

UNA GUIDA
CON 4 STRUMENTI

EDUCAZIONE ALLA CITTADINANZA GLOBALE

Come misurare e migliorare l'impatto





Foto di copertina: Margrethe Grønvold Friis
Layout e illustrazione: ENLOTTE
Redazione: CISU in collaborazione con Jan Van Ongevalle
Traduzione dall'inglese a cura di Alltrad s.a.s

Introduzione	4
Strumento n. 1 – Mappare i gruppi target	8
Strumento n. 2 – Definire i rilevatori di progresso	11
Strumento n. 3 – Individuare le storie di cambiamento	15
Strumento n. 4 – Raccogliere i cambiamenti rilevanti	18



Cofunded by the
European Union

*La presente guida è stata elaborata nell'ambito di FRAME, VOICE, REPORT!, un progetto finanziato dall'Unione europea con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza e l'impegno della cittadinanza europea ad agire per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. La guida è basata sul percorso di apprendimento sui temi del monitoraggio e della valutazione realizzato da Jan Van Ongevalle di KU Leuven per i grantees danesi di FRAME, VOICE, REPORT!. La guida è stata scritta da CISU in collaborazione con Jan Van Ongevalle. Per maggiori informazioni: www.framevoicereport.org/it
Il presente documento è stato prodotto con il contributo finanziario dell'Unione europea. Il contenuto di questo documento è di esclusiva responsabilità di CISU e non riflette necessariamente la posizione dell'Unione europea.*



CONTESTO



CASO



PASSI CHIAVE



SUGGERIMENTI



STRUMENTI

CHE COS'È QUESTA GUIDA E COME USARLA

La guida presenta 4 metodi e strumenti che possono aiutare le organizzazioni della società civile a impostare un sistema di monitoraggio facile da usare per riconoscere gli effetti dei progetti di educazione alla cittadinanza globale (ECG). Questi metodi possono essere utilizzati per la pianificazione delle attività, nonché per il monitoraggio e la valutazione dei cambiamenti a cui un progetto ha contribuito. Nel migliore dei casi, i metodi possono continuare a rafforzare il progetto nella fase di implementazione, contribuendo così a un maggiore cambiamento.



Perché dovremmo monitorare e valutare i progetti di ECG?

Monitorare significa seguire le attività realizzate e i cambiamenti da esse generati. Tuttavia, dato che i progetti di ECG spesso affrontano processi sociali complessi, prevedere e misurare i risultati di un progetto può essere piuttosto difficile. C'è inoltre il rischio di percepire il monitoraggio e le valutazioni come un onere.

Semplici strumenti di monitoraggio e valutazione possono contribuire a rafforzare significativamente l'effetto del progetto e a mantenere l'attenzione sui cambiamenti in atto. Ciò può aiutare un team di progetto a capire se alla fine il lavoro svolto risulti effettivamente rilevante - invece di concentrarsi principalmente sulla realizzazione del piano del progetto.

La presente guida fornisce alcuni semplici strumenti, casi e consigli per fare esattamente questo.



NOTA BENE

Anche se la guida e i casi riportati si concentrano sull'educazione alla cittadinanza globale, i metodi possono essere utilizzati in qualsiasi tipo di progetto.

INTRODUZIONE



Che cos'è l'educazione alla cittadinanza globale e perché è importante?

L'educazione alla cittadinanza globale è il concetto usato dall'UNESCO per definire attività che "mirano a dare ai discendenti di tutte le età la possibilità di assumere ruoli attivi, a livello sia locale che globale, nella costruzione di società più pacifiche, tolleranti, inclusive, sicure e sostenibili".

L'ECG era conosciuta precedentemente come educazione e sensibilizzazione allo sviluppo. Tuttavia, gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile¹ hanno contribuito a promuovere una comprensione globale dello sviluppo sostenibile, che richiede il coinvolgimento di tutta la cittadinanza e di tutte le istituzioni del pianeta. I progetti di educazione alla cittadinanza globale stanno quindi andando oltre la sensibilizzazione, per promuovere un maggiore impegno civico nello sviluppo sostenibile globale in tutti i modi possibili.

In questa guida conoscerete diversi progetti, tra i quali:

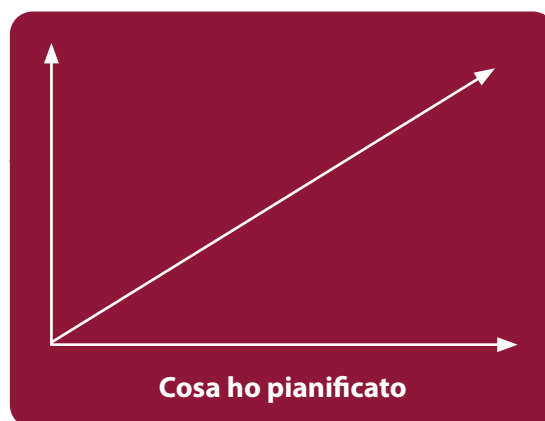
- un sindacato che cerca di aumentare la consapevolezza e l'impegno degli apprendisti e degli studenti degli istituti tecnici sui diritti e sulle condizioni di vita dei lavoratori migranti fuori dall'Europa;
- ingegneri che informano altri ingegneri sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e li motivano a elaborare piani d'azione nei rispettivi luoghi di lavoro per la realizzazione degli Obiettivi;
- dipendenti di un museo che si propongono di allestire un'esperienza interattiva e coinvolgente per far vedere al pubblico il mondo attraverso gli occhi di un rifugiato in fuga.

Questi progetti sono esempi di come l'educazione alla cittadinanza globale miri a far comprendere alla cittadinanza il proprio ruolo e le proprie responsabilità in una società globalizzata, nonché la capacità di partecipare a iniziative locali e globali a supporto dello sviluppo sostenibile.

L'ECG è quindi una componente importante per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, che tocca molte delle sfide attuali che il mondo si trova ad affrontare.

Perché promuovere l'educazione alla cittadinanza globale è complesso

Molti progetti di ECG cercano di influire sia sulle conoscenze sia sul comportamento dei loro gruppi target. Questi processi di cambiamento sono spesso determinati da fattori diversi che non sono collegati tra loro in modo lineare. Rendersi conto di ciò ha importanti implicazioni per la pianificazione, il monitoraggio e la valutazione dei progetti di ECG.



2

¹ Sul sito web www.globalgoals.org è possibile esplorare ciascuno dei 17 Obiettivi e i relativi target.

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

- **Il cambiamento può essere imprevedibile**

In primo luogo, quando si ha a che fare con cambiamenti imprevedibili e non lineari, è importante conoscere il più rapidamente possibile se le attività del progetto stiano effettivamente contribuendo al cambiamento previsto. Per questo motivo è necessario un sistema di monitoraggio che fornisca queste informazioni e consenta di conoscere i dati e apportare adattamenti lungo il percorso.

