDA aloitti vaikutuspiirimallin mukaisen työskentelyn, he huomasivat, että resurssien käyttö tehostuisi, jos toimintaan otettaisiin mukaan myös relevantit opettajat ja kansainväliset koordinaattorit välitoimijan roolissa. Opettajat auttoivat motivoimaan opiskelijoita ja varmistivat hankkeen kestävyuden jatkamalla muuttoliikkeeseen liittyvien asioiden esillä pitämistä. He myös kannustivat opiskelijoita lähtemään kansainväliseen harjoitteluun.

Keskittyminen muutokseen opettajien ja kansainvälisten koordinaattoreiden keskuudessa teki hankkeen tuloksista konkreettisempia ja mitattavampia, kuin mitä ne olisivat olleet, jos DTUDA olisi vain keskittynyt muutokseen lopullisen kohderyhmänsä eli opiskelijoiden keskuudessa.

Tulevassa hankkeessa opettajat ja kansainväliset koordinaattorit ovat keskeinen ja merkittävä kohderyhmä, joka otetaan mukaan hankkeeseen jo sen suunnitteluvaiheessa



Kuva 2. DTUDA:n vaikutuspiirit

Eri toimijoiden kartoittaminen vaikutuspiirimallin mukaisesti voi olla hyödyllistä jokaisessa hankesyklin vaiheessa. Suunnitteluvaiheessa tehty kartoittaminen voi tuoda lisätietoa hankesuunnittelun avuksi, kun taas hankkeen toteutusvaiheessa se auttaa ymmärtämään hankkeen vaikutuksia.



AVAINTOIMET

- Laadi luettelo niistä yksilöistä ja organisaatioista, joiden katsot kuuluvan hankkeen sidosryhmiin. Sidoryhmillä tarkoitetaan yksilöitä, ryhmiä, organisaatioita ja instituutioita, jotka ovat hankkeessa mukana tai joihin se vaikuttaa.
- Aseta kohdepiiriin ne, joiden katsot olevan hankkeen lopulliset kohderyhmät / hyödynsaajat.
- Aseta vaikutuspiiriin ne sidosryhmät, joihin olet suorassa yhteydessä (huom. joskus hanketiimi on myös suorassa yhteydessä hankkeen lopullisiin hyödynsaajiin ja näin ollen ryhmä esiintyy yhtä aikaa kahdessa piirissä).
- Aseta kontrollipiiriin ne toimijat, jotka vastaavat hankkeesta ja valvovat sitä.
- Sidoryhmät, jotka eivät tunnu sopivan mihinkään piiriin, saattavat olla strategisia sidosryhmiä eli toimijoita, joilla on hankkeessa intressi, mutta joihin ei kohdistu hankkeen vaikutus- tai seurantapyrkimyksiä. Strategiset sidoryhmät voi sijoittaa piirien ulkopuolelle.

VINKKEJÄ:



1.

Kun kartoitat välitoimijoita vaikutuspiiriä varten, valitse nimenomaan ne toimijat, joilla on hankkeen kannalta strategisin merkitys. Toisin sanoen toimijat, joilla voi olla merkittävää kerrannais- tai vipuvaikutusta ja joihin hanketiimi pystyy kohdistamaan suoraa tukea tai vaikutusta. Nämä toimijat ovat myös ne, joita seurataan tarkimmin.

2.

Ole realistinen välitoimijoiden määrän suhteen: jo 3–4 välitoimijaa voi osoittautua haastavaksi.

3.

Vaikutuspiirikartta ei ole staattinen, vaan sitä voi olla tarpeen muokata hankkeen kuluessa. Perusteita tähän ovat esim. muutokset kontekstissa, muutokset tiettyjen toimijoiden tilanteessa tai hankkeen aikana saatu ymmärrys ja oivallukset.

MÄÄRITÄ EDISTYKSEN ETAPIT

Edistyksen etapit¹ käytöksen tai käytäntöjen muutoksen seurannassa

Toimijakeskeisen seurantajärjestelmän kehittämisen seuraavassa vaiheessa määritellään selkeästi ne muutokset, joihin hanketiimi toivoo voivansa myötävaikuttaa välitoimijoiden (vaikutuspiirin) ja lopullisten hyödynsaajien (kohdepiirin) keskuudessa.

Tämä tapahtuu määrittämällä kullekin hankkeessa seurattavalle toimijalle edistyksen etapit. Edistyksen etappeja käytetään yleensä seuraamaan muutoksia hankkeen vaikutuspiirissä olevissa välitoimijoissa, sillä muutokset lopullisen kohderyhmän keskuudessa saattavat viedä pidemmän ajan, eivätkä ne välttämättä ole edes havaittavissa hankkeen aikajänteellä. Joissakin hankkeissa voi kuitenkin olla tarkoituksenmukaista määrittää edistyksen etapit sekä välitoimijoiden että lopullisten kohderyhmien osalta.

