



# EBALUAZIOA DISKRI- MINAZIOAREN AUR- KAKO TESTUINGURUAN



Cofinanciado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea

Honako proiektua Europar Batzordearen laguntzarekin finantziatu da. Argitalpen honek, egileen iritziaz baino ez ditu jasotzen, Batzordea ez da hemen jasotako informazioarekin egin daitekeen erabileraren erantzule egiten.

# EDUKIA

<b>ZER DA EBALUAZIOA</b> ETA ZERGATIK DA BEHARREZKOA DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO TAILERRETAN?	<b>3</b>
<b>SINTESI HONEN HARTZAILEAK</b> <b>ETA HELBURUA</b>	<b>4</b>
<b>AURREKARI TEORIKOAK</b>	<b>5</b>
<b>ERABILITAKO METODOLOGIA</b>	<b>7</b>
<b>EPE LABURREKO</b> <b>EBALUAZIO-TRESNAK</b>	<b>10</b>
<b>EPE LUZERAKO</b> <b>EBALUAZIO-TRESNAK</b>	<b>16</b>
<b>INKESTAK SORMEN-EBALUAZIOKO</b> <b>TRESNEKIN</b>	<b>21</b>
<b>ERANSKINAK</b> <b>ZER DA DISKRIMINAZIOA?</b>	<b>26</b>
<b>BAZKIDEEI BURUZ</b>	<b>29</b>

# ZER DA EBALUAZIOA

## ETA ZERGATIK DA BEHARREZKOA DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO TAILERRETAN?

Ebaluazioa hainbat metodo konbinatuz eta esku-hartze espezifiko baten bidez, ezarritako helburu bat lortu den eta zein mailatan lortu den baloratu daiteke. Esku-hartze batek nahi eta aurreikusten diren ondorioak dituen jakiteko ere balio du. Esku-hartze bat edozer izan daiteke; lege berri bat, gizarte-politika oso bat edota diskriminazioaren aurkako borrokari buruzko tailer espezifiko bat. Ebaluazioak ikerketa zientifiko sozialetik eratorritako metodoak erabiltzen ditu, baina ez da ohiko ebaluazio-formulario estandarizatueta mugatu behar. Ebaluazioa sormen-bitartekoen bidez egin daiteke, esku-hartze baten arrakastari buruzko hainbat gauza jakiteko.

*“Ebaluazioak hainbat arrazoi praktikorengatik egiten dira: programekin jarraitu edo ez aintzat hartzeko, hauek hobetu, zabaldu edo murriztu behar diren erabakitze edota programa eta ekimen berrien erabilgarritasuna baloratzeko, programen kudeaketaren eta administrazioaren eraginkortasuna handitzeko eta programen babesleen erantzukizun-baldintzak betetzeko”<sup>1</sup>.*

<sup>1</sup> (Rossi, P., Freeman, H., & Lipsey, M. (2004). Evaluation: A systematic approach (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications#.)

Arrazoi horiek kezkarriak izan daitezke sortzaileentzat eta bideratzaileentzat; izan ere, “ebaluazioa” edo “eraginkortasuna” bezalako modak hitzek, “Negozio” kutsua baitute. Hauek aurre egiten behar diete presaz sortutako aurreiritzi eta erreakzioei sormen-tailerren eta diskriminazioaren aurkako borrokaren ebaluazioak eskaintzen diren jakintza zein ekintza praktikoak funtzionatzen duten jakiten lagunduko baitie. Hauek funtzionamendua ona den edo ez baloratzeko baliagarria izateaz gain, tailerren kalitatea kontrolatzeko ere balio du; azken finean, gure gizarteetan aldaketak eragiteko gai diren tailerrak bultzatu nahi baititugu. Ebaluazioak diskriminazioaren aurkako tailer sortzaile batek lor ditzakeen lorpenen frogaren frogardena da.

# SINTESI HONEN HARTZAILEAK ETA HELBURUA

Laburpen hori irakasleei, prestatzaileei, bideratzaileei, hezitzaile formalei eta ez-formalei, proiektuen kudeatzaileei eta koordinatzaileei zuzenduta dago. Batzuetan, GKEek eta elkarrekin baliabide gutxi izaten dituzte beren prestakuntzaren ebaluazio landua egiteko eta hori dela eta, askotan ez dituzte beren prestakuntza-ekintzak ebaluatzen edo estandarizatutako galdetegien bidez egiten bukatzen dute. Sintesi honen helburua epe laburrerako zein luzerako ebaluazioak burutzeko teknika berritzaileak ematea da.

Tresna horiek irakurlea prestatzen dute:

- Diskriminazioaren aurkako tailer sortzaileen ebaluazioaren garrantzia ulertzea
- Ebaluazioaren norainokoaren eta helburuen ideia bat izatea
- Diskriminazioaren aurkako tailerrak ebaluatzeko tresnak izatea
- Diskriminazioaren aurkako tailerrak ebaluatzeko metodo sortzaileak erabiltzea
- Diskriminazioaren aurkako tailerren epe laburreko eta luzeko ebaluazioa egiteko gai izatea.
- Parte-hartzaileek arrazakeriari eta diskriminazioari buruz duten autokontzientzia maila ebaluatzeko gai izatea, epe labur zein luzera.

# AURREKARI TEORIKOAK

Ebaluazioari hasi eman ahal izateko, honen helburuak eta jomugak ezartzen dira.

Honakoa da tailer bat diseinatzeko prozedura estandarra.

Tailerraren ebaluazioa horren ondoren egin daiteke, emaitzak ebaluatzen. Batzuetan emaitzaren sinonimo gisa erabiltzen den hitz bat «inpaktua» da, baina bi termino horiek bi gauza desberdin deskribatzen dituzte bi objektibo desberdin baitaizkate. Emaitzaren eta inpaktuaren arteko aldea aurrerago aztertuko dugu. Jarraian, tailerren zer alderdi ebaluatu daitezkeen eztabaidatuko dugu.

## Tailerraren zer alderdi ebaluatu daitezke?

Helburuak ezartzea ebaluazioaren lehen urratsa dela ezarri dugu. Tailerraren aurretik eta diseinuan zehar finkatzen dira. “Zer gertatu behar da tailerrean eta zer emaitza lortu behar dira?” Galderaren erantzuna dira.

CAADeko bazkideei eta bazkideei egindako inkesta txiki batean, aurkitu genuen erraztaile askok beren tailerren ebaluazioak egiten dituzten arren, beraiek direla helburuak finkatzen dituztenak, eta, ondoren, tailerraren ezarpen metodologikoari eta teknikoari buruzkoa ebaluatzen dutela, bai eta tailerretan ikasteko giro irekia sortzeari buruzkoa ere.

Inkestaren itemak “erabilitako metodoak xedetaldearentzat egokiak izan ziren” edo “tailerreko parte-hartzaile guztien galderak eta ekarpenak serio hartu ziren” galderen antzekoak dira, eta alderdi horiek ebaluatzea proposatzen da.

Jakina, helburu horiek ere beharrezkoak dira, baina tailerren kalitate- eta arrakasta-alderdien zati txiki bat baino ez dute betetzen. Parte-hartzaileek tailerra eman den baldintzekin, gaiekin edo animatzaileak ebaluatzeaz gain, ebaluazioak ikaskuntzaren emaitzak, portaera-aldaketak eta tailerrari esker hasitako ekintzak ere har ditzake<sup>1</sup>.

Hona hemen alderdi horiek betetzeko bideratzaileek ezar ditzaketen helburu batzuk:

Ikaskuntzaren emaitzak:

- Parte-hartzaileek diskriminazioaren eta arrazakeriaren dimentsioak ezagutuko dituzte
- Parte-hartzaileek gizarte-pribilegioen kontzeptua ezagutuko dute

Portaera-aldaketak:

- Parte-hartzaileek erreakzionatzearen garrantzia onartuko dute egoera diskriminatzaileen lekuko direnean
- Parte-hartzaileek beren nortasunari buruz hausnartuko dute

Tailerrari esker egindako ekintzak:

- Parte-hartzaileek babesa emango diete diskriminazioaren edo arrazakeriaren biktimei bizitza errealeko egoeretan
- Parte-hartzaileek legezko ekintzak abiaraziko dituzte ikusten edo jasaten duten diskriminazioaren aurka

Lantegiko baldintzekiko eta gaiekiko eta bideratzaileekiko gogobetetasuna:

- Tailerraren iraupena eta denbora-esparrua egokiak izango dira
- Bideratzaileak parte-hartzaileen beharrak hartuko ditu kontuan

## Zein da helburuaren / emaitzaren / inpaktuaren arteko aldea?

Aipatu bezala, helburuak lantegiaren diseinuan burutzean finkatzen dira, lantegiaren gauzatzea planifikatzeko eta proiektu baten helburu orokorrak lortzeko asmoz.

Helburu horiek lortzearen irismena eta esparrua desberdinak izan daitezke eta horrexegatik, erabakigarria da emaitza eta inpaktuaren arteko bereizketa egitea.

“Emaitzak” eta “inpaktua” terminoen artean nahasmena egon ohi da. Izan ere, bi termino desberdin dira, eta batzuetan esanahi desberdinak naiz aurkakoa izaten dituzte.

Askotan emaitza esku-hartzearen emaitza erreala eta zehatza dela onartzen da. Emaitzak alde

<sup>1</sup> <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/evaluation-32471>

aurretik definituta daude tailerrak emaitza horiek lortzeko diseinatzen baitira<sup>2</sup>. Nolabait esateko, emaitza hauek, parte-hartzaileengan zuzeneko ondorioak dira, hauek beraien ezagutza-mailan, naiz portaera-aldaketetan islatzen baitira.

Inpaktua, aldiz, epe luzera lortutako emaitzaren eragina da<sup>3</sup>. Bere irismena zabalagoa da eta ez da portaeran ikus daitezkeen berehalako aldaketetara mugatzen. Inpaktua, lortutako emaitzak parte-hartzailearengan duen eragin subjektibotzat har daiteke. Eraginaren ebaluazioak ikuspegi kualitatibo bat eskatzen du, aldaketaren esperientzia eta balorazio subjektiboak atzemateko. Lehen aipatutako testuan, Hardingek osasun publikoko esku-hartzearen munduko adibide bat ematen du: “Pertsona batek elikadura osasungarri bati buruzko informazioa jaso ondoren, baliteke elikadura-portaera aldatzea eta pisua galtzea. Hori da esku-hartzearen emaitza, aldaketa horren ondorio zuzena baita. Baina, aurrerago, elikadura-ohituretan gertatzen diren aldaketek eta pisua galtzeak segurtasun-ezaren sententzia gutxitzea ekar dezakete, bai eta pertsonaren zorientasun-sententzia areagotzea ere. Hori da esku-hartze sanitarioaren eragina, ez baitzen zuzenean planifikatu esku-hartzearekin, eta berez pertsonala eta subjektiboa baita”.

Beste adibide bat emateko, diskriminazioaren aurkako tailerretarako helburu motei buruzko atalaren adibideetako bat erabil dezakegu: “Parte-hartzaileek gizarte-privilegioen kontzeptua ezagutuko dute”. Helburu horren emaitza parte-hartzaileek tailerraren amaieran privilegio sozialen kontzeptua ezagutzea izango litzateke. Helburu horren inpaktua berriz: kontzeptu horien ezagutzak parte-hartzaileek beste pertsona batzuek sufritzen duten desberdintasunaz kontziente izatea eta egoera hau aldatzeko interesa izatea izango litzateke.

Azken adibideak erakusten duen bezala, emaitzak tailer bateko parte-hartzaileekin lotuta badaude,

inpaktuak beste pertsona batzuegan ere izan dezake eragina, adibidez, tailerlean parte hartu ez dutenengan, hala nola komunitate oso batengan edo gizarte osoarengan.

Aipatu bezala, ikertzaile batzuek tailer baten berehalako emaitza “Inpaktua” bezala definitzen dute eta “Emaitza” epe luzerako ondorioak gisa. Interpretazio desberdin horiek ezagutu nahi baditugu ere, guk “emaitza” terminoa erabiliko ditugu berehalako emaitza izendatzeko, eta “inpaktua” epe luzerako zeharkako efektu gisa.

## Ebaluazioaren egutegia eta iraupena

Aurreko multzoan ikusi dugu ebaluazioa berehalako efektuen naiz epe luzeko efektuak baloratzeko balio duela. Ebaluazioa burutzen den unea eta iraupena ebaluazio-jarduerak sailkatzeko beste modu bat da. Honek, Ebaluazio-tresnak erabiltzen diren unea eta errepikatzen diren ala ez adierazten du.