- **Il cambiamento può essere immateriale**

In secondo luogo, i cambiamenti perseguiti dai progetti di ECG sono spesso intangibili e multidimensionali (ad es. conoscenze, atteggiamenti, intenzioni, motivazioni, competenze e comportamenti) e quindi non facili da cogliere con indicatori prestabiliti³. Può essere difficile, ad esempio, predeterminare indicatori rilevanti per cogliere il profondo cambiamento personale in atto all'interno dei giovani apprendisti che lavorano insieme ai loro coetanei del Sud del mondo nel corso di uno scambio internazionale (vedi caso 1).

- **Il cambiamento è spesso il risultato di molteplici attori, relazioni e prospettive**

In terzo luogo, l'imprevedibilità del cambiamento perseguito dai progetti di ECG è spesso un risultato dell'influenza di molti attori diversi o soggetti interessati (stakeholders) che possono avere relazioni, ruoli e prospettive differenti su specifiche questioni sociali che vengono affrontate nel progetto. Inoltre, la sostenibilità dei risultati di un progetto dipende spesso da cambiamenti nel comportamento o nelle pratiche di vari attori intermedi che a loro volta possono interagire (direttamente o indirettamente) con i gruppi target finali di un progetto (ad esempio, i volontari che dovrebbero insegnare ad altri).

Focus sul cambiamento tra gli attori

Gli strumenti presentati in questa guida utilizzano un cosiddetto **approccio orientato all'attore** (actor-oriented approach). Concentrandosi su cambiamenti concreti e osservabili tra gli attori che fanno parte del gruppo o dei gruppi target è possibile affrontare alcune delle sfide sopra menzionate.

Puntare su gruppi specifici di attori che un progetto sta cercando di influenzare direttamente o indirettamente può aiutare ad articolare i ruoli e le aspettative degli attori chiave coinvolti nel processo di cambiamento. Può anche aiutare a chiarire i cambiamenti che il progetto spera di contribuire a determinare in tali attori. Avere le idee chiare sui cambiamenti che si desidera ottenere nei gruppi target diretti o indiretti è necessario non solo per progettare attività di progetto appropriate, ma anche per seguire gli effetti del progetto e per conoscerne l'efficacia.



CHE COSA INTENDIAMO PER “CAMBIAMENTI”

Quando parliamo di “cambiamenti” in questa guida, intendiamo cambiamenti nei comportamenti, nelle azioni, nelle politiche, nelle attività o nelle pratiche di individui, gruppi, organizzazioni o istituzioni collegati alla visione del progetto. Ciò significa che i cambiamenti sono qualcosa di concreto e di osservabile e non, ad esempio, una “maggiore consapevolezza” su un qualsiasi tema.

³ Un indicatore è qualcosa che normalmente viene definito all'inizio del progetto e che indica se il progetto ha avuto successo. Ad esempio, il numero di insegnanti di una scuola che dichiarano di dedicare più tempo di prima a questioni globali nel loro insegnamento.

MAPPARE I GRUPPI TARGET

Usare le Sfere di Influenza⁴ per mappare i diversi livelli di attori e di cambiamento

Le Sfere di Influenza possono essere utilizzate per mappare i diversi livelli di attori e gruppi target di un progetto e per individuare i cambiamenti che il progetto intende conseguire all'interno di tali gruppi. Si tratta di uno strumento di analisi semplice ma potente che può aiutare a discutere e a chiarire ruoli, responsabilità e aspettative dei diversi attori del progetto.

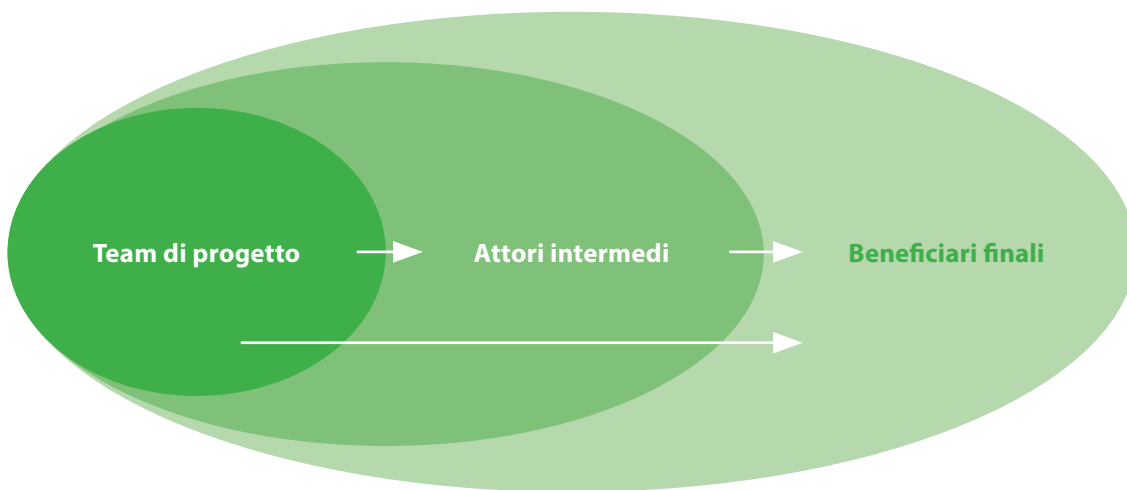
La mappa risultante con tre cerchi (come illustrato nella figura 1) diventa la base del piano del progetto e costringe quindi il team a pensare agli effetti o ai risultati come a **cambiamenti negli attori che il progetto sta cercando di influenzare direttamente o indirettamente**. Pertanto, fornisce al progetto un quadro di pianificazione che si concentra non solo sull'impatto finale (cambiamenti a livello dei beneficiari finali), ma anche su **ciò che i vari attori intermedi potrebbero dover fare per contribuire a tale impatto**.

Lo strumento delle Sfere di Influenza consiste fondamentalmente in tre cerchi che possono essere utilizzati per mappare gli attori di un progetto in base a come si influenzano a vicenda.

• **La sfera di controllo** contiene gli attori del progetto che hanno il controllo sulle attività. Gli attori inclusi nella sfera di controllo pianificano e realizzano le attività e spesso coincidono con il team del progetto.

• **La sfera di influenza** contiene gli attori che un progetto cerca di influenzare direttamente. Un progetto non ha alcun controllo sugli attori all'interno della sfera di influenza, ma ha un contatto diretto con loro e può quindi cercare di influenzarli direttamente. Potrebbe trattarsi, ad esempio, di attivisti/e, formatori/trici, influencer dei social media o insegnanti.