Edistyksen etapit kuvaavat havaittavia käytöksen, toiminnan tai suhteiden muutoksia niiden toimijoiden osalta, joihin hanke pyrkii kohdistamaan vaikutusta tai tukea. Niillä on suuntaa määrittävä ja ohjaava vaikutus hankkeen tavoitteena olevien vaikutusten seurannassa. Edistyksen etapit auttavat myös seuraamaan vähäisiä, helposti ylenkatsottavia muutoksia, jotka kuitenkin saattavat olla perustavanlaatuisen tärkeitä myöhemmin tapahtuvan transformatiivisen muutoksen suhteen. Ne myös auttavat ottamaan oppia tällaisista muutoksista (ks. case-esimerkki 2).

Mitä ovat edistyksen etapit?

1. Edistyksen etapit jaetaan kolmeen ryhmään: odotetut, toivotut ja unelmoitavat.



Odotetut

(expect to see)

edistyksen etapit kuvaavat muutoksia, joiden tavalla tai toisella odotetaan tapahtuvan ja jotka ovat usein saavutettavissa lyhyelläkin tähtäimellä. Tästä huolimatta niillä voi olla perustavanlaatuista merkitystä myöhemmin tapahtuvien syvälisten muutosten suhteen. Esim. osallistuminen työpajaan tai tapahtumaan.

Toivotut

(like to see)

edistyksen etapit edustavat syvällisempiä, vaikeammin saavutettavissa olevia ja suurempaa sitoutumista, panostusta ja aikaa vaativia muutoksia. Esim. aktiivinen osallistuminen työpajaan ja tiettyä aihepiiriä tai teemaa koskevan mielipiteen ilmaisu.

Unelmoitavat

(love to see)

edistyksen etapit kuvaavat perustavanlaatuisia muutoksia, jotka toimivat merkinä toimijan syvälistä ja pysyvää transformatiosta. Tällaisilla muutoksilla on toimijan itsensä täysi tuki, eikä niiden suhteen ole enää tarvetta hankkeen tarjoamaan tukeen tai kannustukseen. Esim. toimijan tiettyyn aihepiiriin tai teemaan liittyvät oma-aloitteiset toimet.

2. Edistyksen etapit eroavat perinteisistä mittareista siten, että ne eivät ole aikasidonnaisia, eikä niille ole välttämättä määritelty ennakoon tiettyjä tavoitteita tai lukuarvoja.

3. Kokonaisuutena edistyksen etapit ovat keino kartoittaa toimijassa mahdollisesti käynnissä olevaa kompleksista muutosprosessia. Koska kompleksinen muutos on vaikeasti ennustettavissa, ajan myötä edistyksen etappeja voi olla tarpeen muokata tai esiin saattaa uusia edistyksen etappeja.

4. Edistyksen etapit eivät ole vakioitu tarkistuslista, eikä niitä tulisi käsittää jäykiksi tavoitteiksi, joita vasten edistystä mitataan. Ne ovat ennemminkin kehikko, jossa käydä hankkeen vaikutuspiiriin kuuluvien kohderyhmien tasolla havaittuja muutoksia koskevaa vuoropuhelua tai reflektiota.

1 Lisätietoa edistyksen etappien (progress marker) käytöstä englanniksi osoitteessa www.outcomemapping.ca.



CASE-ESIMERKKI 2

EDISTYKSEN ETAPIT KÄYTÖSSÄ

Tanskalaisen tekniikan alan ammattilaisten etujärjestön (Danish Society of Engineers, DSE) globaaliyhteisöiden ryhmä käytti edistyksen etappien mallia hankkeessaan ”The Sustainability Caravan” (kestävyyden karavaani). DSE koulutti jäsenistönsä keskuudesta vapaaehtoisia vieraillemaan työpaikoilla kertomassa kestävästä kehityksen tavoitteista. Hankkeen visiona oli innostaa työpaikkoja ja yrityksiä kehittämään toimintasuunnitelmia, joilla ne voisivat integroida kestävästä kehityksen tavoitteet osaksi omaa toimintaansa. DSE myös toivoi viestinsä saavuttavan entistä enemmän ihmisiä sosiaalisen median kautta. Hankekartoituksessa vapaaehtoiset sijoitettiin vaikutuspiiriin, kun taas työpajoihin osallistuvat yritysten edustajat sijoitettiin kohdepiiriin.

Alkuperäisen hankesuunnitelman mukaan DSE:n oli tarkoitus seurata muutoksia vierailun kohteena olleiden yritysten käytännöissä. Tämä osoittautui kuitenkin haasteeksi, johon hankkeen resurssit eivät riittäneet.

Tämän sijaan hankkeessa määriteltiin edistyksen etapit kuvaamaan muutosta, jonka toivottiin syntyvän DSE:n vapaaehtoisten ja yritysten edustajien (työpajojen osanottajien) välisen interaktion seurauksena työpajoissa. Pitkän tähtäimen yritystason muutoksiin keskittymisen sijaan hankkeessa päätettiin seurata muutosta niiden toimijoiden keskuudessa, joihin työpaikkavierailut antoivat suoran yhteyden. Tarkoitusta varten määriteltiin seuraavat edistyksen etapit:

Vapaaehtoiset:

- Hankkeessa on odotettavaa, että DSE:n vapaaehtoiset osallistuvat koulutuksiin ja työpajojen toteutuksen valmisteluihin.
- Hankkeessa on toivottavaa, että DSE:n vapaaehtoiset esittelevät työpajoissa kestävästä kehityksen tavoitteita ymmärrettävällä ja vaikuttavalla tavalla.
- Hankkeessa olisi unelmoitavaa, että DSE:n vapaaehtoiset jakaisivat kokemuksiaan ja ajatuksiaan DSE:n Facebook-sivulla ja osallistuisivat aktiivisesti keskusteluun kestävästä kehityksen tavoitteista omissa henkilökohtaisissa sosiaalisen median kanavissaan.