Emaitzak tailer baten epe laburreko ondorioetat jotzen baditugu, emaitzen ebaluazioa epe laburreko ebaluazio gisa eta inpaktuaren ebaluazioa epe luzeko ebaluazio gisa sailkatu beharko genituzke. Hala ere, hori engainagarria da, ezin baita inpaktuaren ebaluaziorik egin epe laburrean. Halere, epe luzerako ebaluazioa egon daiteke, bai tailer baten emaitzei dagokienez, bai haren eraginei dagokienez ere.

Ikaskuntzaren emaitzak, portaera-aldaketak edo tailerrari esker hasitako ekintzak, tailerra amaitu eta epe luzera baten ondoren tailerraren arrakastaren neurtzeko balio dezakete. Epe luzerako ebaluazio-tresnak (behaketak adibidez) epe luzeago baten zehar erabil daitezke, behin eta berriz (hala nola panel-inkestak, zeinetan galdera berak egiten baitzaizkie parte-hartzaile berei tarte desberdinetan) edo tailerra amaitutakoan, tailerraren emaitza bezala sortutako edozein ekintza ebaluatzeko balio du.

Emaitzak epe luzera ebaluatuz, tailer baten inpaktua antzeman daiteke, baina inpaktuaren ebaluazioak beste ikuspegi metodologiko bat eskatzen duenez, horrek gaituzte egiten du tresna multzo horren irismena.

2 Harding, A. (2014). What is the difference between an impact and an outcome? Impact is the longer term effect of an outcome. LSE Impact Blog. Escrito 11.11.2021. Extraído de: <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2014/10/27/impact-vs-outcome-harding/>

3 Hughes, R., Black, C. y Kennedy, NP. (2008) Public Health Nutrition Intervention Management: impact and Outcome Evaluation. JobNut Project, Trinity College Dublin. Recogido el 11.11.2021 en <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2014/10/27/impact-vs-outcome-harding/>

# ERABILITAKO METODOLOGIA

Zergatik eta zer ebaluatu aztertu ondoren, diskriminazioaren aurkako tailerrak nola ebaluatu aztertuko dugu.

Kapitulu honetan ebaluazioa diseinatzeko oinarrizko printzipioak eta metodo ezberdinak konbinatzearen garrantzia ikusiko dugu. Kapituluaren amaieran gida labur bat proposatuko dugu, diskriminazioaren aurkako sormen tailer baten ebaluazioa urratsez urrats planifikatzeko.

## Printzipio gidariak

Tailer baten ebaluazioa diseinatzerakoan, baliagarria izan daiteke printzipio orientagarri batzuk kontuan hartzea. Hurrengo atalean, gure ustez garrantzitsuenak diren printzipioetako batzuk garatuko ditugu.

## Metodoek bat etorri behar dute kausarekin eta testuinguruarekin

Garrantzitsuenak aukeratutako ebaluazio-tresnak tailerraren testuingurura egokitzea da. Tresna bat aukeratzean, honako gauza hauek hartu behar da kontuan: zeintzuk dira nire parte-hartzaileak? Zein da tailerraren eszenatokia? Zer ikasi nahi dut ebaluazio honekin? Zenbat denbora daukat ebaluaziorako? Tailerlean egindako saio bakoitza ebaluatuko dut, edo tailerra amaitutakoan ebaluazio orokor bat egingo dut?

Ebaluazio-tresna bat gauzatzea testuinguruaren bat etorri behar da. Aukeratutako instrumentua edo instrumentuak parte-hartzaileen, animatzaileen eta denbora erabilgarriaren beharretara egokitu daitezke.

Adibidez, hizkuntza-maila baxuagoa duten taldeen kasuan, gorputzaren edo irudien erabileran oinarritutako tresna bat egokiagoa izango da idaztea eskatzen duten tresnak baino. Hala ere, erantzunak behar duten tresna bat ere egokitu egin daiteke, esaterako, idazteko eskatu beharrean, marrazteko eskatuz.

## Parte-hartzaileen ikuspegia

Ebaluazio-prozesua diseinatzerakoan, kontuan hartu behar da, halaber, arrakastaren erreferentzia-puntu kuantifikagarri bat edo horren ulermen kualitatiboago bat neurtu nahi den (adibidez, parte-hartzaileek eskuratutako ezagutzei edo portaera-aldaketari buruz dituzten pertzepzioak). Tresna multzo honetarako bildu eta probatu ditugun tresnei dagokienez, ikuspegi kualitatiboa aukeratu dugu. Ebaluazio subjektiboen bilaketan filosofia konstruktibista bati jarraitzen diogu. Filosofia horrek baieztatzen du errealitatea gizakiek elkarrekin eraikitakoa zerbait dela eta hortaz, errealitate objektibo bakar batean oinarritu beharrean, norbanako bakoitzak duen errealitatearen pertzepzio subjektiboan interesatu beharko genukeela.

## Zintzotasuna

Ebaluazioaren zintzotasunak esan nahi du tailerretako ebaluatzaileek ez dutela prozesua itxaropen finkoekin hasi behar ezta tailerra buruan dituen emaitzen baieztatzeko tresna bezala ikusi behar. Prozesuari hasiera eman aurretik, beharrezkoa da: tailerlean lortutako lorpenekiko benetako interesa eta parte-hartzaileen iritziekiko jakin-mina izatea. Zintzotasunak halaber, emaitzak tailerraren diseinuan parte hartu zuten pertsonen eskura jartzeko helburua du. Ebaluazioak beti berrelikatu behar ditu tailerraren bideratzaileak, ebaluazioa helburu isolatua izan ez dadin, baizik eta tailerraren diseinua hobetzeko modu bat izan dadin.

## Erreflexibitatea

Printzipio gidari hori arestian aipatutakoarekin lotuta dago. Ebaluazioaren emaitzek diseinuarekin zerikusia duten pertsonak berrelkatu behar dituzte, eta tailerraren diseinuari buruzko hausnarketa eragin behar dute. Tailerraren diseinuaren eta erraztasunaren arduradunek diseinua ebaluazioaren emaitzen arabera aldatzeko eta egokitzeko prest egon behar dute.

## Metodoen nahasketa

Hainbat motatako ebaluazio-tresnak erabili behar dira parte-hartzaileen esperientzia eta kontakizunak guzti horiek jaso ahal izateko. Gure helburua gertaera ez "objektiboak" edo zehatzak ebaluatzean datzanez, garrantzitsua da tailer osoan zehar hainbat tresna ezberdin erabiltzea; horrela, parte-hartzaileen behaketak, ikuspuntuak eta esperientziak txertatu ahal izateko. Hainbat tresna eta ikuspegi erabiltzeak aukera ugari probatzen eta hauek funtzionatzen duten ala ez ikusten lagunduko digu.

Sormen-tailerren testuinguruan, baliagarria da, halaber, lantegiaren "fluxuan" sartzen diren eta ebaluazio-elementu mugatu gisa nabarmentzen ez diren metodo sortzaileak hautatzea eta sartzea. Horrek parte-hartzea susta dezake eta parte-hartzaileen testigantza zehatzagoak ekar ditzake.

Ebaluazioan metodo kuantitatiboak zein kualitatiboak erabil daitezke. Termino horiek ikerketa zientifiko sozialaren barruan bi ikuspegi bereizten dira: alde batetik, ikerketa kuantitatiboak zenbakiak, zenbaketa eta informazioaren sailkapena erabiltzen ditu; ikerketa kualitatiboak, berriz, ez ditu metodo horiek erabiltzen. Interpretazio hori partzialki baino ez da erabilgarria. Esan dezakegu metodo kuantitatiboek ez dutela arakatzen eta ezagutza berriak aurkitzen, lehendik dagoena probatzen baizik. Beraz, metodo kualitatiboak esploratzaileak dira eta ezagutza eta ikuspegi berriak sortu nahi dituzte. Metodo kuantitatiboak

estandarizatuta egon ohi dira (adibidez, inkesta estandarizatu bat, 1etik 5era bitarteko eskaletan erantzuteko aukera mugatuak dituen); metodo kualitatiboek, berriz, hasieran erabilgarria, interesgarria edo biltzeko modukoa denaren irismena mugatzen ez duten hainbat informazioak biltzeko interesa dute.

Bereizketa horren aplikazio praktikoan ez dugu ahaztu behar printzipio horiek elkarren osagarri direla eta elkar osatzen dutela, eta metodo bat aukeratzera aurretik, kontutan izan behar dugula zer ikertu edo ebaluatu nahi dugun. Adibidez, parte-hartzaileek tailer batean egindako ariketekin duten gogobetetasuna galdetegi estandarizatu baten bidez ebaluatu daiteke. Hala ere, parte-hartzaileen portaera-aldaketekin lotutako helburuak ezin dira baliabide estandarizatu bidez ikertu; aitzitik, ikuspegi kualitatiboa behar dute. Beraz, tailer baten ebaluazioaren diseinuan garrantzitsua da tailerrerako finkatutako helburu guztiak bete ditzaketen metodoen konbinazioa izatea.



# URRATSEZ URRATSEKO EBALUAZIORAKO GIDA

Hemen, urratsez urrats gida bat eskaini nahi dizugu, zure tailerraren ebaluazio-prozesuari ekiteko.

1. Ezarri zure tailerraren helburuak.
2. Galdetu nor den zure publikoa  
Publikoa ezagutzea funtsezkoa da ebaluaziorako tresna egokiak egokitu eta aukeratzeko.
3. Erabaki zenbat denboran zehar egingo duzuen ebaluazioan eta noiz burutuko den.  
Aldaketa ikusteko, tailerraren hasieran, amaieran eta tailerraren ondoren "azterketa" bat egin dezakezu.
4. Ebaluazioan nork hartuko duen parte eta prozesua planifikatu  
Nork egingo du? Nork aztertuko ditu emaitzak? Zer gertatuko da emaitzekin?
5. Aukeratu ebaluaziorako tresnak  
Hainbat helburu ebaluatzeko tresna desberdinak behar izan daitezke; tresnak konbinatzea gomendatzen da.
6. Egokitu ebaluazio-tresnak, beharrezkoa bada  
Egokitu zaituzte audientziara, egokitu zaituzte denborara, espaziora eta beste inguruabar batzuetara
7. Egin ebaluazioa tailerraren aurretik/bitartean/ondoren
8. Ebaluazioaren emaitzak biltzea eta horien esanahia aztertzea
9. Lantegiaren diseinuan eta errealizazioan inplikaturako pertsona guztiei emaitzen berri ematea

# EPE LABURREKO EBALUAZIO-TRESNAK

Hurrengo kapituluan, tailerrak epe laburrean ebaluatzeko tresna sortzaile batzuk aurkeztuko ditugu. Tresna hauek, tailer burutu heinean edota tailerra amaitutakoan erabil daitezke. Proposatzen diren tresna askok idatzizko dokumentazio gabe jasotzen dituzte parte-hartzaileen ekarpenak, horregatik, emaitzak diseinuan parte hartzen duten beste pertsona batzuekin partekatu ahal izateko, bideratzaileak tresnak aplikatzean direnean oharrak hartzea.

Hemen aipatutako tresnak proiektuaren diskriminazioaren aurkako tailer sortzaileen saio pilotuetan probatu dira. Aipatutako tresna askoren kasuan, gure esperientzia gehitu dugu: "Aholkuak bideratzaileentzat" izenpean.

## EXERCISE #1

### Zer elikagai dira?

**Helburua:** parte-hartzaileen egungo sentimenduak eta iritziak ulertzea, haiei buruz zuzenean galdetu gabe. Une horretan prest dauden bezain sakon partekatze askatasuna emanez.

**Denbora:** 3 minutu instrukziorako, minutu 1/ galdera

**Beharrezko materialak:** Ez da ezer behar

**Taldearen tamaina:** 3-12 parte-hartzaile (parte-hartzaile gehiago izanez gero, gehiegi luza daiteke)

**Deskribapena:** eska iezaeizu zure partaideei zirkuluan jartzeko eta pentsa dezatela beren egungo gogo-aldarteari (edo tailerrari edo tailerraren zati espezifiko bati) buruzko sentimenduak eta esperientziak irudikatuko dituen elikagai batean. Azalpenen bat eman behar dute elementu espezifiko hori zergatik aukeratu duten azaltzeko. Adierazpenek honelako zerbait izan behar dira: "Tailer hau niretzat janariaren izena izan zen, zeren..."