• **La sfera di interesse** contiene i beneficiari finali del progetto. Questi sono gli attori per i quali il progetto auspica un'influenza verso un cambiamento positivo in relazione all'obiettivo o alla visione specifica del progetto. Molti progetti avranno solo un'influenza indiretta sugli attori nella sfera di interesse, attraverso gli attori intermedi inclusi nella sfera d'influenza. Tuttavia, i progetti possono anche essere concepiti in modo che gli attori nella sfera d'influenza e nella sfera d'interesse siano gli stessi - il che significa che il team di progetto ha un contatto diretto con i beneficiari finali.



⁴ Lo strumento delle Sfere di Influenza deriva dal metodo della mappatura dei risultati. Ulteriori informazioni sono disponibili qui: www.outcomemapping.ca

CASO N. 1

UTILIZZARE LE SFERE DI
INFLUENZA

L'Agenzia per lo sviluppo del sindacato danese (DTUDA) ha realizzato un progetto di ECG, con l'obiettivo di attivare gli studenti degli istituti tecnici sul tema delle migrazioni. Il progetto intendeva raggiungere gli studenti direttamente in classe, ma anche attraverso i giornalisti e i sindacati locali. Nell'ambito del progetto quattro apprendisti sono stati in Nepal, dove hanno lavorato con dei colleghi nepalesi all'interno di cantieri edili. Successivamente sono stati organizzati eventi e incontri negli istituti tecnici, durante i quali gli apprendisti inviati in Nepal hanno presentato le loro esperienze. Inoltre, DTUDA ha pubblicato articoli sulle attività del progetto su riviste specializzate.

Quando DTUDA ha iniziato a lavorare con le sfere di influenza, si è resa conto di poter utilizzare le proprie risorse in modo più efficiente, coinvolgendo anche gli insegnanti e i coordinatori internazionali come attori intermedi. Gli insegnanti hanno contribuito a motivare gli studenti, hanno garantito la sostenibilità continuando a parlare di migrazioni e hanno incoraggiato gli studenti a fare tirocini all'estero.

Concentrandosi sul cambiamento avvenuto tra gli insegnanti e i coordinatori internazionali, i risultati del progetto sono diventati più tangibili e misurabili rispetto a quanto sarebbe stato possibile se DTUDA si fosse concentrata solo sul cambiamento all'interno del gruppo target finale - gli studenti.

In un prossimo progetto, gli insegnanti e i coordinatori internazionali saranno un gruppo target centrale e importante, che DTUDA coinvolgerà fin dall'inizio, nella fase di progettazione del progetto.

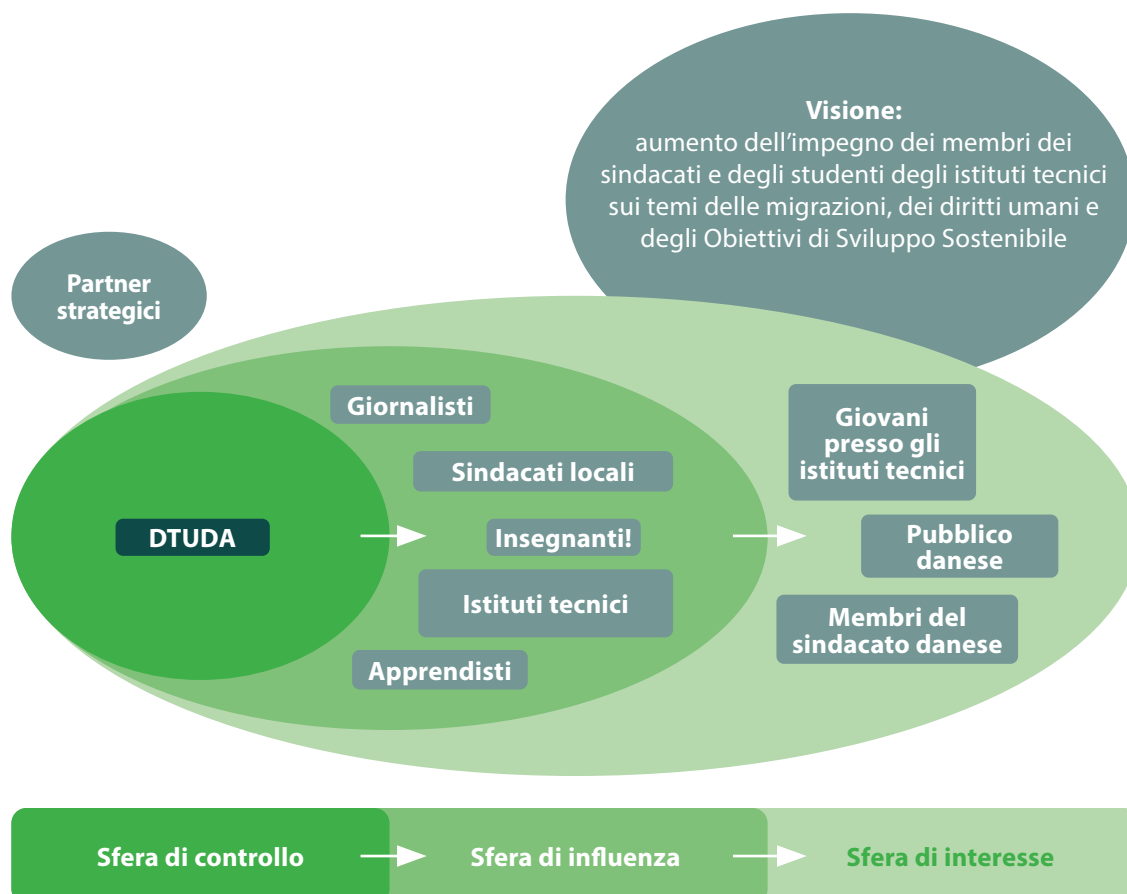


FIG. 2: LE SFERE D'INFLUENZA DI DTUDA

Una mappatura degli attori secondo le sfere di influenza può essere utile in qualsiasi fase del ciclo del progetto, ad esempio nella fase di pianificazione per progettare con maggiore consapevolezza, o durante la realizzazione del progetto quando si vogliono conoscere gli effetti del progetto.



PASSI CHIAVE

- Fate un elenco delle persone o delle organizzazioni che considerate soggetti interessati (stakeholder) nel vostro progetto. Per "soggetti interessati" si intendono individui, gruppi, organizzazioni o istituzioni che un progetto coinvolgerà o influenzerà.
- Inserite nella sfera di interesse quelli che considerate essere i gruppi target/beneficiari finali dei progetti.
- Collocate i soggetti interessati con i quali avete un contatto diretto all'interno della sfera di influenza **NB**: a volte i beneficiari finali di un progetto sono anche quelli con i quali il team del progetto ha un contatto diretto e quindi compiono in due sfere contemporaneamente.
- Collocate nella sfera di controllo gli attori che hanno il controllo delle attività del progetto.
- Gli stakeholder che non si inseriscono in alcuna sfera potrebbero essere soggetti strategici. Si tratta di attori che hanno un interesse nel progetto, ma il progetto non mira né a influenzarli né a monitorarli. È possibile collocare i soggetti strategici al di fuori delle sfere.