Yritysten edustajien osalta:

- Hankkeessa on odotettavaa, että yrityksen edustajat osallistuvat työpajaan.
- Hankkeessa on toivottavaa, että työpajaan osallistuvat yrityksen edustajat kuuntelevat vapaaehtoisia ja keskustelevat aktiivisesti tavoitteista sekä keinoista, joilla niitä voitaisiin käsitellä työpaikalla.
- Hankkeessa olisi unelmoitavaa, että osallistuvat yrityksen edustajat ilmaisivat saaneensa inspiraatiota ja todennäköisesti panevansa toimeen joitakin käsitellyistä keinoista.

Edistyksen etapit tarjosivat käyttökelpoisen ja hyödyllisen seurantatyökalun, sillä niiden avulla hankkeen henkilöstö pystyi keräämään tarvittavan seurantatiedon työpajojen aikana suoran havainnoinnin sekä kohderyhmien (vapaaehtoiset ja yritysten edustajat) kanssa käytävien keskustelujen kautta. Edistyksen etappien käytöllä myös ylläpidettiin vapaaehtoisten motivaatiota, sillä he pystyivät myötävaikuttamaan realististen lyhyen tähtäimen tavoitteiden saavuttamiseen.

VINKKEJÄ:

1.

Edistyksen etapit kuvaavat havaittavissa olevia muutoksia (esim. tietyn menetelmän soveltaminen, tietty toiminta, keskustelun sävyn muutos jne.) ”Kasvaneet valmiudet” tai ”asennemuutos” ei ole toimiva edistyksen etappi. Sen sijaan voidaan kysyä, miten nämä kasvaneet valmiudet tai muutokset asenteissa näkyvät havaittavassa olevassa käytöksessä tai toiminnassa.

2.

Ole realistinen sen suhteen, miten monelle välitoimijalle edistyksen etapit määritellään.



AVAINTOIMET

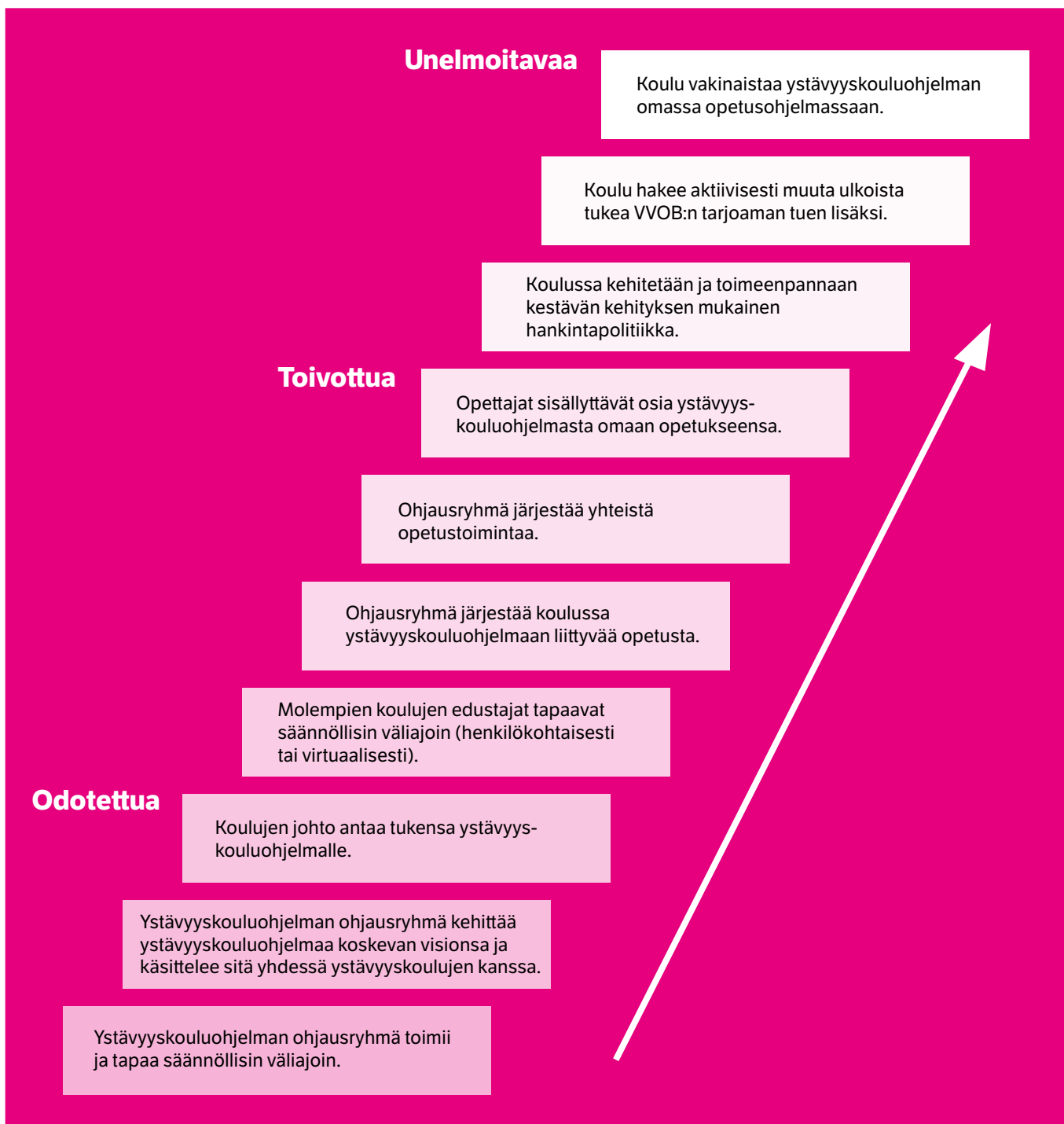
- Pyri määrittelemään kolmen tasoisia edistyksen etappeja (odotetut, toivotut, unelmoitavat) hankkeen vaikutuspiiriin kuuluville avainasemassa oleville välittömille toimijoille.