### Animatzailearentzako aholkuak:

- hainbat taldetan (bereziki kultura-desberdintasunak dituztenak) oso emankorra izan daiteke, baina baita deserosoa ere parte-hartzaile batzuentzat.
- Zirkulua ixteko ariketa gisa erabil daiteke, lerroan edo lerrotik kanpo. Zeregin horrek

sortzaileak izatera eta nola sentitzen diren adieraztera bultzatzen ditu parte-hartzaileak. Parte-hartzaileak janari baten aukeraketen inguruan erreakzionatzen ere hasi daitezke ("hori da nire plater gogokoena!"). Honek, taldearen kohesioa bultzatzeko balio dezake.

## EXERCISE #3

### Konpromisoa har dezakedan jardunbide egokia

**Helburua:** pertsonen pribilegioei, aurreiritziei eta diskriminazioari buruz duten kontzientziazioa ebaluatzea, eta parte-hartzaileak eragile aktibo bihurtzea

**Denbora:** 10 minutu

**Beharrezko materialak:** paper handi bat, Post-It-ak

**Pertsona kopurua:** nahi beste pertsona

**Deskribapena:** tailerren amaieran, pertsona bakoitzak ekintza on bat idazten du post-it batean bere eguneroko bizitzan arrazakeriaren eta diskriminazioaren aurka borrokatzeko. Banan-banan, parte-hartzaileek post-it horiek rotafolio paper batean itsasten dituzte eta beren ideiak taldearekin partekatzen dituzte.

*EXERCISE #4***Bost hatz**

**Helburua:** pertsonen tailerraren alderdi eta ikaskuntzei buruz dituzten pertzepzioak ebaluatzea

**Denbora:** 10-20 minutu, taldearen tamainaren eta ekarpenen konplexutasunaren arabera

**Beharrezko materiala:** errotafolio bat edo arbel bat, errotuladoreak eta ohar itsasgarriak (5 parte-hartzaile bakoitzarentzat)

**Taldearen tamaina:** 5-15 parte-hartzaile

**Deskribapena:** tailerraren amaieran, parte-hartzaile bakoitzak errotulagailu bat eta bost ohar itsaskor jasoko ditu, eta eskuaren hatz bakoitzeko bat betetzeko eskatuko zaio. Hatz bakoitza ebaluatuko den alderdi espezifiko bati dagokio. Parte-hartzaileei laguntzeko, esku handi bat marrazten da arbelean eta hatz bakoitzari dagokion esanahia idazten da. Parte-hartzaileek 5-10 minutu dituzte prozesuari buruz hausnartzeko eta post-it-ak idazteko. Ondoren, parte-hartzaileek arbelean itsasten dituzte, eta ebaluazioaren zati bakoitza dagokion hatzean jartzen dute. Hori egiten duten bitartean, parte-hartzaileei adierazgarriena iruditzen zaien alderdia ozen partekatzeko eska dakieke. Horrela, tailerreko ebaluazioen eta parte-hartzaileek lortutako ikaskuntzaren irudi kolektiboa sortzen da. Hortik abiatuta, hausnarketa labur bat egin daiteke taldean, edo parte-hartzaileak libre utz daitezke eskua behatzeko eta beren ikaskuntza ikaskideenarekin alderatzeko.

**Bideratzailearentzako aholkuak:** aldaketa txiki batzuekin, ebaluazio-tresna hau helburu espezifiko ezberdinetara egokitu daiteke. Parte-hartzaileek alderdi metodologikoei eta lantegiaren funtzionamenduari buruz dituzten pertzepzioak ebaluatzeko erabil daiteke; parte-hartzaileek jardueretan duten gogobetetze-maila, ongizatea eta inklusioa, talde-dinamikak eta harremana hauteman ditzake, eta ikaskuntza espezifiko probatu dezake. Tresna dimentsio batean edo bestean orientatzeko, eskuko hatz bakoitzari esleitutako sarrera kontu handiz kalibratu eta diseinatu behar da. Sarrera zenbat eta konplexuagoa izan, orduan eta introspekzio-maila handiagoa

eskatuko da, eta hausnarketa- eta idazketa-faserako denbora gehiago beharko da.

Tresna hori lineako testuingurura egokitu daiteke, Jamboard-a bezalako arbel zuri bat erabiliz, non parte-hartzaileek modu sinkronizatuan elkarreragin dezaketen.

*EXERCISE #5***Banakako eskulturak**

**Helburua:** parte-hartzaileek tailerrari buruz dituzten pertzepzioak ebaluatzea. Tresna honek parte-hartzaileen emozioen, desioen eta beldurren dimentsio pertsonala bereganatzen laguntzen du. Taldearen dinamika, tailerrean parte hartzen dutenen arteko harremanak eta jardueretan parte hartzen dutenen erosotasun- eta ongizate-maila ebaluatzeko ere erabil daiteke. Ekarpentak egokituz, animatzaileak eskulturen metodoa ere erabil dezake parte-hartzaileen ikaskuntzak eta funtsezko aldaketak lantzeko.

**Denbora:** 15-30 minutu (taldearen tamainaren, ekarpenaren konplexutasunaren eta ikertutako elementuen arabera)

**Beharrezko materiala:** bat ere ez, baina mugitzeko nahikoa leku egon behar da

**Taldearen tamaina:** 10-25 parte-hartzaile

**Deskribapena:** bideratzaileak zirkuluan jartzeko eskatzen die parte-hartzaileei. Parte-hartzaileek begiak itxi behar dituzte eta berehala erantzun behar diete gorputzarekin bideratzaileak esaten dituen hitzei. Erreakzio horiek parte-hartzaileen emozio eta sentimenduei, taldeko giroari, haien gogobetetzeari, prestakuntzaren hurrengo urratsetarako nahi eta itzaropenei, ikaskuntzei eta abarri buruzkoak izan daitezke.

Bideratzaileak hitz egiten duen bitartean, parte-hartzaileek beren sentimenduak irudikatzen dituen gorputz-jarrera hartzen dute. Ondoren, begiak ireki ditzakete, jarrera, irudia eta jarrera mantenduz. Geldialdi bat egin eta ingurura begiratu dezakete beste eskulturak behatzeko eta beraienari gehien hurbiltzen zaionari hurbildu daitezke. Ondoren, eskultura talde txikiak osatuko dituzte eta talde osoari erakutsiko dizkiote. Eskultura taldeak

ikusten dituzten parte-hartzaileek izenburu bana emango diete. Hortik aurrera, laburpen eta hausnarketa jarduera labur bat has daiteke taldean, eskulturekin sortu denetik abiatuta.

**Bideratzailearentzako aholkuak:** parte-hartzaileek gorputz-adierazpenaren teknikekin pixka bat ohituta egon behar dute; bestela, zailtasunak izan ditzakete beren ideiak eta emozioak adierazteko. Horrela bada, baliteke eskulturak horren interesgarriak ez izatea. Honako tresna gorputz-hizkuntzara ohituta ez dagoen talde batean erabili nahi izanez gero, erabilgarria da gorputz-erraztasuneko eta -adierazpeneko ariketekin prestatzea edota pixkanaka horretara iristea, entrenamenduan gorputz-adierazpeneko ariketa txikiak eginez. Tresna horren azken fasea (eskultura-taldeak osatzea) antzerkigintzatik dator, eta litekeena da hainbat arrazoiengatik besteekin kontaktu fisikoa izatea gustuko ez duten pertsonentzat lorgarria ez izatea. Horrelakoetantaldeko eskulturak osatzerakoan parte-hartzaileei gainerakoekin kontakturik ez izateko eskulturak sortzeko eskatu diezaiekegu. Ebaluatzeke modu sortzaile eta fisikoak proposatu aurretik, beti da garrantzitsua parte-hartzaileen adostasuna, mugak eta ongizatea egiaztatzea.

Gainera, gorputz-adierazpenean eta adierazpen sinbolikoan zentratzen diren metodoekin ez da erraza bideratzailearentzat erantzunaren ideia argia eta berehalakoa izatea. Hortaz, funtsezkoa da taldeak hausnarketarako denbora bat ustea, parte-hartzaileekin proposatutako eskultura eta irudien interpretazio zuzena eta partekatua egiteko. Azkenik, komenigarria da eskulturak argazkiekin eta bideoekin dokumentatzea, geroago ebaluazioaren emaitzak berriro aztertu ahal izateko.

Izan sortzailea. Ebaluazioa hainbat helburutara bidera dezakezu, ekarpenak zabalduz eta eraldatuz. Adibidez, ikaskuntza-giroa ebaluatu nahi badugu, eskultura bat sortzea bezalako ekarpenak erabili ditzakegu.

- Nola sentitu zara taldean?
- Nolako izan da zure parte-hartzea jardueretan?
- Zein izan da besteekiko harremanak?
- Nolako izan da taldearen giroa?

... eta horrela hurrenez hurren.

Arrazakeriaren eta diskriminazioaren aurka erreakzionatzeko tresna berrien ezagutza edo ikaskuntza ebaluatu nahi badugu, galderak egin ditzakegu honako hauekin hasita: «Sortu eskultura bat».

- Diskriminazioari aurre egiteko ikasi duzun tresna berri bat irudikatuz
- Nola sentitzen zara orain eguneroko bizitzako diskriminazioaren aurka jarduteko?
- Nolako prest sentitzen zara arrazakeriaren eta diskriminazioaren aurka hitz egiteko?
- Antzeztu zeure buruarengan nabaritu duzun aldaketa

Halaber, tresna hau egokitu dezakezu tailerraren “aurretik” eta “ondoren” arteko aldaketa atzemateko.

---

#### EXERCISE #6

### Nola sentitzen zara?

**Helburua:** parte-hartzaileek prestakuntzarekiko dituzten sentimenduak eta emozioak ebaluatzea, ikaskuntza-giroa, talde-dinamika, sentimenduak, konfiantza edo konpromisoa baloratzea diskriminazioaren aurkako ekintzei ekiteko (helburu horiek lortzeko, sarrera aldatu egin behar da)

**Denbora:** 15-30 minutu, taldearen tamainaren arabera

**Taldearen tamaina:** 8-15 parte-hartzaile

**Beharrezko materiala:** bat ere ez, baina zirkulu batean zutik egoteko leku nahikoa behar da

**Deskribapena:** parte-hartzaileak zirkulu batean zutik jartzen dira. Lehenengo parte-hartzaileak (A) (B)-ri ebaluatuko den elementuetako bati buruz “Nola sentitzen zara?” galdetu behar dio. B-k labur-labur erantzun beharko du hitzekin. Ondoren, (A- k (B)-ren hitzak irudikatu beharko ditu, bere gorputzarekin irudi bat sortuz. (A) -ren ondoan dauden bi pertsonak ikusi eta entzun dutena islatzen edo erreakzionatzen duen beste irudi bat sortu beharko dute berehala. Jarraian, (B)-i galdera bera egin beharko dio hurrengo txandako beste parte-hartzaile bati.

Kontuz: parte-hartzaileek gorputz-adierazpenaren teknikekin pixka bat ohituta egon behar dute; bestela, baliagarria da prestakuntzan ariketekin prestatzea. Tresna hori problematikoa izan liteke parte-hartzaileen arteko kontaktu fisikoa zaila den testuinguruetan. Kasu honetan, komeni da kontakturik gabeko aukera bat hartzea.

**Bideratzailearentzako aholkuak:** tresna hau bereziki egokia da emozioak esploratzeko eta partekatzeko, kontzeptu intelektualak adierazteko baino gehiago. Hala ere, bere ikaskuntzen banakako eta taldeko pertzepzioa ebaluatzeko erabil daiteke. Helburu espezifikoko atzemateko, ziurtatu informazio zehatza ematen duzula. Horretarako, "Nola sentitzen zara?" Galderak zeri egiten dio erreferentzia argitu beharko duzu, eta horren arabera egin.

Adibidez: "Tailerra burutu ondoren, nola sentitzen zara..."

- Arrazakeriari eta diskriminazioari buruz?
- Zure pribilegioei buruz,
- Diskriminazioaren lekuko zarenean,
- Zure eguneroko bizitzan arrazakeriaren eta diskriminazioaren aurkako neurriak hartzeari buruz?

Garrantzitsua da parte-hartzaileen hitzezko erantzunak nahiz gorputz- eta adierazpen-erreakzioak jasotzea eta dokumentatzea. Argazkiak eta bideoak erabilgarriak izan daitezke.

Metodo honek parte-hartzaileen inplikazio emozionalaren maila ebaluatzea ahalbidetzen du. Beraz, txosten-tresna gisa ere erabil daiteke, prestakuntzaren amaieran edo prestakuntzaren erdian, bereziki saio potentzialki abiarazleak eta emozionalki bizien ondoren, diskriminazioaren aurkako prestakuntzetan gerta daitezkeen bezala.