SUGGERIMENTI

1

Nell'individuare gli attori intermedi nella sfera d'influenza, selezionate gli attori più strategici per il progetto, cioè gli attori che possono assumere un ruolo significativo di moltiplicatore o di leva e che il team del progetto può sostenere o influenzare direttamente. Questi sono anche gli attori che saranno monitorati da vicino.

3

La mappa delle sfere d'influenza non è statica. Potrebbe essere necessario adattarla nel corso del progetto a causa di cambiamenti nel contesto, nella situazione di alcuni attori o di nuove informazioni acquisite durante il progetto.

2

Siate sufficientemente realistici nel decidere il numero di attori intermedi: 3 o 4 attori intermedi possono già essere un numero ambizioso.

DEFINIRE I RILEVATORI DI PROGRESSO

Usare i rilevatori di progresso⁵ (progress markers) per monitorare i cambiamenti di comportamento o di pratica

Il passo successivo nello sviluppo di un sistema di monitoraggio focalizzato sugli attori consiste nel chiarire i cambiamenti a cui il team del progetto spera di contribuire negli attori intermedi (sfera d'influenza) e nei beneficiari finali (sfera d'interesse).

Questo può essere fatto formulando rilevatori di progresso per ciascuno degli attori che il progetto intende monitorare. I rilevatori di progresso sono normalmente utilizzati per monitorare i cambiamenti negli attori intermedi di un progetto, che sono posizionati nella sfera di influenza, poiché i cambiamenti in un gruppo target finale potrebbero richiedere più tempo e non essere

osservabili nell'arco della durata del progetto. Tuttavia, per alcuni progetti può essere significativo formulare rilevatori di progresso sia per gli attori intermedi che per i gruppi target finali.

I rilevatori di progresso descrivono cambiamenti osservabili nel comportamento, nelle azioni o nei rapporti degli attori che un programma cerca di influenzare o sostenere. Essi forniscono l'orientamento e la guida per monitorare i cambiamenti a cui il progetto contribuisce. I rilevatori di progresso aiutano anche a tenere traccia dei piccoli cambiamenti che rischiano di essere trascurati, ma che possono rivelarsi fondamentali come punto di partenza per un cambiamento più trasformativo (vedi caso 2).

Che cosa sono i rilevatori di progresso?

1. I rilevatori di progresso sono raggruppati in tre categorie: "Mi aspetto di vedere" (Expect to see), "Mi piacerebbe vedere" (Like to see) e "Amerei vedere" (Love to see):



I rilevatori di progresso del "Mi aspetto di vedere"

descrivono i cambiamenti che in qualche modo ci si aspetta che avvengano e che spesso sono realizzabili a breve termine. Possono essere fondamentali per consentire cambiamenti più profondi in un secondo momento. Ad esempio, la partecipazione ad un workshop o evento.

I rilevatori di progresso del "Mi piacerebbe vedere"

rappresentano cambiamenti più profondi che sono più difficili da ottenere e richiedono più impegno, sforzo e tempo. Ad esempio, la partecipazione attiva a workshop esprimendo un'opinione su un argomento o un tema specifico.

I rilevatori di progresso dell'"Amerei vedere"

descrivono cambiamenti fondamentali che mostrano una trasformazione più profonda e duratura all'interno di un attore. Si tratta di cambiamenti che sono pienamente sostenuti dall'attore e per i quali non è necessario un ulteriore incoraggiamento da parte del progetto. Ad esempio, gli attori prendono l'iniziativa in modo autonomo per portare avanti un tema specifico.

2. I rilevatori di progresso differiscono dagli indicatori tradizionali perché non sono vincolati a un calendario, né sono necessariamente definiti con obiettivi o numeri prestabiliti.

3. Nel loro insieme, i rilevatori di progresso forniscono una mappa del complesso processo di cambiamento che un attore potrebbe intraprendere. E poiché un cambiamento complesso è imprevedibile, i rilevatori di progresso possono essere modificati o possono emergere nuovi rilevatori di progresso lungo il percorso.

4. I rilevatori di progresso non costituiscono una lista di controllo fissa e non dovrebbero essere traguardi rigidi rispetto ai quali misurare il progresso. Essi forniscono piuttosto un quadro di riferimento per il dialogo o la riflessione sui cambiamenti osservati nei gruppi target all'interno della sfera di influenza del progetto.

⁵ Maggiori informazioni sull'uso dei rilevatori di progresso sono disponibili sul sito web della comunità di apprendimento sulla mappatura dei risultati: www.outcomemapping.ca



CASO N. 2

UTILIZZARE I RILEVATORI DI PROGRESSO

Il gruppo di lavoro all'interno della Società danese degli ingegneri (DSE) ha utilizzato rilevatori di progresso nel suo progetto "Carovana della sostenibilità", finanziato da FVR. La DSE ha formato volontari tra i suoi membri perché andassero nei luoghi di lavoro in Danimarca a parlare degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. La visione consisteva nell'invitare le aziende a sviluppare piani d'azione per l'integrazione degli Obiettivi nel loro lavoro. La DSE voleva inoltre raggiungere più persone con i propri messaggi attraverso i social media. Nella mappatura del progetto i volontari erano nella sfera di influenza e il personale delle aziende che hanno partecipato al workshop era nella sfera d'interesse.

Nella pianificazione originale del progetto, la DSE intendeva monitorare il cambiamento all'interno delle pratiche delle aziende visitate. Questo obiettivo si è rivelato troppo ambizioso e al di là dei mezzi disponibili per il progetto.

Sono stati invece formulati rilevatori di progresso, che descrivevano i cambiamenti che il progetto sperava di ottenere come risultato dell'interazione tra i volontari della DSE e il personale delle aziende partecipanti ai workshop. Così, invece di concentrarsi sui cambiamenti a lungo termine a livello aziendale, il progetto ha deciso di monitorare il cambiamento all'interno dello staff delle aziende, con cui si stava confrontando direttamente durante le visite nei luoghi di lavoro. A tal fine, hanno formulato i seguenti rilevatori di progresso:

Per i volontari:

- Il progetto si aspetta di vedere la partecipazione dei volontari della DSE alle attività di formazione e ai preparativi per la realizzazione dei workshop
- Al progetto piacerebbe vedere i volontari della DSE parlare degli OSS in modo comprensibile e coinvolgente durante i workshop
- Il progetto amerebbe vedere i volontari della DSE condividere esperienze e riflessioni sulla pagina Facebook della DSE e partecipare attivamente al dibattito sugli OSS sui loro profili social.