Toinen esimerkki edistyksen etapeista

Kehitysyhteistyöjärjestö VVOB¹ toteutti hankkeen, jolla pyrittiin yhdistämään eri maissa sijaitsevia kouluja ystävyyskouluohjelman avulla.

Tarkoituksena oli vahvistaa oppilaiden (hankkeen kohderyhmän) tietämystä kehityskysymyksistä. Koska muutosta yksittäisen oppilaan tasolla olisi liian vaikea seurata säännöllisesti ja muutoksen ilmenemiseen kuluisi liian kauan aikaa, hankkeessa päätettiin määritellä koulujen edistykseen ja valmiuksiin liittyvät edistyksen etapit.

Kohdepiirin välitoimijat käsittivät koulujen johdon, opettajat ja hankkeen ohjausryhmän.



¹ Lisätietoa VVOB-casesta englanniksi artikkelissa osoitteessa: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1173642.pdf>.

Käytä seurantapäiväkirjaa¹

Seurantapäiväkirja voi olla suureksi hyödyksi hankehenkilöstölle ja muille sidosryhmille, sillä sen avulla voidaan dokumentoida havaitut muutokset systemaattisesti suhteessa edistyksen etappeihin sekä analysoida niitä. Kuvassa 3 esitetään seurantapäiväkirjan malli. Kullekin toimijalle, jonka edistyksen etappeja hankkeessa halutaan seurata, tulisi luoda oma seurantapäiväkirja. Seurantapäiväkirjaan kirjataan tietyn kohderyhmän edistyksen etapit (ensimmäinen sarake). Jokaisen edistyksen etapin kohdalla on mahdollista kirjata lisätietoja havaitusta muutoksesta. Seurantapäiväkirjan avulla voidaan myös havaita:

- odottamattomat muutokset, joita ei edistyksen etappien avulla pystytty ennakoimaan (sekä myönteiset että kielteiset)
- muutosta haittaavat ja edistävät tekijät

VINKKEJÄ:

Edistyksen etappeihin liittyvää tietoa voidaan kerätä eri tavoin:



1.

Havainnointi välitoimijoiden tai kohderyhmien kanssa tapahtuvassa toiminnassa tai vuorovaikutuksessa

Havainnot voidaan kirjata seurantapäiväkirjaan jatkumona. Näin hanketiimin jäsenillä on mahdollisuus pitää omia seurantapäiväkirjojaan. Kunkin toimijan osalta voidaan pitää verkossa keskitettyä seurantapäiväkirjaa, johon kukin tiimin jäsen kirjaa havaintonsa. Seurantapäiväkirjaa voidaan myös päivittää määrättyinä ajankohtina (yhdessä reflektiotapaamisen yhteydessä tai kukin erikseen).

2.

Haastattelut tai fokusryhmäkeskustelut:

Seurantapäiväkirja voi myös ohjata välitoimijoiden tai hyödynsaajien haastatteluja tai fokusryhmäkeskusteluja. Vastaavia keskusteluja voidaan järjestää myös muiden toimijoiden kanssa, joilla saattaa olla hyödyllistä tietoa edistyksen etappeihin liittyen.

3.

Itself-reflektio:

Seurantapäiväkirja voi myös tarjota toimivan kehyksen välitoimijoiden tai hyödynsaajien itsearviointiin, sillä se mahdollistaa tapahtuneen edistyksen arvioinnin suhteessa edistyksen etappeihin.

¹ Lisää esimerkkejä seurantapäiväkirjoista ja niiden käytöstä englanniksi osoitteessa www.outcomemapping.ca.