---

#### EXERCISE #7

### Hartu, utzi

**Helburua:** autoebaluaziorako tresna bat eskaintzea eta ikaskuntzaren emaitzak eta parte-hartzaileengan egon daitezkeen aldaketak ebaluatzea

**Denbora:** 15-30 minutu taldearen tamainaren

arabera

**Pertsona kopurua:** 10-20 parte-hartzaile

**Beharrezko materiala:** bi kutxa, paper zatiak edo txartelak (baina jarduera ahoz ere egin daiteke edo kartel/arbela batean idatziz)

**Deskribapena:** azken saioaren amaieran, parte-hartzaileak tailerraren esperientziari buruz hausnartzera animatu behar zaie. Bi paper zati jasoko dituzte: lehena, tailerlean ikasi eta etxera erama nahi duten gauza bat idazteko (ikasketa bat, tresna bat, aldaketa bat, etab.) eta, bestea, beraien bizitan atzean utzi nahi duten zerbait idazteko (aldez aurretik zuten uste bat, okerreko ideia bat, aurreiritzi bat edo behar ez duten zerbait). Jarraian, orriak horiek bi laukien barruan kokatu behar dira: "Eraman nazazu" laukia edo "utzi" dioen laukia. Guztiak amaitzen direnean, animatzaileak ozenean irakurri beharko du kutxa bakoitzaren barruan dagoena eta norbaitek zerbait gehituko nahi duen galdedua beharko du. Amaitzean, hausnarketa labur bat egin daiteke taldean.

**Bideratzailearentzako aholkuak:** funtsezkoa da parte-hartzaileei hausnartzeko eta idazteko denbora nahikoa ematea. Ez azkartu fase hau, esperientzia sintetizatzeke eta lantzeko unea baita. Parte-hartzaileek erantzun zehatzak ematea gomendatzen da. Tresna hau online-eko testuinguru batera ere egokitu daiteke arbela digital bat erabiliz.

Tresna hori tailerreko saio bakoitzaren ondoren bitarteko ebaluazio gisa eta prozesuaren ebaluazio gisa ere erabil daiteke. Kasu horretan, parte-hartzaile bakoitzari bi gutun-azal eman dakizkioke lehenengo saiotik, eta horietan tailerreko saio bakoitzaren amaieran txartelak gehitu eta atera.

---

#### EXERCISE #8

### Ikusi etorkizun berria

**Helburua:** parte-hartzaileak tailerlean zehar sortutako aldaketaren ideia aplikatzeko prest dauden egiaztatzea.

**Denbora:** 15-30 minutu, taldearen tamainaren arabera

**Pertsona kopurua:** 10-25 parte-hartzaile

**Beharrezko materiala:** bat ere ez, baina leku nahikoa egon behar da parte-hartzaileak mugitzeko

**Deskribapena:** parte-hartzaileek espazio seguru bat aukeratu eta begiak itxita erlaxatzeko eskatzen zaie. Bideratzaileek musikarekin edo gorputzaren erlaxazioa gidatuz lagun diezaiekete. Erlaxatuta daudenean, prestatzaileak tailerlean pentsatzeko eta etorkizun hurbilean egin nahi dituzten aldaketei buruz hausnartzeko eskatuko die. Denbora bat eskaini behar zaie etorkizuneko egoera zehatz bat ondo imajina dezaten. Orduan, momento xehetasunak imajinatzen laguntzeko, bertako espazioa, inguruko pertsonak, koloreak, soinuak, usainak eta abar deskribatzeko eskatu diezaiekezu.. Utzi denbora pixka batean esperimintatzen emozioak azalera daitezten.

Prozesua amaitzean, eskatu iezaizu arnasa sakon hartzeko eta erlaxazio-egoeratik irteteko. Bukatzean, emozioak partekatu nahi dituztenei emaezu aukera.

**Bideratzailearentzako aholkuak:** egoeran murgiltzeak emozio gogorak ekar diezazkieke parte-hartzaileei, eta, beraz, eman behar duten espazioa gertatutakoa partekatzeko eta adi egoteko.

Batzuentzat zaila izan daiteke behatzailetik inplikatu izatera pasatzea; zailtasun horren inguruan ohartarazi eta estresik eta betebeharririk gabe saia daitezten gonbida ditzakezu.

---

#### EXERCISE #9

### Helburua

**Helburua:** aurreikusitako ikaskuntza-emaitez zein neurritan lortu diren ebaluatzea

**Denbora:** 10 minutu tailerraren amaieran

**Beharrezko materialak:** Errotafolio-paperak, errotuladoreak

**Pertsona kopurua:** nahi beste

**Deskribapena:** paper orri handietan, marraztu zirkulu zentrokideak (dardo mahai bat bezala). Orri bakoitzaren goiko aldean, idatzi tailerraren emaitzei buruzko baieztapen bat: adibidez “nire pribilegioak berriz aztertu ditut”, “Diskriminazio-egoeretan portaera berriak aurkitu ditut” eta abar. Eskatu parte-hartzaileei baieztapenarekin zein puntutaraino dauden ados eta ondoren adieraz puntu batez paperean puntu batez. Baieztapenarekin guztiz ados bagaude, puntua erdi erdian kokatu beharko dugu, gure adostasuna geroz eta txikiagoa den heinean, hemendik aldenutako kokatu beharko dugu.

**Bideratzailearentzako aholkuak:** ebaluazioa aho batez egitea nahi ez bada, emaitzak sakonago azter daitezke truke-zirkulu batean edo eztabaida batean, parte-hartzaileei buruzko informazio zehatzagoa lortzeko.

---

#### EXERCISE #10

### Egunerokoa

**Helburua:** erreflexibitatea eta sormena areagotzea; emaitza bat sortzea tailerraren amaieran

**Denbora:** 10-15 minutu tailerreko egun bakoitzaren amaieran

**Beharrezko materialak:** koadernoak eta boligrafoak parte-hartzaile bakoitzarentzat

**Taldearen tamaina:** edozein tamaina

**Deskribapena:** parte-hartzaileek koaderno bat jasoko dute tailerraren hasieran. Hau eguneroko gisa erabili beharko dute, bertan tailer bakoitzaren inpresioak idazteko. Koadernoan idazteko denbora bate mango diegu tailerreko saio bakoitzaren ondoren. Parte-hartzaileei tailerlean zer sentitu, pentsatu edo deskubritu duten, gustatu zaiena, ez zaiena gustatu, proposamenak, taldeari buruz pentsatzen duten eta bestelakoak labur-labur idazteko eskatuko zaie saio bakoitzaren bukaeran. Parte-hartzaileei koaderno hau inork ez duela ikusiko azaltzen zaie, baina tailerraren bukaeran, eguneroko honekin lotutako produktu bat sortzeko eskatuko zaie. Emaitza hori bakarrizketa, antzezlan txiki bat edo antzezpenen bat izan daiteke.

Parte-hartzaileek egunerokoa erabili beharko dute abiapuntu gisa eta tailerrean ikasi eta probatutako ezagutza, teknikak eta ariketak erabili.

**Bideratzailearentzako aholkuak:** garrantzitsua da parte-hartzaileei idazteko eta hausnartzeko denbora nahikoa ematea. Ebaluazio-tresna hori arrakastaz aplikatu zen identitateari buruzko antzerki-tailer batean. Parte-hartzaileek ikasitako antzerki-teknikak erabili zituzten, eta bakoitzak 2 minutuko antzezpena taularatu zuen azken egunean. Irudikapen horiek sortzaileak izan ziren eta erraztaileek ariketak nola hautematen ziren ikusteko aukera izan zuten, eta zein teknika ziren eraginkorrenak ebaluatzeko aukera eman zuten.

# EPE LUZERAKO EBALUAZIO-TRESNAK

**Ikerketa-fasean, gure elkarrea ikertu genuen. Ikerketa burutu ondoren konturatu ginen epe luzeko ebaluazioa guztion gabezia bat zela. Geroago, adituekin egindako elkarrizketetan, konklusio berberera iritsi ginen. Diskriminazioaren aurkako borrokaren munduko profesional eta prestatzaileok, irmoki sinesten dugu parte-hartzaileei gustatzen zaizkien jarduerak eraginkorrak direla, hau da, Erabiltzen ditugun metodoetan sinesten dugu eta ontzat jotzen ditugu vaina hau joera epistemologiko baten emaitza izan daiteke; tresnak eraginkorrak izan daitezke giza faktorea kontuan hartu gabe, gure gizartea teknologian konfiantza handia duen kultura batean oinarritzen baita.**

## Epe luzeko ebaluazioaren onurak

Diskriminazioaren aurkako borrokako profesionalok ematen ditugun prestakuntzak epe luzera eraginkorrak diren egiaztatu behar ditugu. Prestakuntzaz gain, parte-hartzaileen bizitzako hainbat eremurik prozesuan eragina dutela kontutan izan behar dugu, hala ere, gure prestakuntza-jardueren epe luzeko emaitzak ebaluatzeak haien eraginkortasuna hobetzea eta emaitzak beste prestatzaile eta profesional batzuekin partekatzea ahalbidetzen digu.

Gainera, emaitzak epe luzera aztertzea (emaitzak zein inpaktuak), gure metodologia hobetzea eta ebaluazioaren garrantziaz jabetzea ahalbidetzen du.

Hurrengo orrialdeetan emaitzak epe luzera ebaluatzeko 3 tresna azalduko ditugu (eragina ebaluazioarekin aztertu beharreko beste arlo bat den arren, 3. kapituluaz azaltzen den bezala emaitzetan zentratzea aukeratuko dugu).

## Aldaketa Esanguratsuenaren (AE)

Proiektu bakoitzaren helburua aldaketa bat bultzatzea denez, tresna honek aldaketa horiek guztiak jasotzea du helburu. Aldaketa guztiak jaso ahal izateko, behaketa neutralaren ordez autopertzepzioan oinarritzen da.

Tresna honek indibidualki, taldeka, instituzionalki, intelektualki, emozionalki, gorputzean edota portaeran ematen diren edozein aldaketak hartzen ditu kontutan. Kasu honetan ere, garrantzi gehiago ematen zaio gizakietan gertatzen diren aldaketei "datu objektiboak" baino. Aldaketa

Esanguratsuenaren (AE) helburua aldaketak bultzatutako istorio subjektiboak biltzea eta parte-hartzaileen artean jasotako historiei buruzko eztabaida erraztea da.

Tresna hau, epe luzeko proiektuetarako erabiltzen da (hilabete zein urteetako iraupena duten proiektuetan) aldaketek denbora behar izaten baitute hautemateko. Hala ere, honako tresna hau bere oinarri eta egitura mantendu ezker, beste jardueratarako egokitu daitekeela iruditzen zaigu dugu; esaterako tresna hau, geroago azalduko dugun bideo parte-hartzaileen metodoarekin konbinatu daiteke. Era berean, irakurleak beraien jarduerara espezifikoko burutzerakoan tresna hau kreatiboki moldatu eta erabiltzera animatu nahi ditugu.

Aldaketa Esanguratsuenaren (AE), Bangladeshen<sup>1</sup> parte hartzeko landa-garapenerako programa konplexu baten ebaluazioari lotutako erronka batzuei aurre egiteko asmatu zen, baina gaur egun, nazioarteko garapen-erakunde askok erabiltzen dute. Sektore honetan ohikoa den adierazle kuantitatiboetan oinarritutako ikuskapen konbentzionalarekiko erabateko aldaketa egiten du. Aldaketa Esanguratsuenaren tresnak, markatzaile kuantitatiboak erabili ordez, aldaketari buruzko "historiak" noizbehinka biltzea eta partaidetzari esker hauek interpretatzea eskatzen du.

Tresna honek, ebaluazio talde batek kudeatutako aldaketa historiak biltzeko ziklo batzuk aurreikusten

1 Davies, R. J. (1996). "An evolutionary approach to facilitating organisational learning: An experiment by the Christian Commission for Development in Bangladesh". Swansea. Reino Unido: Centre for Development Studies, [online]: <http://www.swan.ac.uk/cds/rd/ccdb.htm>.



ditu. Horrela, proiektu batean inplikaturako eragile nagusiak jasoz.

Tresna honek, hemen azaltzen ez diren zazpi urrats klabe ditu (Davies, 1996). Guk tresna hau garapen-programetara moldatu dugu, diskriminazioaren aurkako borrokara egokitzen saiatzen garelako. Horregatik guk honako urrats hauek proposatzen ditugu:

**1. Gainbegiratu diren aldaketa-eremuak hautatzea.** Aldaketa-domeinuak historia mota desberdinak bereizteko erabiltzen diren aldaketa kategoriak dira. Tresnaren bat erabiltzea proposatzen da, hala nola *brainstorming*-a eta gero antzeko ideiak taldekatzea eta gehien errepikatzen diren hitzak bozkatzeko. Diskriminazioaren aurkako lanean: “diskriminazioaren ezagutzaren aldaketa” edo “diskriminazioa aitortzeko trebetasunak” eremuak izan daitezke, “Norberaren jarrerari buruzko autokontzientzia” edo “ekintza arrazista baten aurka erreakzionatzeko joera”, eta abar.