Per il personale dell'azienda:

- Il progetto si aspetta di vedere il personale dell'azienda partecipare ad un workshop
- Al progetto piacerebbe vedere il personale dell'azienda partecipante ascoltare i volontari e discutere attivamente sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e i modi per contribuire al loro raggiungimento nei luoghi di lavoro.
- Il progetto amerebbe vedere il personale dell'azienda ispirato e attivato nell'implementazione di alcune idee che contribuiscano al raggiungimento degli OSS.

I rilevatori di progresso hanno fornito uno strumento di monitoraggio concreto e utile in quanto hanno permesso al personale del progetto di raccogliere dati per il monitoraggio durante i workshop attraverso l'osservazione diretta e la discussione con i gruppi target. L'uso dei rilevatori di progresso ha anche aiutato a mantenere la motivazione dei volontari, poiché sono stati in grado di contribuire al raggiungimento di obiettivi realistici e a breve termine.



SUGGERIMENTI

1

I rilevatori di progresso descrivono cambiamenti osservabili (ad es. l'applicazione di un determinato metodo, il coinvolgimento in una certa attività, un cambiamento nella narrativa, ecc.). Un "aumento della capacità" o il "cambiamento di atteggiamento" non costituiscono un buon rilevatore di progresso. Bisogna invece chiedersi in che modo tale aumento della capacità o tale cambiamento di atteggiamento possano manifestarsi in un comportamento o in un'azione osservabile.

2

Non siate troppo ambiziosi nel definire il numero di attori intermedi per i quali formulare rilevatori di progresso.



PASSI CHIAVE

- Provate a formulare rilevatori di progresso su tutti e tre i livelli ("Mi aspetto di vedere", "Mi piacerebbe vedere", "Amerei vedere") per gli attori chiave immediati nella sfera di influenza del progetto.

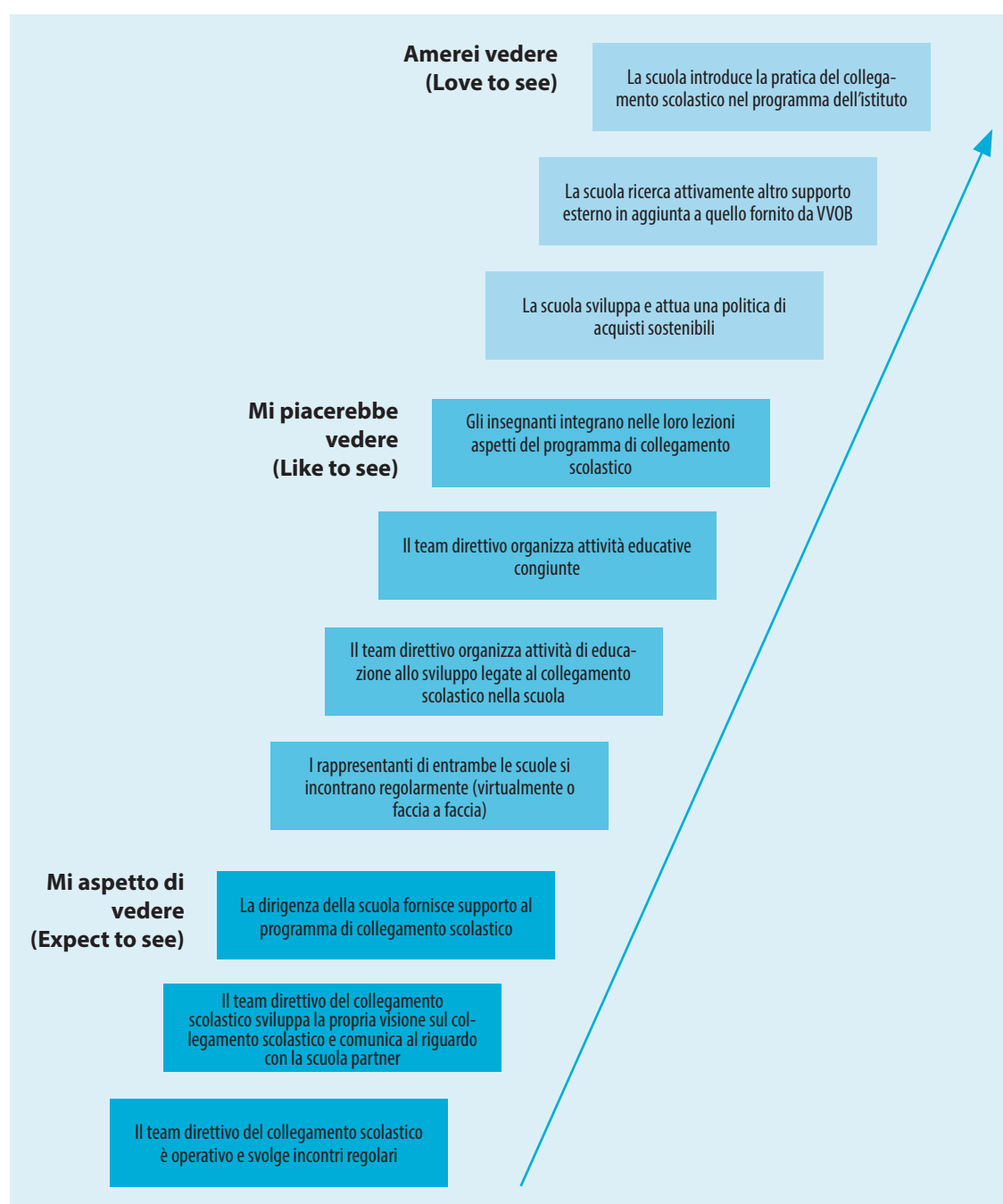
Altro esempio di rilevatori di progresso

L'organizzazione VVOB⁶ ha realizzato un progetto con l'obiettivo di unire le scuole di diversi paesi attraverso un "programma di collegamento scolastico".

Lo scopo era quello di rafforzare l'educazione allo sviluppo per gli studenti (gli studenti rientravano nella sfera di interesse). Tuttavia, poiché il cambiamento a livello dei singoli

allievi sarebbe stato troppo complicato da monitorare in modo regolare e avrebbe richiesto molto tempo, si è deciso invece di formulare rilevatori di progresso incentrati sui progressi e sulla capacità delle scuole.

Gli attori intermedi (cioè nella sfera di interesse) a livello delle scuole comprendevano la dirigenza, gli insegnanti e il gruppo direttivo del progetto.



⁶ Ulteriori informazioni sul caso di VVOB si trovano in questo articolo: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1173642.pdf>

Utilizzare un diario dei risultati (outcome journal)⁷

Un diario dei risultati può essere utile al personale incaricato del progetto o ad altri soggetti interessati per documentare e analizzare sistematicamente i cambiamenti interessanti osservati in relazione a specifici rilevatori di progresso. La Figura 3 mostra un esempio di diario dei risultati. È necessario sviluppare un diario separato per ciascun attore che il progetto vuole monitorare attraverso i rilevatori di progresso. Un diario dei risultati elenca i rilevatori di progresso per uno specifico gruppo target (nella prima colonna).