AVAINTOIMET

Laadi edistyksen etapeista seurantapäiväkirja kullekin toimijalle, jota hankkeessa halutaan seurata. Keskustele seurantapäiväkirjan käyttötavoista hanketiimin kanssa ja sovi esim. miten ja kuinka usein tietoja kerätään.



Seurattavan avaintoimijan nimi			
	Havaitun muutoksen kuvaus	Muutoksen merkittävyys	Hankkeen panos
Odotettu			
Edistyksen etappi 1			
Edistyksen etappi 2			
Toivottu			
Edistyksen etappi 1			
Edistyksen etappi 2			
Unelmoitava			
Edistyksen etappi 1			
Edistyksen etappi 2			
Oppimiskysymykset			
Odottamattomat muutokset			
Muutosta haittaavat tai edistävät tekijät			

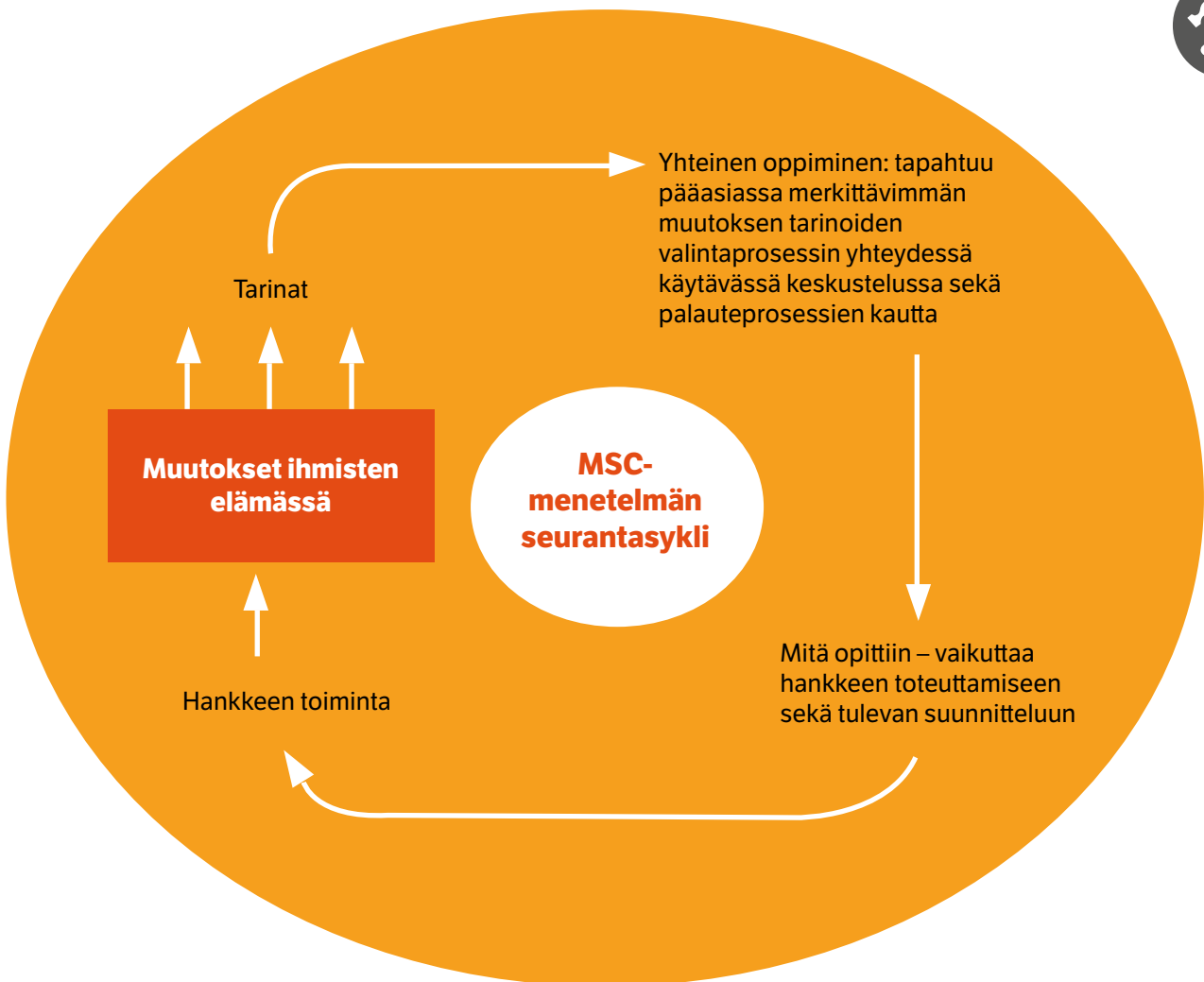
KUVA 3: Yleisluontoinen esimerkki seurantapäiväkirjasta

TUNNISTA MUUTOSTARINAT

Merkittävimmän muutoksen tarinat – vaikutuksista oppiminen ilman mittareita

Muutostarinoita keräävä menetelmä eli MSC-menetelmä¹ ("Most Significant Change") tarjoaa kvalitatiivista täydennystä muihin seuranta- ja arviointimenetelmiin. MSC-menetelmällä hanketiimi voi oppia ymmärtämään, millaisiin muutoksiin hankkeella on myötävaikutettu ja millä tavoin. Menetelmän avulla on mahdollista havaita myös muutokset, joita ei vielä suunnitteluvaiheessa osattu ennakoita. Tarinat voivat antaa vivahteikasta ja yksityiskohtaista tietoa tiettyjen muutosten eri ulottuvuuksista. Niiden avulla voidaan myös esitellä hankkeen tuloksia rahoittajille, muille sidosryhmille ja laajemmalle yleisölle. MSC-menetelmä soveltuu parhaiten täydentämään muita seuranta- ja arviointimenetelmiä.