**2. Ezagutza, trebetasunak, jarrera, portaera, parte-hartzea, ahalduak** gure proiektuan guretzat garrantzitsutzat jo ditzakegun termino orokorrak izan daitezke. Istorioen gaia nahita galtzen uztea ere aukera bat izan daikete eta horrelako galdera “zure bizitzako aldaketarik handiena...” batez bakoitza hastea.

**3. Hautaketa-talde bat ezartzea.** Hautaketa-talde batek kudeatuko du AE prozesua, eta jasotako istorioen artean batzuk hautatuko ditu. Parte-hartzaileen taldeak bideratzailearekin batera egin dezakete paper hau, baina testuinguruaren arabera egokitu daiteke.

**4. Prozesuari hasiera ematea.** Hemen erabakiko dugu zenbat denbora eman nahi dugun istorioak jasotzen eta prozesua zuzentzen. Hasiera batean, prozesuak historiak biltzeko, hautatzeko eta alderdi interesdunei berrelikatzeko hainbat txanda hartzen ditu barne - Aldi berean, iraupen laburreko tailerrak ebaluatuz gero, urrats horietako erronda bat bakarrik egiteko aukera ere izan daiteke.

#### 4.1. Historia-bilketa

Aldaketa esanguratsuen istorioak zuzenean inplikaturako pertsonengandik jasotzen dira, hala nola tailerretako parte-hartzaileengandik, animatzaileengandik, etorkinen elkarrengandik,

arrazakeriaren aurkako erakundeengandik eta proiektuko langileengandik. Istorioak galdera sinple baten laguntzaz jasotzen dira:

Azken hilabetean (edo gehiagotan), zure ustez, zein izan zen proiektuaren ondorioz gertatu zitzaizun aldaketarik esanguratsuenak?

Aurretik sortutako eredu batek istorioak biltzen ere lagun dezake, funtsezko galdera batzuekin:

- Non gertatu zen AE, noiz, zein eremutan?
- Zer gertatu zen zehazki, zein izan zen aldaketa?
- Zergatik uste duzu aldaketa hori esanguratsua dela?
- Zer alde izan du edo izango du etorkizunean?

#### 4.2 Hautaketa

Historiak bildu ondoren, Aukeraketa Taldeak aldaketa esanguratsuenak aurkeztu duena aukeratu behar dira. Hautaketa-irizpideak Hautaketa Taldean erabaki/eztabaidatu behar dira hasi aurretik, baina aldatu ere egin daitezke, prozesuan zehar adostuz gero. Akordioa, normalean, bozketa-eta eztabaida-prozesu errepikatuz lortzen da. Taldeak ezin badu historia bat aukeratu, bi aukeratu dira edo bat ere ez.

Taldeak aukeraketa egiten du eta, istorioak hautatzen diren bakoitzean, horiek hautatzeko erabilitako irizpideak erregistratzen dira eta interesa duten alderdi guztiei jakinarazten zaizkie; horrela, istorioak biltzeko eta hautatzeko prozesuaren ondorengo txanda bakoitza aurreko txandan lortutako informazioan oinarritzen da. Batzuetan erabilgarria izan daiteke hautatutako domeinu bakoitzeko istorio bat hautatzea (ikus 1. fasea).

#### 4.3 Itzulera-informazioa

Hautaketa egin ondoren, txosten bat bidaltzen zaie inplikaturako alde guztiei, emaitzen berri emateko. Txostena modu erakargarriagoan eta sortzaileagoan ere egin daiteke, adibidez, prozesuaren emaitzak eztabaidatzeko saioak antolatuz. Historia guztiak biltzen dituen dokumentu bat ere egin daiteke, aukeratzeko arrazoiekin eta aldaketa-esparruekin batera. Dokumentu honek proiektuaren emaitzak ebaluatzen eta prozesua hobetzen laguntzen du, eta, gainera, alderdi interesdunen balioen eta lehenetsien arteko desberdintasunak azaltzen ditu.

## Alde onak eta txarrak

Ikus ditzagun AERI buruz literaturan azalduko zenbait alderdi negatibo eta positibo.

**Arazaok:** literaturan azalduko arazo nagusiak prozesuak daraman denborarekin eta konfidentzialtasuna bermatuko duen sistema bat garatzeko behararekin lotuta daude. Pertsona batzuei prozesuaren lehiakortasunak nahigabea eragin diezaike, eta desilusionatuta senti daitezke beren istorioak hautatzen ez direnean.

Gainera, aldaketa positiboan aldeko Aldaketa Esanguratsua tresnaren alborapena pairatzen laguntzeko, "Ikasitako lezioak" izeneko beste esparru bat sar dezakegu parte-hartzaile bakoitzak (behin behintzat) hautaketa bakoitzean gutxienez historia negatibo bat aurkez dezan bermatzeko. Istorio txarrek haiengandik ikasteko ahalmen handiagoa izaten dute, eta horregatik, ikertzaileek istorio horiek ere jasotzera animatzen dute.

Diskriminazioaren aurkako proiektu bati tresna hau aplikatzeak izan ditzakeen **emaitza positiboak**

- Tresna hau, ikerketa dinamikorako modu gisa uler daiteke: talde parte-hartzaileek programaren emaitza esanguratsua bilatzen dituzte etengabe. Tailer baten arrakasta epaitzeko erabilitako irizpideek ez dituzte beti alderdi interesdunen balioak islatzen, horregatik, balio horiek bilatzeak, lagundu egin dezake proiektuek benetako beharrak asetzen dituztela bermatzen.
- Istorioak tresna honen zati baliotsu bat dira; alde batetik, ebaluazioan adituak ez diren pertsonak parte hartzera animatzen dituztelako eta horrek, adierazle abstraktuetan oinarritzen ordez emaitza zehaztuz oinarritzen eramanen dituelako, elkarrizketak arinak ahalbidetuz. Historiei esker, emaitzak gizatiarragoak izatea lortzen dute eta badirudi jendeak harreman handiagoa duela informazioarekin historien bitartez kontaktzen denean.
- Metodoak agerian utzi ditzake aldaketak, eta proiektua epe luzera hobetzen lagun dezake.
- Tresna honek ebaluazio konplexuari laguntzen dio, ustekabeko emaitzei buruzko informazioa ematen baitu.
- Prozesuak taldekideen parte-hartzea sustatzen du; sarri eskatzen baitaie beren ikuspuntuak

kontatzeko, istorioak aukeratzeko, prozesutik aldentzeko eta hautaketei buruzko iruzkinak jasotzeko.

Aldaketa esanguratsua tresna, teknika/ikuspegi batzuekin erabil daiteke. Ebaluazio-ikuspegi osagarriek honakoak sor ditzakete:

- Sortzen ari diren emaitzen proba kuantitatiboak
- Aurrez zehaztutako emaitzak lortzeko probak, emaitza horiek artikulatu badira.
- Parte-hartzaileen edo parte-hartzaileen azpialdeen "batez besteko" esperientziaren probak, bai eta salbuespenezko emaitzen ere
- Programan parte hartzen ez dutenen iritziei buruzko informazioa.

## Bideo parte-hartzailea eta aldaketa nabarmenena konbinatuz.

Ikuspegi honetan Aldaketa Esanguratsua tresna bideo parte-hartzailearekin konbinatzen da. Prozesu horretan, talde batek bere bideoa sortzen du bere ikuspuntua adierazteko. Honako konbinaketa hau, emaitzak epe luzera ebaluatzeko ere erabil daiteke. Kasu honetan Aldaketa Esanguratsua-ren egitura are gehiago egokitzen da istorio horiek bideoen bitartez kontaktzen baitira.

Jarraian, Bideo Parte Hartzaileak eta Aldaketa esanguratsua tresna elkarrekin erabiltzea nola funtzionatzen duen erakutsi nahi dugu. Bi tresna hauek kontakizun bat egiteko erabil daiteke. Azalpen zehatzagoa bat nahi baduzu, "bideo parte-hartzailea eta aldaketa esanguratsua"<sup>2</sup> eskuliburuan aurki dezakezu eta teknika hauek nola aplikatu jakin nahi baduzu, Sára Haragonics-ek idatzitako artikulua topatu dezakezu InsightShare-ren webgunean<sup>3</sup>.

Laburbilduz, hauek dira iradokitako urratsak:

### 1. etapa: plangintza eta prestakuntza

- Helburua definitzea
- Tokiko ebaluazioko taldea hautatzea
- Galdera definitzea

2 Sara Asadullah y Soledad Muñiz, "Participatory Video and the Most Significant Change", InsightShare, 2015 (licence Creative Commons). Link para descarga: <https://insightshare.org/resources/participatory-video-and-the-most-significant-change/>

3 <https://insightshare.org/baseline-midline-endline-a-hands-on-pvmsc-experience/>

- Hautatu parte-hartzaileak

Abiapuntu gisa, prozesua egiteko arrazoiak identifikatu behar dira. Ezarritako helburuaren arabera, prozesuan parte hartu nahi duten pertsonak/erakundeak aukeratzeko dira. Gehienetan, proiektuko parte-hartzaileak eta alderdi interesdun nagusiak inplikatzeko dira (Aldaketa Esanguratzuen kasuan gertatzen den bezala, parte-hartzaileak eta bideratzaileak izan daitezke prozesu hau burutzen dutenak).

Funtsezkoa da parte-hartzaileei egin beharreko galdera definitzea. Aldaketa Esanguratsuan bezala, galdera nagusia “zer aldatu da?” izango da, baina zehatzagoa bilakatu dezakegu, finkatutako helburuen arabera.

## 2. etapa: historiak jaso, aukeratu eta filmatzea

- Istorioak biribilean kontatzea
- Adierazgarriena aukeratu
- Istorioa bideoan grabatzea
- Adostasuna eztabaidatzea

Parte-hartzaileak hautatu ondoren, gonbidatu itzazu galdera nagusiari erantzuten dioten istorioak taldekideekin partekatzea (5. puntua).

Jarraian, gonbidatu ezazu taldea esandako guztitik esanguratsuenak aukeratzera. Taldean erabakiak hartzea prozesu zaila izaten da, eta gehiengoaren edo gutxiengoaren arabera (bozketa) edo indarkeriarik gabeko adostasun-prozesu batekin egin daiteke. Taldeak bere hautaketa-irizpideak ezarri behar ditu; beraz, erabakiak hartzeko prozesuak balioei buruzko eztabaida eta akordioa ere eskatzen ditu.

Ondoren, narratzaileak istorioa errepikatzen du eta taldearekin elkarlanean, bideoan grabatzen du.

Bideoa ikusi ondoren, eztabaida bultzatu eta bideoaren zein zati argitaratuko diren eta zeintzuk ez erabakitzen da.

## 3. etapa: edizio parte-hartzailea

- Historiak berrikustea
- Bideoa hobetzea

Bideoa proiektiorako edo hedapenerako erabiltzeko asmoa badago, seguruenik editatu egin behar da. Fase hau arretaz eta sentsibilitatez egin behar da edizioak erraz alda baitezake

jatorrizko esanahia. Garrantzitsua da lana bideo-teknikariei ez ematea eta eginkizun hori narratzailearekin batera burutzea.

Bi aukera iradokitzen dira:

- Bideoa elkarrekin editatzea, narratzailea eta teknikariak
- Teknikariei jarraibide zehatzak ematea, zer eta nola aldatu jakiteko

Bideoa editatu ondoren, taldeak azken bertsioa ikusi eta iruzkinak egiten ditu.

## 4. etapa: proiektzioak eta istorioen aukeraketa

- Ikusi bideoa
- Historia bakoitza talde txikitan eztabaidatu
- Historiarik esanguratsuenak hautatu

Parte-hartzaileak prozesuan zehar sortutako bideoa ikustera gonbidatzen dira. Prozesu bat baino gehiago eginez gero, bideoak elkarrekin proiektatu daitezke eta istorioen aukeraketa bat egin daiteke berriro. Entzuleak talde txikitan banatzen dira, eta, bertan, beren hautaketa-irizpideak eta historiarik esanguratsuenak aukeratzeko dute. Ondoren, beren hautaketa gainerako ikusleei aurkezten diete eta eztabaida sortzen da.