Per ogni rilevatore di progresso c'è la possibilità di fornire informazioni sui cambiamenti osservati. Il diario può essere utilizzato anche per rilevare:

- cambiamenti inattesi, cioè cambiamenti, sia positivi che negativi, che non sono stati previsti attraverso i rilevatori di progresso
- fattori che ostacolano o promuovono il cambiamento



SUGGERIMENTI

I dati relativi ai rilevatori di progresso possono essere raccolti in diversi modi:

A

Osservazioni durante le attività o le interazioni con attori intermedi e gruppi target

Queste osservazioni possono essere registrate nel diario dei risultati in modo continuativo. In questo modo, ciascun membro di un team di progetto può tenere il proprio diario dei risultati. È anche possibile tenere un unico diario dei risultati centralizzato per ogni attore attraverso un documento online, su cui l'intero team può inserire le proprie osservazioni. Il diario dei risultati può anche essere compilato in un momento prefissato (collettivamente durante un incontro di riflessione o individualmente).



B

Interviste o gruppi di riflessione

Il diario dei risultati può anche fornire una traccia per interviste o gruppi di riflessione con gli attori intermedi o i beneficiari stessi o con altri attori che possono avere informazioni utili sugli indicatori di progresso.

C

Auto-riflessione

Il diario dei risultati può anche essere un utile quadro di riferimento come strumento di autovalutazione per gli attori intermedi o i beneficiari. In questo modo, essi possono valutare direttamente i propri progressi in relazione ai rilevatori di progresso.

PASSI CHIAVE

- Create un diario dei risultati con i vostri indicatori di progresso per ciascuno degli attori che il progetto vuole monitorare.
- Discutete nel vostro team di progetto come utilizzerete il diario. Ad esempio, come e con quale frequenza raccogliere i dati.



Nome dell'attore chiave da monitorare			
	Descrizione del cambiamento osservato	Importanza di questo cambiamento	Contributo del progetto
Mi aspetto di vedere (Expect to see)			
Rilevatore di progresso 1			
Rilevatore di progresso 2			
Mi piacerebbe vedere (Like to see)			
Rilevatore di progresso 3			
Rilevatore di progresso 4			
Amerei vedere (Love to see)			
Rilevatore di progresso 5			
Rilevatore di progresso 6			
Domande sull'apprendimento			
Cambiamenti inattesi			
Fattori che ostacolano o promuovono il cambiamento			

FIG. 3: ESEMPIO GENERICO DI UN DIARIO DEI RISULTATI

⁷ Altri esempi di diari dei risultati e del loro utilizzo sono disponibili sul sito web della comunità di apprendimento sulla mappatura dei risultati: www.outcomemapping.ca

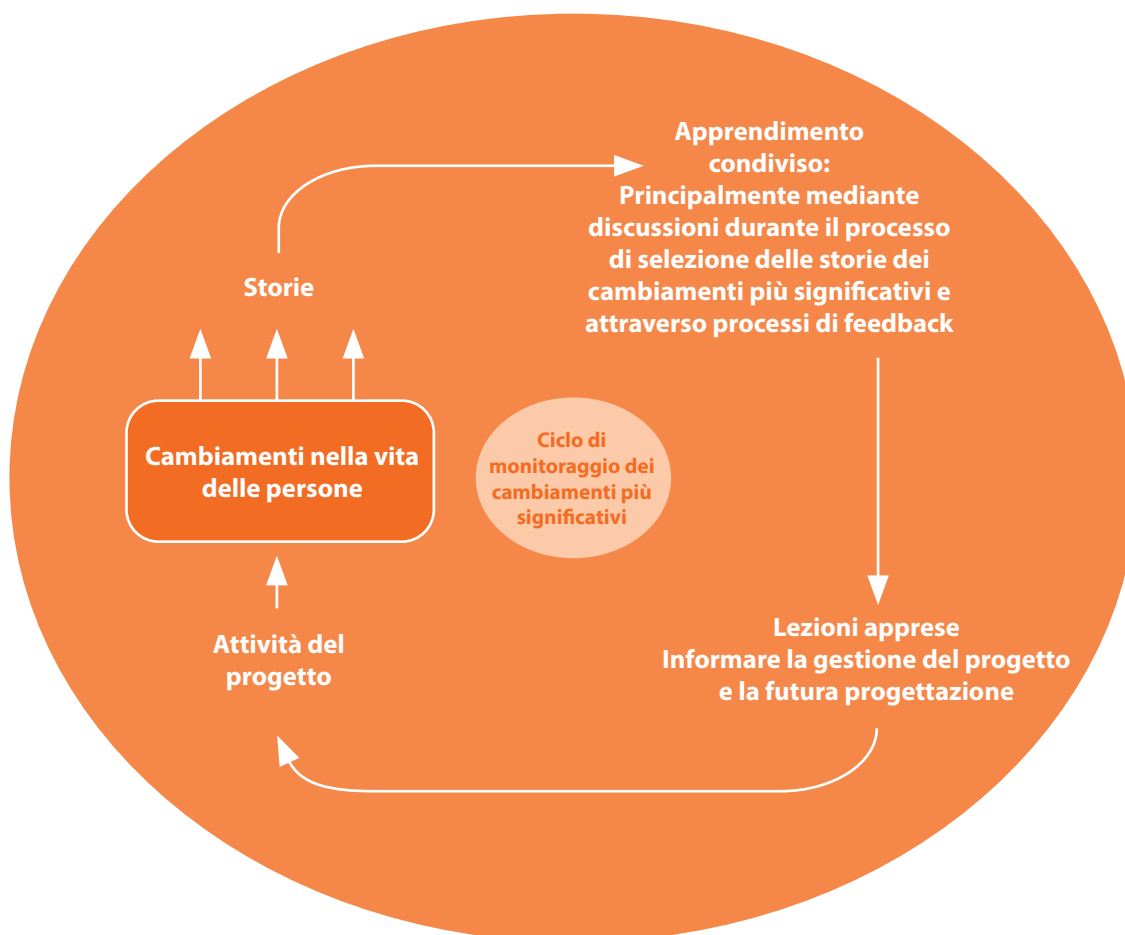
INDIVIDUARE LE STORIE DI CAMBIAMENTO

Le storie dei cambiamenti più significativi - conoscere l'impatto senza indicatori

Il metodo dei cambiamenti più significativi⁸ (Most Significant Change) integra dal punto di vista qualitativo altri metodi di monitoraggio e valutazione. Il metodo dei cambiamenti più significativi consente al team di progetto di capire a quali cambiamenti il progetto ha contribuito e in che modo. Anche i cambiamenti che non potevano essere previsti al momento della pianificazione del progetto possono essere rilevati grazie questo metodo. Le storie possono fornire preziose sfumature e dettagli sulle dimensioni di certi cambiamenti. Possono anche essere utilizzate per dimostrare i risultati del progetto ai donatori, ad altri soggetti interessati o al pubblico in generale. Le storie dei cam-

biamenti più significativi sono soprattutto utili per integrare altri metodi di monitoraggio e valutazione.