MSC-menetelmä antaa hankkeen kohderyhmille mahdollisuuden kertoa, minkä he itse kokevat hankkeeseen osallistumisen tuottamaksi merkittäväksi muutokseksi. Tähän päästään usein pyytämällä kohderyhmän jäsentä omin sanoin **kertomaan omasta näkökulmastaan tarina, joka kuvastaa merkittävintä muutosta, joka on tapahtunut hänessä itsessään tai suhteessa muihin seurauksena osallistumisesta hankkeeseen.** Kertojalle on mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä, jotka liittyvät esim. hankkeen tavoitteisiin.



¹ Davies, R. & Dart, J. (2005) The 'Most Significant Change' (MSC) Technique. A Guide to Its Use: <https://mande.co.uk/wp-content/uploads/2018/01/MSCGuide.pdf>.



AVAINTOIMET

MSC-menetelmä koostuu seuraavista vaiheista. Kaikkia vaiheita ei ole aina tarpeen käydä läpi, kuten case-esimerkki 3 osoittaa.

1.

Vastaajien ja teeman määrittely: hanketiimin tulee ensin määrittää vastaajat sekä heiltä kysyttävä yksi tai useampi kysymys. Kysymykset voivat olla hyvin yleisluontoisia tai keskittyä tiettyyn hankkeen temaattiseen painopisteeseen tai tavoitteeseen.

2.

Merkittävimmän muutoksen tarinoiden keräys ja dokumentointi: vastaajilta kysytään yksi pääkysymys ja mahdollisesti muutama jatkokysymys esim. seuraavasti:

- Mikä on mielestäsi merkittävin muutos, jonka olet huomannut itsessäsi (tai asuintienoillasi tai ympäristössäsi) tähän hankkeeseen osallistumisen seurauksena?
- Mikä tai kuka on sinusta myötävaikuttanut tähän muutokseen?
- Miksi tämä muutos on sinulle merkittävä?

3.

Tarinoiden analysointi: analysointia varten on suotavaa koota ryhmä, johon voi kuulua hanketiimin jäseniä, kysymyksiin vastanneita tai muita hankkeen toimijoita. He lukevat tai kuuntelevat tarinat ja kommentoivat niitä esim. seuraavasti:

- Mistä he pitävät tarinoissa?
- Mikä on heille yllättävää?
- Mitä tarinat tuovat esiin hankkeesta?
- Millainen muutos mainitaan useimmin?
- Mitkä tarinoista tekevät suurimman vaikutuksen?

Ryhmä valitsee yhden tai useamman merkittävimmäksi katsomansa tarinan ja perustelee valintansa. Valintaprosessin aikana käytävät keskustelut kannattaa dokumentoida, sillä ne todennäköisesti tuovat esiin runsaasti vivahteita sen osalta, miten erilaiset ihmiset hahmottavat hankkeen ja sen tulokset.

VINKKEJÄ:



1.

Palaute siitä, mitä opittiin:

MSC-menetelmän kautta saatava tieto on tärkeää jakaa vastaajien ja muiden hankkeen sidosryhmien kanssa. Johtopäätöksiä voidaan myös käyttää hankkeen sisäiseen reflektioon.

2.

Tarinoista voi olla hyötyä myös hanketta koskevassa sisäisessä viestinnässä esim. laajemman kohderyhmän puitteissa (vain valittujen vastaajien sijaan) tai rahoittajien ja/ tai hankekumppaneiden kanssa.

3.

Tarinat voivat olla tehokas ulkoisen viestinnän väline edellyttäen, että vastaajat antavat suostumuksensa tarinoidensa käyttämiseen tässä tarkoituksessa.



CASE-ESIMERKKI 3

MSC-MENETELMÄ KÄYTÖSSÄ¹

Hollantilainen Humanity House -museo käytti MSC-menetelmää oppiakseen näyttelynsä ”Journey of Discovery” vaikutuksista toisen asteen opiskelijoihin. Näyttelyssä opiskelijat saivat itse kokea ne haasteet, joita ihmiset kohtaavat yrittäessään selviytyä hengissä konfliktin tai luonnonmullistuksen koettelemalla alueella. Poikkeuksellinen ja interaktiivinen lähestymistapa vei osanottajat sisälle pakolaisten maailmaan.