Jarduera hori hainbat publikorekin errepika daiteke askotan.

Historia bat hautatzeko prozesua garrantzitsua da, aldaketa-istorioen artean aukeraketa bat egitea, honen balioei eta aldaketari buruzko eztabaida bihurtzen bukatzen baitu.

## 5. etapa: analisi parte-hartzailea eta bideo-erreportajea

- Istorio guztiei buruz hausnartzea
- Funtsezko informazioa identifikatzea
- Emaitzak aztertzea

Parte-hartzaile eta alderdi interesdunen talde bati edo ebaluazioa burutu behar duen taldeari prozesua helburu bezala gonbita egiten zaie. Pertsona hauek, historia guztiak hartzen dituzte kontuan: idatzi zein grabatutako materialak, eta aurreko etapetan erabilitako hautaketa-irizpideak aztertzen dituzte. Modu honetan, istorio bakoitzak izan zituen aldaketak aztertzen dituzte. Hautaketa-prozesuaren beraren azterketa horri esker, zein aldaketa prozesuak eman diren eta zein ikaskuntza

giltzarri lortu diren nabarmentzeko balio du. Ikaskuntza giltzarri horiek agerian jar ditzakete prozesuaren arrakasta-faktoreak eta ahulguneak, eta hobekuntza berriak ekar ditzakete. Ikaskuntza gakoak eta gomendioak ere informazio erabilgarria izan daitezke publiko zabalago batentzat, eta zabaldu egin daitezke.

#### **6. etapa: hedapena**

- Gomendio nagusiak jasotzen dituen bideo bat egitea
- Historia erabiltzea ikaskuntza partekatzeko.

Egileek onartzen badute, hautatutako bideoak hedapen-plan baten parte izatera pasa daitezke, hainbat modutan erabiltzeko, hala nola gizarte-komunikabideetan, parekoen arteko komunikazioan edo ekitaldi publikoetan proiektzioan.

Aurreko laburpenak bi tresna hauek konbinatzeko metodoaren aurkezpen mugatua eskaintzen badu ere, aipatutako gidan iradokizun asko, hainbat adibide eta aholku eta tresna ugari aurki daitezke.

# INKESTAK SORMEN-EBALUAZIOKO TRESNEKIN

## Zergatik erabili sormenezko inkestak epe luzeko ebaluaziorako?

Inkestak tailerren eta prestakuntzaren epe luzeko ebaluazioetarako tresnarik ohikoenetako bat dira. Praktikoak eta erosoak dira; ez da beharrezkoa prestakuntza-saio jakin batean egitea eta berehala bidal dakizkieke parte-hartzaileei posta elektronikoz. Baina inkesta tradizionalak desabantaila batzuk dituzte: parte-hartzaileek “etxeko lanak” bezala ikusten dituzte, eta aspergarriak eta teknikoak dirudite. Gainera, parte-hartzaileak ez dira hain inplikatuak eta motibatuak sentitzen beraien iritzia emateko, eta litekeena da galdera irekiak bezalakoak, alde zorrotzenak alde batera uztea.

Aukera anitzeko galderetara eta kalifikazioetara ohituta gauden arren, badaude epe luzerako hauek erakargarriago eta eskuragarriagoak bilakatuko dituen ebaluazio-inkestak diseinatzeko modu alternatibo eta sortzaileago bat. Aldez aurretik ateratako hipotesi bat erabili beharrean, ebaluazio-tresna sortzaileek ekarpen kualitatiboak erabiltzen dituzte erabat aurreikus ezin daitekeena atzemateko. Tresna kualitatibo gehienek bezala, parte-hartzaileak esanahiak sortzera eta partekatzen bultzatzen dituzte, ebaluazioa tailerrari “zentzua emateko” prozesuaren parte bihurtzen. Tresna sortzaile horien beste abantaila bat da atseginak eta erakargarriak direla. Batzuetan, jendea beldur da adierazpen argi batekin azaltzeko baina metaforak edo irudiak erabiliz, pertsonen oztopo hori gainditu eta modu seguruagoan eta proaktiboagoan adieraz daitezke.

Nola aplikatu ikuspegi hori epe luzeko ebaluazio-inkestetan? Moduetako bat galdera sortzaileak egitea da. Lehenengo urratsa gure interesgunea identifikatzea da, hau da, zer jakin nahi dugun. Hurrengo urratsa metodo egokiak aurkitzea da: nola ebaluatu nahi ditugu helburu horiek eta zein da tresnarik egokiena?

## Ebaluazioaren alderdiak

3. kapituluan deskribatutako ebaluazioaren alderdi posibleekin bat etorriz, jarraian diskriminazioaren aurkako lanean oinarritutako tailer edo prestakuntza bat eskaini eta hilabete batzuetara ebaluatu litezkeen elementuen adibide batzuk zerrendatuko ditugu. Hauek helburua, testuinguru eta xedeen arabera alda daitezkeen iradokizunak baino ez dira.

1. **Autoebaluazioak:** zenbateraino sentitzen dira parte-hartzaileak hobeto diskriminazioa/ arrazakeria aitortzeko orduan, eta zenbaterainoko inhibizioak izaten dituzte horri heltzeko orduan? Zer trebetasun hobetu dira?
2. **Esperientzia pertsonala:** zein izan da parte-hartzaileen esperientzia tailerretik diskriminazioari aurre egin eta aurre egitean?
3. **Prestakuntza/tailerraren esperientzia:** arrazakeriaren eta diskriminazioaren aurka jarduteko ezagutza eta tresna berriak eskuratu al dituzte parte-hartzaileak? Zer deritzozue prestakuntzaren egiturari eta edukiei? Nola hauteman zenuten ikaskuntzaren ingurunea eta atmosfera? Zein izan zen zure motibazioa prestakuntzara joateko? Beste pertsona batzuei prestakuntza gomendatuko zenieke?
4. **Ikaskuntzak:** zer funtsezko gauza eraman zituzten tailerreko parte-hartzaileak?
5. **Aldaketak:** zer aldaketa mota ekarri zien tailerrak zuen bizitzan? Eguneroko bizitzan diskriminazioari eta tailerreko gaiari aurre egiteko moduan aldaketarik nabaritu edo izan al zenuten? Beste trukerik egon da?

## Metodoak

Inkesta sortzaile bat diseinatzean, irudiak eta metaforak erabili ditzakezu, balorazio-eskalen orde. Irudiek eta metaforek konplexutasuna islatzen dute, ñabardura desberdinak atzematen dituzte eta, aldi berean, pentsamendu eta ideia berriak sustatzen dituzte; gure esperientziekin lotzen ditugun esanahi desberdinak eta batzuetan

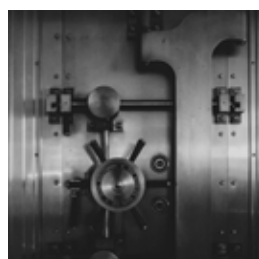
konkurrenteak atzematen laguntzen dute. Hona hemen inkestak diseinatzean froga ditzakezun sormenezko lan-ildo batzuk, ebaluazio-elementu desberdinak lantzen dituzten adibide batzuekin.

### Irudiak (marrazkiak, argazkiak) erabiltzea analogia bisual gisa

Irudiak sormen-ebaluaziorako tresnetarako inspirazio-iturri agortezinak dira, kontaezinak baitira eta gure eguneroko bizitzan erraz eskura baitaitezke. Parte-hartzaileei beren pentsamenduak eta ideiak adierazteko aukera ematen diete, hitzeko hizkuntzaren mugarik gabe. Gogoratu irudiek eta sinboloek transmititzen dituzten esanahiak nabarmen aldatzen direla testuinguruaren eta erabiltzen diren taldeen arabera. Ziurtatu edukia lan egiten duzun talde espezifkora egokitzen.

Alde batetik, irudiek informazio eta esanahi aberatsa dute, ahoz transmititzeko errazak ez diren ideiak, sentimenduak eta emozioak adierazteko aukera ematen baitigute, baina, bestalde, anbiguoak dira aldagai kultural eta pertsonalengatik, eta horien interpretazioa ez da unibokoa. Gure inkestetan irudiak erabiltzeko modu asko egon daitezke.

Moduetako bat parte-hartzaileei ebaluatu nahi dugun prestakuntzaren alderdiari buruz sentitzen dutena irudikatuko duen irudi bat aukeratzeko eta partekatzeo eskatzea da. Webgunean aurkitutako irudi bat edo haiek ateratako argazki bat izan daiteke. Adibidez, parte-hartzaileei tailerrean eskuratutako kontzeptu, tresna eta trebetasun berriak, ikaskuntza nagusiak, jardueretan parte hartzean nola sentitu ziren eta abar irudikatzen





dituen irudia partekatzeko ska diezaiekegu. Edo parte-hartzaileek galdera edo baieztapen jakin bati buruz duten erantzuna sinbolizatzen aukeratu behar dituzten irudi-multzoak eman ditzakegu, hala nola:

“Aukeratu eguneroko egoerabatean diskriminazioari aurre egin behar diozunean nola sentitzen zaren islatzen duen irudi bat”.

### Metaforak eta analogiak erabiltzea

Metaforak sormenez pentsatzen laguntzen diguten tresna indartsuak dira. Pentsamendu dibergentea sustatzen dute eta esanahi eta ideia berriak garatzeko bidea ematen dute. Ebaluazioaren testuinguruan aplikatzeko hainbat modu daude. Ikus ditzagun tresna hau inkesta bateko ebaluazio-item desberdinetara nola egokitu erakusten duten adibide batzuk.

Tailerrean parte-hartzaileek bizi duten esperientzia pertsonala ebaluatzeko (3. puntua), beren esperientzia deskribatuko duen testu labur bat idatz dezakete, metaforak erabiliz. Kasu honetan, sarrera izan liteke: Demagun tailerra espazio-ontzi bat izan zela, eta horrek planeta berri bat esploratzera eramane zintuela, diskriminazioaren aurkako planeta: nola doakizu? Noraino arakatu duzu? Eroso zaude han? Planeta berri honek izutu egiten zaitu? Jakin-mina duzu? Gehiago esploratzeko asmoa duzu? Ba al dago beste inor planetan? Prozesu bera aplikatu daiteke prestakuntzako/lantegiko esperientziaren elementuak ebaluatzeko (4. puntua).

Parte-hartzaileei tailerraren egiturari buruz galdetzeko, eraikuntza-metafora bat erabil dezakegu: tailerra eraikin bat balitz, zer eraikin mota izango litzateke? Deskribatu dezakezu?

Tailerraren edukiaz duten pertzepzioa ulertzeko, parte-hartzaileei eska diezaiekegu tailerra deskribatzeko nola deskribatuko luketen plater bat: tailerra plater bat balitz, zein litzateke? Osagaiak bereiz ditzakezu? Nola zenekiten elkarrekin? Zerbait falta da edo soberan dago? Errezetak funtzionatu du?

Paisaiaren metafora erabil dezakegu ikaskuntza-

ingurunea eta -atmosfera ebaluatzeko: pentsatu tailerrean paisaia gisa: deskribatu dezakezu? Zer paisaia mota da? Zer ikusten eta esperimendatzen duzu bertan zaudenean?

Lantegiari talde-argazkia bat bezala izendatu dezakegu talde-dinamika ebaluatzeko: zer gertatuko litzateke tailerra talde-argazkia balitz? Deskribatu dezakezu? Non zaude zu irudian eta non daude besteak? Zein da irudiaren “aldartea”?

Bidaia-metafora bat iradoki dezakegu parte-hartzaileei tailerraren bidez eskuratutako ikaskuntzez (5. puntua) eta izan dituzten aldaketez (6. puntua) hitz egiten laguntzeko: pentsatu tailerrean bidaia luze bat bezala: zer motatako bidaia da? Zein dira bisitatu dituzun tokirik interesgarrienak eta aurkikuntza zirrargarrienak? Zer gertatzen da aldean zeneraman taldearekin: egokia zen edo bidean zerbait lortu behar izan zenuen? Zer dago zure ekipajearen itzuleran? Zer eramango duzu zurekin etorkizunean?