Il metodo dei cambiamenti più significativi dà ai gruppi target di un progetto l'opportunità di esprimere quello che considerano un cambiamento significativo dovuto al loro impegno con il progetto. Questo spesso avviene mediante una domanda a risposta aperta, come ad esempio: **"Dal tuo punto di vista, qual è il cambiamento più significativo avvenuto dentro di te o nel tuo rapporto con gli altri come risultato della partecipazione a questo progetto?"**. È anche possibile porre una domanda più specifica che, ad esempio, riguarda un obiettivo del progetto.



⁸ 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>



PASSI CHIAVE

Il metodo dei cambiamenti più significativi consiste nei seguenti passaggi (non sempre è necessario seguire tutti i passaggi, come illustrato dal caso 3 qui di seguito):

- 1** Individuare le persone da intervistare e il tema: in primo luogo il team del progetto deve determinare chi intervistare e le principali domande da porre (queste potranno essere molto generiche o specifiche su un determinato focus tematico o obiettivo del progetto).
- 2** Raccogliere e documentare le storie dei cambiamenti più significativi: alle persone intervistate verrà posta una domanda principale e, eventualmente, alcune domande complementari. Ad esempio, si potrebbero porre le seguenti domande:
- 3** Analisi delle storie: per l'analisi delle storie è consigliabile riunire un gruppo di persone. Possono essere membri del team del progetto, le persone intervistate o altri attori. Leggeranno o ascolteranno le storie e forniranno commenti sulle storie. Per esempio:

- Quale pensi sia il cambiamento più significativo che hai notato in te stesso/a (o nel tuo quartiere o nel tuo ambiente) grazie al tuo impegno in questo progetto?
- Cosa o chi pensi abbia contribuito a questo cambiamento?
- Perché questo cambiamento è significativo per te?
- Che cosa trovano interessante?
- Che cosa c'è di sorprendente?
- Che cosa rivelano le storie riguardo al progetto?
- Quale tipo di cambiamento viene menzionato più spesso?
- Quali sono le storie che hanno colpito maggiormente?



SUGGERIMENTI

1

Feedback sulle lezioni apprese

È importante condividere con le persone intervistate e con gli stakeholder le conoscenze acquisite grazie al metodo dei cambiamenti più significativi e utilizzare le conclusioni principali durante i momenti di riflessione all'interno del progetto.

2

Le storie possono essere utili anche per la comunicazione interna riguardante il progetto, ad esempio con il gruppo target più ampio, con i donatori e con i partner del progetto.

3

Le storie possono essere molto efficaci anche per la comunicazione esterna a condizione che le persone intervistate abbiano acconsentito all'utilizzo della loro storia per tale scopo.

Il gruppo seleziona poi una o più storie, che considera più significative, e fornisce le ragioni della scelta. Può essere utile documentare le discussioni che si svolgono durante il processo di selezione, poiché è probabile che rivelino molte sfumature in relazione a come le persone percepiscono il progetto e i suoi risultati.

CASO N. 3

UTILIZZARE LE STORIE DEI CAMBIAMENTI PIÙ SIGNIFICATIVI⁹



Il museo olandese "Humanity House" ha utilizzato il metodo dei cambiamenti più significativi per conoscere gli effetti della sua mostra "Journey of Discovery" (Viaggio di scoperta) su studenti e studentesse delle scuole secondarie. La mostra ha permesso di sperimentare le sfide che le persone si trovano ad affrontare cercando di sopravvivere in una regione devastata da un conflitto o da un disastro naturale. L'approccio interattivo e non convenzionale ha avvicinato i partecipanti alle difficoltà che affrontano le persone rifugiate.

Oltre a chiedere ai partecipanti quali siano stati i cambiamenti più significativi che hanno vissuto dopo aver visitato la mostra, il team del progetto ha anche posto alcune domande aggiuntive in relazione agli obiettivi specifici della mostra:

- 1) Che cosa è cambiato per te dopo aver partecipato al "Viaggio di scoperta"?
- 2) Quale stanza ha contribuito maggiormente a questo cambiamento?
- 3) Quali nuove conoscenze in materia di disastri e conflitti porterai con te?
- 4) Quale immagine o sensazione ricorderai più vividamente?
- 5) Quali idee ti sei fatto/a su come prevenire conflitti e disastri?

In un periodo di due mesi, 84 studentesse e studenti sono stati intervistati a coppie durante le loro visite alla Humanity House. Le risposte sono state redatte in forma di storie leggibili e analizzate durante quattro incontri di riflessione collettiva a cui hanno partecipato il personale educativo della Humanity House, insegnanti e i membri del team di progetto. Durante questi incontri sono state lette, discusse e selezionate le storie dei cambiamenti più significativi. Durante ogni incontro si è presa nota dei motivi della selezione e dei punti principali delle discussioni. Nel corso dell'ultimo incontro, lo staff si è chiesto se la mostra sia stata in grado di aumentare negli studenti la comprensione delle difficoltà vissute dalle persone rifugiate, giungendo alle seguenti conclusioni:

1. L'analisi delle storie dei partecipanti ha permesso di capire meglio cosa significhi per loro "empatia".
2. La maggioranza ha compreso sostanzialmente cosa comporta il dover fuggire dal proprio Paese, magari dalle notizie nei telegiornali, ma il "Viaggio di scoperta" ha permesso di approfondire le conoscenze al riguardo e molti hanno rivelato un maggiore coinvolgimento emotivo. Questo risultato è stato confermato da una significativa maggioranza delle storie (circa il 75%).
3. I partecipanti hanno anche espresso i propri sentimenti nelle loro storie, come illustrato nei seguenti brani estratti:

"...Potevo immaginare che non fosse bello doversi trasferire in un Paese che non si conosce. Ma il "Viaggio di scoperta" mi ha mostrato quanto sia difficile in realtà. Anche se non sono mai stato un rifugiato, sono rimasto davvero scioccato. Perché tutto questo avviene così spesso e a così tante persone? ..."

"Molte cose sono cambiate per me dopo il "Viaggio di scoperta". Prima avevo una visione molto semplicistica: si fugge, ci si trasferisce, si ricomincia da capo in un altro paese. Ora mi rendo conto di quanto sia davvero terribile. Il passaggio buio che portava in quella cantina mi ha fatto venire voglia di voltarmi e scappare. Ho anche trovato davvero commoventi le foto delle madri che ritrovano i loro figli..."