Sen lisäksi, että kävijöiltä kysyttiin näyttelyyn tutustumisen heissä aikaansaamaa merkittävintä muutosta, hanketiimi esitti myös näyttelyn tarkempisiin tavoitteisiin liittyviä lisäkysymyksiä:

- 1) Mitä on muuttunut nyt, kun olet käynyt näyttelyn läpi?
- 2) Mikä huoneista vaikutti eniten tähän muutokseen?
- 3) Mitä uutta opit luonnonmullistuksista ja konflikteista?
- 4) Mikä kuva tai tunne jäi mieleen vahvimpana?
- 5) Millaisia ajatuksia sinulle on syntynyt keinoista, joilla voitaisiin estää konflikteja ja luonnonmullistuksia?

Kahden kuukauden aikana haastateltiin yhteensä 84 opiskelijaa heidän museokäyntinsä aikana. Haastattelut tehtiin kahden opiskelijan ryhmissä eli yhteensä niitä oli 42. Opiskelijoiden vastaukset muokattiin luettaviksi tarinoiksi ja analysoitiin neljässä reflektiopalaverissa, joihin osallistui museon koulutushenkilöstöä, opettajia ja johtoryhmän edustajia. Palaverissa luettiin tarinat ja keskusteltiin niistä. Osanottajat valitsivat sitten mielestään merkittävimmät muutostarinat. Kussakin palaverissa kirjattiin valinnan perusteet sekä keskustelun kulku pääpiirteittäin. Viimeisessä palaverissa osanottajat keskustelivat siitä, onnistuiko näyttely vahvistamaan kävijöiden ymmärrystä pakolaisten kohtaamista tilanteista. Johtopäätökset olivat seuraavat:

1. Kävijöiden tarinoiden analysointi auttoi ymmärtämään paremmin, mitä ”empatia” heille merkitsi.
2. Suurin osa kävijöistä ymmärsi, mitä ”pakko lähteä pakoon” piti sisällään, mahdollisesti tv-uutisista saamansa kuvan perusteella, mutta Journey of Discovery syvensi tätä ymmärrystä ja monet kävijät kertoivat asiaan liittyvän tunnelatauksen kasvamisesta. Tämän havainnon vahvisti tarinoiden merkittävä enemmistö (n. 75 %).

Kävijät myös ilmaisivat omia tunteitaan tarinoissaan, kuten seuraavista otteista käy ilmi:

”Ennen kuin kävin näyttelyssä, tiesin, että minun olisi vaikea päästä EU:n ulkopuoliseen maahan. EU:n sisällä tilanne ei niinkään ole ongelma. Voisin kuvitella, miten ikävää olisi joutua muuttamaan itselle täysin vieraaseen maahan. Journey of Discovery opetti minulle, etten ollut käsittänyt, miten huono tilanne oikeasti on. Vaikka en koskaan olekaan ollut pakolainen. Olin oikeasti järkyttynyt. Siitä, että näin on tapahtunut niin usein ja niin monille pakolaisille. Siltä minusta tuntui. Ja monet heistä otetaan kiinni ja sitten he joutuvat vain uudestaan lähtemään pakosalalle...”

”Näyttelyn jälkeen minussa on muuttunut moni asia. Minulla oli ennen kovasti yksinkertaistettu näkemys: lähdetään pakoon, muutetaan toiseen maahan, aloitetaan alusta siellä. Nyt tajuan, miten hirvittävää pakolaisilla oikeasti on. Minun teki mieli kääntyä kannoillani ja lähteä karkuun sen viinihuoneeseen johtavan pimeän käytävän kohdalla. Minua koskettivat myös erityisesti kuvat äideistä, jotka viimein pääsivät taas yhteen lastensa kanssa...”

¹ Jan Ongevalle, J., Carabain, C. (2014): More or Less Global Citizenship? When Measuring Becomes Learning. An action research study examining the use of qualitative methods for monitoring and evaluation, Evaluation Series 4, NCDO, Amsterdam.
<http://www.ncdo.nl/more-or-less-global-citizenship>.

MUUTOSHARAVOINTI: KOKOA MERKITYKSELLISET MUUTOKSET



Muutosharavoinnilla¹ kartoitetaan muutoksia lopullisten hyödynsaajien keskuudessa

Muutosharavointi on tulosperusteinen menetelmä, jonka avulla on mahdollista jäljittää merkityksellisiä muutoksia (tuloksia), joihin hanke on mahdollisesti myötävaikuttanut.

Menetelmässä ”tulokset” tarkoittavat samaa kuin muualla oppaassa ”muutokset”. Tulokset tarkoittavat siis hankkeen visioon liittyviä muutoksia yksilöiden, ryhmien, organisaatioiden tai instituutioiden käytöksessä, toimissa, linjauksissa, toiminnassa tai käytännöissä. Kuten edistyksen etappienkin kohdalla, tulosten tulee olla havaittavia muutoksia.

Muutosharavoinnissa ei käytetä etukäteen määritettyjä mittareita eikä edistyksen etappeja. Menetelmällä voidaan kuvailla muutosta niissä toimijoissa, joihin hankkeella pyritään vaikuttamaan joko suoraan (vaikutuspiirissä) tai välillisesti (kohdepiirissä). Menetelmä koostuu neljästä päävaiheesta. Kuitenkin kuten case-esimerkki 4 osoittaa, kaikkia vaiheita ei aina ole tarpeen käydä läpi.