### Ikuspegi dibertigarria erabiltzea

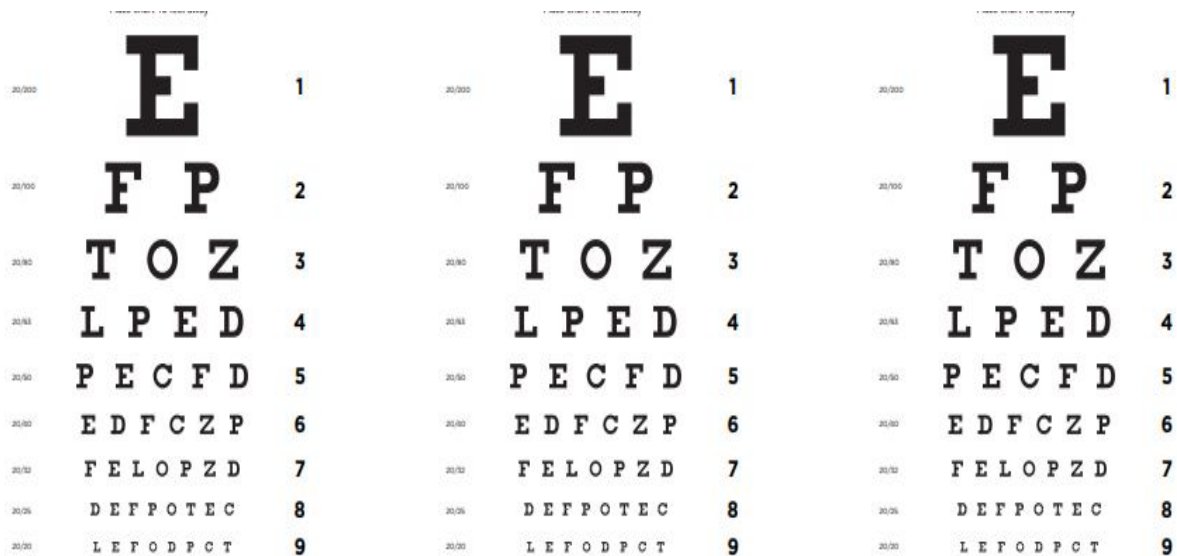
Parte-hartzaileak ebaluazio-inkesta egiteko motibatuta mantentzeko eta tailerrari buruzko benetako iritziak emateko ikuspegi ludiko/dibertigarria erabili daiteke.

Adibidez, haien gogobetetze orokorrari buruz galdetzan eta parte-hartzaileek tailerra beste pertsona batzuei iradokiko ote lieketen galdetuz, jardura dibertigarri bihurtu dezakegu, lantegia jatetxe, liburu edo plater bat berrikusten ariko balira bezala berrikusteko eskatuz. Ezaguna egiten zaien eta gustuko duten kategoria bat aukeratu behar dute.

Gogoratu idatzizko metodo dibertigarri eta sortzaileek parte-hartzaileen konpromisoa eta ahalegin handia eskatzen dutela, eta, beraz, ez direla gehiegi erabili behar. Tresna bisualak eta grafikoak ere alternatiba baliagarriak dira metodo arinagoak bilatzen ditugunean.

### Tresna bisualak eta grafikoak erabiltzea

Eskala eta balorazioen ordez (1etik 5era puntuatu, ados nago/ez nago ados), tresna bisual eta grafikoak erabil ditzakegu gure inkestetan balorazioak adierazteko. Horrela, parte-hartzaileak



Tailerrera joan aurretik: zenbateraino uste zenuen ikus zenitzakeela diskriminazioa/ arrazakeria eta zure pribilegioak?

Tailerrean zehar: zenbateraino konturatu zinen benetan ikus zenezakeela?

Tailerraren ondoren: zenbateraino antzeman ditzakezu orain diskriminazioa/arrazakeria, baita zure aurreiritziak eta pribilegioak ere?

idazketa baino “nekatuago” dauden jarduera azkar eta erakargarriekin inplikatur mantentzen ditugu. Gogoratu eskaintzen ditugun ekarpenak eta irudiak modu desberdinean diseina daitezkeela, helburuen eta jomugen arabera.

Hona hemen diskriminazioaren aurkako tailer bati dagokionez parte-hartzaileen autoebaluazioak atzemateko erabil ditzakegun bi jarduera laburren adibideak.

#### Taula optometrikoa

Taula optometriko bateko irudi bat erabil daiteke parte-hartzaileek diskriminazioa detektatzeko duten gaitasuna ezagutzeko eta autoebaluatzeko (2. puntua). Aldaketak hautemateko urrats progresiboak sar daitezke.

#### Helburua

Helburu baten irudia erabil dezake parte-hartzaileen ikaskuntzen eta lorpenen jarraipena egiteko, edota diskriminazioari heltzeko eta haren aurka egiteko duten konfiantza eta gaitasuna baloratzeko. Aurreko kasuan bezala, urratsak (lehenago/geroago) eta hainbat elementu hartzeko jarraibideak gehitu ditzakezu. 5. kapituluan zehatzago deskribatzen da tresna horren aldaketa bat, epe laburreko ebaluaziora egokitua.

### Epe luzeko ebaluaziorako bideratzailearen aholkuak

- Hasieratik esaeizu parte-hartzaileei tailerraren tailerra ebaluatuko duzula eta tailerraren ondoren ebaluazio-urratsak egongo direla. Esaeizu noiz jasoko duten epe luzeko ebaluazioaren beste urrats batean parte hartzeko gonbidapena (adibidez, 4 aste eta 4 aste geroago).
- Ebaluazioaren urratsak ez ahazteko, prestatu tresnak aldeztu aurretik eta jarri oroigarri bat bidali nahi dituzun egunetarako.
- Banakako parte-hartzaileen jarreraren edo ikuspuntuaren aldaketak alderatu nahi badituzu, inkestan kode bat betetzeko eska diezaiekezu parte-hartzaileei, eta kode hori errepikatu egin beharko dute ebaluazioaren urrats bakoitzean. Kodeak esleitzeko mota hori ohikoa da panelen inkestetan (luzetarako ikerketak, parte-hartzaileei galdera berberak egiten zaizkienak tartetetan). Parte-hartzaileek ez dituzte kode horiek beren kabuz aukeratzeko, kode pertsonala sortzeko eta ez ahazteko egitura bat ematen zaie. Kodeak bi galdera edo gehiagotan oinarritu behar dira; adibidez, parte-hartzaileei eska diezaieke aitaren izenaren lehenengo eta azken hizkiak + aitaren



jaioteguna + amaren izenaren lehenengo eta azken letrak erabiltzeko. Hauek izango dira kodeak: GE1956AR. Parte-hartzaileek ez dute kode hori gogoratu beharko ebaluazioaren hurrengo urratsera arte, baina instrukzioa ematen zaienean berreskuratu ahal izango dute. Kodeak esleitze hori baliagarria izan daiteke denboran zehar izandako jarrera-aldaketak alderatzeko, parte-hartzaileen adostasunari eutsiz,

# ERANSKINAK

## ZER DA DISKRIMINAZIOA?

**Definizioz, “Diskriminazioak” tratu desberdina eta/edo bidegabea ematen dio norbaiti, bere generoagatik, sexualitateagatik, arrazagatik, etniagatik, nazionalitateagatik, erlijioagatik, sinesmenengatik eta abarregatik.**

Desberdintasun hori egiteak esanahi handia du, horrek egituratzen baitu elkar sentitzen, pentsatzen edo jokatzeko dugun modua. Kategoría horietan oinarrituta eraikitzen diren taldeak beraien artean ezberdinak izateaz gain, askotan elkarren artean bateraezinak ere badira. Taldeetako afiliazioa eta taldeen arteko ustezko desberdintasunak tratu desorekatua arrazoitzeko eta legitimatzeko erabiltzen dira. Beraz, nahiz eta talde sozial horiek eraikiak direla pentsatu, gure bizitza sozialetan duten garrantzia eta eragina oso errealak dira.

Diskriminazioa ez da soilik “tratu txarra” edo egoeraren arabera tratu desberdina; aitzitik, oso adarkatze-material errealak ditu. Diskriminazioaren ondorioz, pertsonak gizarte-baliabideetatik baztertzen dira, gizarteari forma emateko aukerak, diskurtso politikoan parte-hartzea eta gizatasuna ukatzen da eta ustezko gizarte-taldeein nortasuna murrizten zaie.

Pertsona bat ez da talde bakar baten parte. Guztiok gaude gizarte-talde ugariaren barruan, pentsatutakoetan baino gehiagotan. Pertsona bat hainbat modutan diskriminatu daiteke, gizarte-taldeta ezberdinen kide izateagatik. Pentsatu emakumea, musulmana eta lesbiana den norbaitengan.

Hala ere, talde pribilegiatuko kide den norbait, gizarte-talde batek diskriminatu dezake gizarte-kategorizazioaren beste alderdi batean. Esperientzia multidimentsional hau “interseksionalitate” gisa ezagutzen da; honek, diskriminazio-modu desberdinak ez direla soilik bata besteari gehitzen, baizik eta forma bakar batean elkartzen direla esan nahi du.

Beraz, diskriminazio guztiak ez dira berdinak; talde bereko pertsona guztiak ez dute diskriminazio mota bera jasaten. Talde diskriminatuen barruan ere, beste gizarte-kategoria batzuek ematen dituzten pribilegioek, zeregin garrantzitsua dute pertsona desberdinentzako diskriminazioaren eta desberdintasunaren adierazpenean. Horrek beste

errealitate garrantzitsu batera garamatza: aipatu bezala, diskriminazioak oso ondorio material errealak ditu. Baina pertsona baten bizitzaren errealitate materiala ez da soilik gizarte-kategorizazio batean oinarritzen, askotan (interseksionalitate) baizik. Horrek esan nahi du, talde beraren barruan, pertsona batzuek besteek baino zirkunstantzia material hobekak dituztela. Feminismoan, adibidez, nahiz eta gizarte berean bizi, emakume zuriak beti izango dute beste askapen-modu handiago bat, beltza, musulmana, trans-a edo desgaitasuna duen emakume batek baino. Horrek erakusten du norberaren pribilegioak aztertzea funtsezko urratsa dela diskriminazioaren aurkako lanean.

Natasha Kelly soziologo, komunikazioaren zientzialari, artista eta aktibista alemaniarrek esan duenez, “Arrazakeriatik kanpo ez dago ezer neutralik: pertsona eta erakunde guztiak daude horren eraginpean”. Pertsona pribilegiatuak inplikaturik daude eta diskriminazioarekin betiko amaitzeko parte hartzera gonbidaturik daude.

### Arrazismoa, “Alteritatearen” adibide

Arrazakeriaren adibidearekin lan eginez (neurri batean gizarte guztietan nagusitzen den gaia delako eta neurri batean proiektu honetako erakundeek gehienbat arrazakeriaren inguruko gaietan lan egiten dutelako) funtsezko kontzeptu batzuk erakutsi nahi ditugu.

Giza arrazarik existitzen ez den arren, arrazakeria-prozesu bat dago: talde ezberdinak eraikitzen eta ezaugarri zehatzekin markatu eta elkarren artean guztiz desberdinak direla baieztatzen duen prozesu bat da. Esleitutako ezaugarriak agerikoak (azalaren kolorea, ilearen ehundura, aurpegi-ezaugarriak, etab.) edo implizituak (izaeraren ezaugarriak, balioak, adimena, etab.) izan daitezke. Arrazakeriaren bidez talde etniko edo kulturalak

sortzen dira.

Hala ere, prozesu hori ez dagokio arrazakeriari bakarrik, talde baztertu guztiei aplikatzen zaie, hala nola desgaitasuna duten pertsoneri edo LGBTQ+ komunitateko kideei, besteak beste. Horrek guztiak “gu” eta “besteak” pentsamolde batera garamatza. Horregatik, prozesu horri “othering” ere esaten zaio.

Esleitutako ezaugarriak ez dira nahitaez txarrak izan behar. Aldaketa “positiboa”, adibidez, gizarteako pertsona gutxi batzuk, konnotazio positiboko ezaugarriekin markatzean datza. Adibide klasiko bat ekialdeko asiarrak, gizartearen batez bestekoa baino adimenduagoak izatearen ideiarekin lotzea da. Giza-talde horiek ezaugarri positibo batekin lotu arren, gizatasuna galtzen dute eta egin duten ahalegin eta lan gogorra gutxiesten zaie lortutako arrakastak aurre-determinazio biologikorekin lotzen baitira.

Kasu guztietan, negatiboetan eta positiboetan, talde horiek gizartearen marjinetatik kanpo geratzen dira. Talde pribilegiatuaren barruan, “Bestearen” alterazioak eta marjinazioak bere “gu” aren kontzientzia handiagoa izatera eramanten ditu. Talde pribilegiatu batek “besteak” behar du haiek “hobeak” direla baieztatzeko eta talde sentimendua indartzeko, horrela, talde pribilegiatuaren mesedetan, bi taldeen arteko botere-desoreka sortzen da.

Diskriminazio-egintza ekintzan dagoen alteritatea baino ez da.