⁹ Van 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, NCDQ, Amsterdam: <http://www.ncdo.nl/more-or-less-global-citizenship>

RACCOGLIERE I CAMBIAMENTI RILEVANTI



Utilizzare l'outcome harvesting¹⁰ per ricercare il cambiamento nei beneficiari finali

L'outcome harvesting (raccolta dei risultati) è una metodologia basata sui risultati che consente di cercare retrospettivamente i cambiamenti rilevanti che si sono verificati e ai quali il progetto può aver contribuito.

In questo metodo i risultati (outcome) equivalgono a quelli che abbiamo definito "cambiamenti" nel resto della guida, ovvero cambiamenti nel comportamento, nelle azioni, nelle politiche, nelle attività o nelle pratiche di individui, gruppi, organizzazioni o istituzioni legati alla visione del progetto. Come i rilevatori di progresso, i risultati dovrebbero essere sempre cambiamenti osservabili.

La raccolta dei risultati viene effettuata senza indicatori predeterminati o rilevatori di progresso, e può essere utilizzata per descrivere il cambiamento nei vari attori che un progetto cerca di influenzare direttamente (sfera di influenza) o indirettamente (sfera di interesse). La metodologia completa prevede le seguenti fasi principali (non sempre è necessario seguire tutti i passaggi, come illustrato dal caso 4 qui di seguito):

- Individuare i risultati: Il primo compito è quello di individuare i risultati rilevanti del progetto (cambiamenti). Questo può essere fatto dal team del progetto, dai volontari e/o dai partner, prendendo nota di tutto ciò che essi rilevano come "risultati" (attesi o inattesi, positivi o negativi) durante il progetto. Questo potrebbe essere fatto, ad esempio, su base continuativa in un documento condiviso come il diario dei risultati descritto nello strumento n. 2 o durante le riunioni di monitoraggio periodiche. Si potrebbe anche utilizzare una cassetta etichettata "risultati osservati", posizionata in ufficio, nella quale il team del progetto può inserire appunti con i risultati rilevanti osservati. I risultati possono essere raccolti anche attraverso interviste con gli attori rilevanti e/o l'esame di documenti, relazioni, mezzi di informazione ecc.
- Documentare e comprovare i risultati: Ove necessario, il team del progetto può successivamente raccogliere informazioni aggiuntive sui cambiamenti individuati: che cosa è successo esattamente? In quali circostanze? Chi era coinvolto? Come è successo? Quando è successo? Questa fase può comportare un'ulteriore raccolta di dati attraverso discussioni tra i membri del team o nuovi colloqui, un ulteriore esame di documenti ecc.
- Analisi dell'importanza dei risultati: La fase successiva prevede una discussione sulla rilevanza dei risultati osservati per il raggiungimento dell'obiettivo finale del progetto (cioè il cambiamento dei beneficiari finali e la visione del progetto).
- Analisi del contributo del progetto: Durante la fase finale, i partecipanti discutono in quale misura il progetto potrebbe aver contribuito ai risultati osservati. In questo modo, il team di progetto può farsi un'idea dell'efficacia delle attività del progetto e delle possibili necessità di adeguamento.

¹⁰ Per maggiori informazioni sull'outcome harvesting, visitate il relativo forum all'indirizzo <https://outcomeharvesting.net/home/>

CASO N. 4

UTILIZZARE L'OUTCOME HARVESTING PER MONITORARE L'APPRENDIMENTO ALL'INTERNO DELLE ORGANIZZAZIONI



Fingo – rete delle Ong finlandesi e partner di Frame, Voice, Report! - ha utilizzato una versione “light” dell’outcome harvesting per monitorare l’apprendimento all’interno delle organizzazioni che hanno ricevuto un finanziamento FVR in Finlandia. Nel corso del progetto FVR, Fingo ha organizzato corsi di formazione per le organizzazioni beneficiarie.

Un primo esercizio di raccolta dei risultati è stato effettuato nell’ambito di una formazione su monitoraggio e valutazione. A quel punto tutti i beneficiari avevano già iniziato le attività del progetto e avevano partecipato ad almeno un evento formativo organizzato da Fingo. Ai beneficiari è stato chiesto di riflettere sull’intera durata del progetto, a partire dalla fase di pianificazione, e di individuare cambiamenti concreti, a livello sia individuale sia dell’organizzazione, derivanti dall’implementazione del progetto finanziato da FVR e dalla partecipazione al percorso di apprendimento. Ai beneficiari è stato chiesto:

- *Che cosa è cambiato nella mia organizzazione rispetto all’inizio del progetto?*
- *Che cosa abbiamo imparato come gruppo di beneficiari?*

I risultati raccolti sono stati poi discussi sei mesi dopo durante un seminario conclusivo per i beneficiari. I risultati sono stati stampati su un foglio di grande formato e ai partecipanti è stato chiesto di riflettere sui risultati e di commentarli, dichiarandosi d’accordo o in disaccordo, o di aggiungere qualche informazione supplementare. È stato un esercizio rapido, ma ha dato a Fingo alcuni spunti utili su ciò che le organizzazioni avevano imparato. Ad esempio, il fatto di aver partecipato al progetto aveva contribuito a rafforzare l’impegno e le competenze dei volontari delle organizzazioni e ha consentito loro di imparare da altri progetti.

CHE COS'È QUESTA GUIDA E COME USARLA

La guida presenta 4 metodi e strumenti che possono aiutare le organizzazioni della società civile a impostare un sistema di monitoraggio facile da usare per riconoscere gli effetti dei progetti di educazione alla cittadinanza globale.

Questi metodi possono essere utilizzati per la pianificazione delle attività, nonché per il monitoraggio e la valutazione dei cambiamenti a cui un progetto ha contribuito. Nel migliore dei casi, i metodi possono continuare a rafforzare il progetto nella fase di implementazione, contribuendo così a un maggiore cambiamento.

Il progetto Frame, Voice, Report! ha avuto l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza e l'impegno della cittadinanza europea ad agire per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Il progetto è iniziato nel 2017 e si è concluso a dicembre 2020. Durante i tre anni di progetto Frame, Voice, Report! ha finanziato 177 progetti su Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, migrazioni, parità di genere, cambiamenti climatici, realizzati da 220 organizzazioni della società civile di piccole e medie dimensioni.

Le organizzazioni partner del progetto sono state: CISU (Danimarca), COP (Piemonte – Italia), RESACOOOP (Auvergne-Rhône-Alpes – Francia), Lafede.cat (Catalogna – Spagna), FINGO (Finlandia), Wilde Ganzen (Paesi Bassi) e 11.11.11 (Belgio) in qualità di partner associato.

Frame, Voice, Report! è stato finanziato dal programma DEAR della Commissione Europea.

www.framevoicereport.org/it