- **Tulosten hahmottaminen:** Ensin on tunnistettava hankkeen merkittävät tulokset (muutokset). Sen voivat tehdä hanketiimi, vapaaehtoiset ja/tai kumppanit, jotka hankkeen kuluessa kirjaavat ylös kaikki huomionsa liittyen ”tuloksiin” riippumatta siitä ovatko tulokset odotettuja tai odottamattomia, myönteisiä tai kielteisiä. Kirjaukset voidaan tehdä jatkumona yhteiseen asiakirjaan, kuten työkalussa 2 kuvattuun seurantapäiväkirjaan, tai osana säännöllisiä seurantapalavereja. Toimiva tapa voi olla jopa toimistolla oleva ”havaittujen muutosten keräyslaatikko”, johon hanketiimi voi jättää havaintonsa. Tuloksia voidaan myös haravoida haastattelemalla merkittäviä toimijoita ja/tai käymällä läpi asiakirjoja, raportteja, mediaa jne.
- **Tulosten dokumentointi ja todentaminen:** Tarvittaessa hanketiimi voi seuraavaksi kerätä mahdollisimman paljon lisätietoa tunnistetuista tuloksista: Mitä tarkkaan ottaen tapahtui? Missä olosuhteissa? Keiden osalta? Miten? Milloin? Tähän vaiheeseen lisätietoa voidaan hankkia myös tiimin jäsenten välisten keskustelujen kautta tai lisähaastatteluilla, käymällä läpi lisää asiakirjoja jne.
- **Tulosten merkityksellisyyden analysointi:** Kolmannessa vaiheessa keskustellaan siitä, missä määrin havaitut tulokset ovat merkityksellisiä ja relevantteja hankkeen lopullisen tavoitteen saavuttamisen suhteen (ts. lopullisten hyödynsaajien keskuudessa tapahtuvan muutoksen sekä hankkeen vision suhteen).
- **Hankkeen panoksen selvittäminen:** Viimeisessä vaiheessa osanottajat pohtivat, missä määrin hanke on saattanut myötävaikuttaa havaittuihin tuloksiin. Hanketiimi voi näin saada paremman käsityksen hankkeen toiminnan vaikuttavuudesta ja mahdollisista muutostarpeista.

¹ Lisätietoa muutosharavoinnista englanniksi osoitteessa: <https://outcomeharvesting.net/home/>.



CASE-ESIMERKKI 4

MUUTOSHARAVOINTI ORGANISAATION OPPIMISEN SEURANNASSA

Suomalainen kehitysjärjestöjen kattojärjestö Fingo käytti kevennettyä versiota muutosharavointimenetelmästä tunnistaakseen oppimista järjestöjen keskuudessa, jotka saivat Fingon ohjaamaa rahoitusta globaalikasvatukseen. Osana prosessia Fingo järjesti koulutusta rahoituksensaajille.

Ensimmäinen osa muutosharavoinnista tehtiin seurannan ja arvioinnin koulutustilaisuudessa. Siihen mennessä kaikki rahoituksensaajat olivat jo aloittaneet hanketoimintansa ja ottaneet osaa ainakin yhteen Fingon järjestämään oppimistilaisuuteen. Rahoituksensaajia pyydettiin miettimään hanketta koko mitaltaan aina suunnittelun aloittamisesta lähtien ja tunnistamaan rahoituksen käytöstä ja oppimismatkaan osallistumisesta seuranneita konkreettisia muutoksia niin henkilökohtaisella kuin organisaationkin tasolla. Rahoituksensaajilta kysyttiin:

- Mitä on muuttunut organisaatiossani sitten hankkeen alkamisen?
- Mitä me rahoituksensaajien ryhmänä olemme oppineet?

Haravoituja muutoksia käsiteltiin puoli vuotta myöhemmin rahoituksensaajien loppuseminaarissa. Ne tulostettiin isolle paperille ja osanottajia pyydettiin refleктоimaan ja kommentoimaan niitä, olemaan samaa tai eri mieltä tai lisäämään niihin uutta tietoa. Pikainen harjoitus antoi Fingolle hyödyllistä tietoa ja ymmärrystä siitä, mitä organisaatiot olivat oppineet, kuten esim. sen, että hankkeessa mukana oleminen oli auttanut vahvistamaan organisaation vapaaehtoisten sitoutumisen astetta ja valmiuksia sekä sallinut heidän ottaa oppia myös muiden hankkeista.

MIKÄ TÄMÄ OPAS ON JA MITEN SITÄ KÄYTETÄÄN

Oppaassa esitellään neljä menetelmää ja työkalua, joiden avulla järjestöt voivat luoda helppokäyttöisen järjestelmän globaalikasvatushankkeiden vaikutusten selvittämiseksi.

Menetelmät soveltuvat sekä hankesuunnitteluun että seurantaan ja arviointiin niiden muutosten osalta, joihin hanke on myötävaikuttanut. Parhaimmillaan ne voivat vahvistaa hanketta myös toimeenpanovaiheessa ja näin omalta osaltaan edistää vaikuttavuutta.