Aldaketa edo arrazakeria-prozesuak egunero gertatzen dira. Prozesu horiek gure gizarte-bizitzan errotuta daude, “normalak” direla ikasten dugu eta egoera hauei ohitzen amaitzen dugu. Gure mundu sozialean errotuta daudenez, onartu egiten ditugu eta ez dugu hauei gehiegi pentsatzen. Hortik dator diskriminazioaren, arrazakeriaren eta abarren aurkako borrokaren garrantzia: diskriminazioaren aurka egotea normalizat jotzen dugunetik haratago begiratzea da, ez soilik besteen portaeran, baita gurean ere.

Batzuetan jabetzeke, beste pertsona batzuk diskriminatzen ditugu. Gure eguneroko bizitzan, jasotako informazioa irakurtzeko naiz beste pertsona batzuekin harremanetarako, gure aurreiritzi, estereotipo, joera kognitibo, pentsamendu eta efektu psikologikoetan oinarritzen gara, horrela “nahi gabeko” ekintza diskriminatzaileak bultzatuz. Diskriminazioa normalizatzen duen mundu batean

hazi garenez, egoera horiek guztiak barneratuta izaten ditugu eta ez gara arazoa berehala ikusteko gai. Diskriminazioaren aurkako mundu batean, oso garrantzitsua da jabetu gabe diskriminazioz joka dezakegula kontutan izatea. Ziur aski portaera diskriminatzailea izan duten pertsoneri, jokaera horri buruz atentzioa ematean, “ez zen nire intentzioa” aitzakiarekin erreakzionatuko zuten. Egia izan daiteke, agian ez zuten horreko intentziorik, baina asmoak ez du ukatzen diskriminazio-egoeretan izandako jokabidearen emaitza. Diskriminazioaren kontzientzia lantzen hasten garenean, ikuspuntu eta jokabide diskriminatzaileak ditugula onartu beharko ditugu eta poliki-poliki, ikasitako jokabide horiek desikasteko erantzukizuna hartu.

## Egitura diskriminatzaileak

Diskriminazioa gure bizitzako une bakoitza (gure pentsamenduak, portaerak, jarrerak, elkarrekintzak eta erabakiak) inplikatzeko duen egitura multidimentsionaleko entitate baten barne dago. Diskriminazio-arrazoi guztiak: mikro eta makroeraso guztiak, baita oharkabeen pasatzen direnak ere, egitura horietan daude.

Egitura horiek ez dira egonkorak. Horiek eraikitzen dituzten gizarteekin batera aldatzen eta garatzen dira. Oro har desberdinak dira eskualdeen artean, eta denborarekin aldatu egiten dira baina orden hierarkiko bat jarraitzen dute. Adibidez, arraza egitura ia guztietan, zuriak gailurrean daude eta beltzak oinarrian. Horregatik da alderantzizko arrazakeria mito bat. Mundu guztiak ezin du arrazismoa jasan, eta tratu desberdin oro ez da arrazakeria. Hierarkia horretan gorantz jotzea ezinezkoa da egiturari dagokionez.

Diskriminatuak talde pribilegiatu eta nagusikoak direnean alderantzizko diskriminazioari buruz hitz egiten da. Baina hori akats bat da, diskriminazioa ezin baita zapaltzailearen norabidearen aurka joan. Pertsona bakoitzak bere aurreiritziak ditu eta modu indibidualean jarduten du, baina sistema baten parte da eta ekintzak sistemaren testuinguruan aztertu behar dira. Gorrotozko diskurtsoak narratiba hori erabili ohi du, baina ez dago alderantzizko diskriminazio hori legitimatzen duen sistemarik. Ez da nahastu behar egungo desberdintasunak konpontzeko neurriak hartzeko erabiltzen den diskriminazio positiboarekin.

Benetako eta epe luzeko aldaketa sistemikoa

lortzeko, ez ditugu egitura horiek bere horretan utzi behar. Gogoeta bat egin beharra dugu posizionamenduari eta sisteman dugun posizionamendutik eratorritako abantailei eta pribilegioei buruz. "Alterazioaren" ekintza subkontzienteez jabetu behar dugu. Norbait diskriminatu nahi ez badugu ere, egunero gerta dakigukeelako. Zoritxarrez, arrazakeriatik eta beste "alterazio" mota batzuetatik inor ez dago libre.

## BAZKIDEEI BURUZ



SOS Racismo Gipuzkoa/Gipuzkoako SOS Arrazakeria 1993an sortu zen, azalaren kolorean, etnien edo jatorri kulturelean oinarritutako diskriminazio eta segregazio ororen aurka borrokatzeko. Diskriminazio hori indibiduala, taldekoa edo instituzionala denean, tolerantzia, errespetua eta ulermena eskatzen ditugu, guztiontzako eskubideberdintasunarekin. Kultura-aniztasuna modu positiboan ikusten dugu, eta tokiko biztanleriaren, etorkinen eta talde minoritarioen arteko harremana sustatzen duten elkartruke eta praktika kultural guztiak babesten ditugu. SOS Arrazakeriak gizartea etorkinen errealitateaz eta egiturazko arrazakeriaz eta diskriminazio mota ugarietz sentibilizatzeko hainbat ekintza gauzatzen ditu: etorkinei beren eskubideei buruzko aholkularitza ematen die, arrazakeria eta diskriminazio mota guztiak salatzen ditu ikuspegi interseksionaletik, kulturen arteko harremanak sustatzen ditu aurreiritziekin amaitzeko eta gizarte inklusiboa eraikitzen laguntzeko, eta gizartea sentibilizatzeko eta hezteko prestakuntza desberdinak egiten ditu.

<http://www.mugak.eu/>



Giolli Cooperativa Socialek proiektu nazionaletan eta nazioartekoetan hartzen du parte, hainbat talderekin (gehienak gazteak edo baztertutako taldeak dira) antzerkia landuz, bere eguneroko esperientzia eta arazo sozialak aztertzeko eta Paulo Freireren pedagogiaren, Garapen Komunitarioaren Ikuspegiaren eta Indarkeria Aktiboaren Ezaren esparruan aldaketa-prozesuak errazteko. Giollik adin eta baldintza guztietako pertsonak inplikatzeko hainbat alorretako (arrazakeriaren aurkakoa, drogaletasuna, gizarte-gaixotasuna, psikiatria, hezkuntza, prebentzioa, etab.) gizarte-zerbitzuetako operadoreentzako esku-hartzeak eta prestakuntza eskaintzen ditu. Honez gain, hainbat gairi buruzko ikuskizunak sortu (batez ere antzerki-foaren teknika interaktiboa erabiliz), jaialdi eta hitzaldietara joan eta Italiako eta atzerriko antzeko erakundeekin kolaboratzen du.

Honekin batera, bestelako hainbat proiektu gauzatzen ditu bereziki etorkinek, atzerritarren komunitateek eta LGBTQI+ komunitateek jasaten duten diskriminazioa prebenitzeko.

<https://www.giollicoop.it/>



Artemisszió 1998an sortu zen, Budapesten (Hungaria) ongintzako fundazio gisa. Fundazioak gizarte ireki eta tolerantean sinesten du eta au gauzatzeko pertsona behartsuei aukerak eskaini eta kulturartekotasunaren garrantzia nabarmentzen saiatzen dira bai Hungarian zehar zein atzerrian. Beraien ustez, gaur egungo mundu globalizatu honetan, gizarte hugaritasunean ulertzea beharrezkoa da. Gaur egun, taldeak bi norabide espezializatutan zabaldu du bere lana: Artemisszió Fundazioaren kulturarteko komunitatea; eta Artemisszió Lehia Zentroa. Zentro hauek, norberak bere burua aurkitzeko eta bakoitzaren trebetasunak lortzeko prestakuntza emateko xedea dute. <http://www.artemisszio.hu/>



Kulturhaus Brotfabrik Vienako auzo alai eta koloretsu batean dagoen kultur etxea da. Ikasketen eta galerien artean kokatua, Kulturhaus inguruko auzoko biztanleengana iristen da. Auzo horrek etxebizitza sozialak eta askotariko biztanleria ditu, baina elkartzeko espazio gutxi. Kulturhausek proiektu artistikoen bitartez, auzotarrei harreman berriak sortu eta zerbait berria sortzeko aukerak eskaintzen dizkie. Elkarte honen helburua, artearen eta kulturaren laguntzarekin komunitateen arteko zubiak eraikitzea da. Fabrikaren eraikin zaharraz gain, Kulturhausek beste lokal bat kudeatzen du gertuko merkatu batean: 129. postua. Honakoa, proiektioetarako, erakusketetarako eta bestelako ekitaldietarako erabiltzen da. Kulturhaus Brotfabrik "Caritas der Erzdiözese Wien - Hilfe in Not" irabazi-asmorik gabeko erakundeak zuzentzen du. <http://www.kulturhaus-brotfabrik.at/>



## PROIEKTUARI BURUZ

Arazakeriaren aurkako lanak garrantzi handiagoa hartzen du joera populisten aurrean Europako herrialde askotan. Eztabaida politiko polarizatuan, arazakeriaren aurkako lanaren espektroa zabaltzea garrantzitsua da, gizarteak gai horrekiko duen sentsibilizazioa areagotzeko. Gure ustez, diskriminazioaren aurkako lana ardatz nagusia izan behar da helduen hezkuntzan sektore guztietan.

Diskriminazioaren aurkako lana gizarte-mailako kontzientziazio, objektio eta diskriminazioaren aurkako borroka gisa ulertzen dugu. Diskriminazioaren aurka lan egiten dugu, ez bakarrik pertsonetikiko tratu desorekatuan oinarrituta, baizik eta ulertuta desparekotasun hori desberdintasunetan oinarritutako taldeetan eraikitzen dela, esanguratsuak diren kategorietan, hala nola generoan, sexualitatean, arrazan, etnian, erlijioan, adinean eta abarretan, ustez beren artean izatez desberdinak direlako. Desberdintasun horiek hainbat pertsona taldeen tratu desberdina arrazoitzeko eta legitimatzeko erabiltzen dira, eta horrek desparekotasun soziala eragiten du. Boterea eta botere-desberdintasuna ekintza, egitura eta sistema diskriminatzaileen parte dira. Gogoeta sustatzea eta sormenezko bitartekoen bidez ulermena hobetzea da gure ikuspuntua arazo honekiko. Gure tailerren diseinuek metodo artistikoak diskriminazioaren aurkako lanarekin lotzen dituzten formatuak proposatzen dituzte. Europako lau herrialdeetako profesionalen artean sortu dira: Espainia, Italia, Hungaria eta Austria. Bideo parte-hartzailean, antzerkian zein zapalduaren antzerkian eta sare sozialetan adituak garenez, geure esperientzia bildu genuen irakasle eta hezitzaileentzako lau eskuliburu praktikotan.

Gainera, ebaluazio-tresna berritzaileen bilduma bat eskaintzen dugu, tailer horiek helduentzako hezkuntza ez-formalaren esparruan dituzten beharretara egokitzen direnak. Horrela, hezitzaileei beren ekintza-eremua zabaltzeko teknika-multzo berri bat eskaintzen diegu. Baliabide sortzaileek potentzial handia dute garapen pertsonalerako, eta hausnarketa pertsonalerako espazio bat eskaintzen dute, oso maila sakonean. Gure helburua da irakasle eta hezitzaile gehiago jabetzea potentzial horretaz! Eskuliburuak ingelesez, gaztelaniaz, euskaraz, italieraz, alemanez eta hungarieraz daude eskuragarri. Doan deskarga daitezke hemen:

<https://www.caad-project.eu/>

### ***Liburuxka honen egileak eta laguntzaileak:***

Olga Irimiás, Anna Végh, Diana Szántó, Gabriella Farkas, Kennedy Cook, Sára Haragonics, Éva Moharos, Mária Vinkovits (Artemisszió)

Roberto Mazzini, Enrica Mattavelli, Erica Raimondi, Massimiliano Filoni, Cristina Ceruti (Giolli Cooperativa Sociale)

Gizem Gerdan, Iris Neuberg, Veronika Hackl, Mbatjiua Hambira, Tilman Fromelt (Kulturhaus Brotfabrik)

Loira Manzani, Mikel Araguas (SOS Racismo)

### ***Maketazioa eta Diseinu Grafikoa:***

David Mathews, Lily Stepanyan



Cofinanciado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea

Honako proiektua Europar Batzordearen laguntzarekin finantziatu da. Argitalpen honek, egileen iritziak baino ez ditu jasotzen, Batzordea ez da hemen jasotako informazioarekin egin daitekeen erabileraren erantzule egiten.