



ÉRTÉKEKÉLÉS AZ ANTIDISZKRIMINÁCIÓS MUNKA KONTEXTUSÁBAN



Az Európai Unió
Erasmus+ programjának
társfinanszírozásával

Ez a projekt az Európai Bizottság támogatásával valósult meg. A kiadvány kizárólag a szerzők nézeteit tartalmazza, és a Bizottság nem tehető felelőssé az ebben található információk bármilyen használatáért.

TARTALOM

MI AZ AZ ÉRTÉKELÉS ÉS MIÉRT VAN ERRE SZÜKSÉG A DISZKRIMINÁCIÓELLENES FOGLALKOZÁSOK ESETÉBENSS?	3
A KÉZIKÖNYV CÉLJA ÉS CÉLKÖZÖNSÉGE	4
AZ ELMÉLETI HÁTTÉR	5
AZ ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN	8
RÖVIDTÁVÚ ÉRTÉKELÉSI MÓDSZEREK	11
HOSSZÚTÁVÚ ÉRTÉKELÉSI ESZKÖZÖK	17
KREATÍV ÉRTÉKELÉSI ESZKÖZÖKKEL KÉSZÍTETT KÉRDŐÍVEK	22
MELLÉKLET	27
A PARTNEREKRŐL	30

MI AZ AZ ÉRTÉKELÉS

ÉS MIÉRT VAN ERRE SZÜKSÉG A DISZKRIMINÁCIÓELLENES FOGLALKOZÁSOK ESETÉBEN?

Az értékelési különböző módszerek alkalmazása annak felmérése érdekében, hogy egy adott beavatkozással sikerült-e elérni a kitűzött célt, és ha igen, milyen mértékben, vagy a beavatkozás kiváltotta-e a célzott és tervezett hatását. A beavatkozás egy új törvénytől kezdve a teljes szociálpolitikáig bármi lehet, akár egy adott diszkrimináció elleni foglalkozás vagy workshop is. Az értékelés társadalomtudományi kutatásokon alapuló módszereket alkalmaz, de nem kell, hogy írott, standardizált, sok tekintetben közhelyes kiértékelési űrlapokra korlátozódjon. Az értékelés kreatív módszerekkel is elvégezhető, amelyekkel nagyon sok mindent fel lehet deríteni a projekt sikeréről.

„Az értékeléseket különböző gyakorlati okokból végzik el: azért, hogy segítsék a programok folytatásáról, fejlesztéséről, kiterjesztéséről vagy leszűkítéséről szóló döntések meghozatalát; hogy felmérjék általuk az új programok és kezdeményezések hasznosságát; hogy fejlesszék a programmenedzsment és az adminisztráció

hatékonyságát; és hogy megfeleljenek a támogatók elszámoltathatósági igényének”¹. A felmérés és hatékonyság hívószavak „üzleties” hangzása miatt a felsorolt okok megriaszthatják a kreatívokat és a facilitátorokat. Ezt az önkéntelen reakciót azonban érdemes leküzdeni, mivel a kreatív és diszkriminációellenes foglalkozások értékelése segít megérteni azt is, hogy sikerült-e a diszkriminációellenes elméleti tudást gyakorlati tudássá és tettekké alakítani. Ezen kívül, az értékelés jó módszer a minőség ellenőrzésére is, elvégre jó foglalkozásokat szeretnénk szervezni, amelyek változásokat érnek el a társadalmunkban. Az értékelés pedig látható bizonyítékot nyújthat mindazokról az eredményekről is, amelyeket egy kreatív diszkriminációellenes foglalkozás képes elérni.

1 Rossi, P., Freeman, H., & Lipsey, M. (2004). Értékelés: Módszertani megközelítés (7. kiadás) Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

A KÉZIKÖNYV CÉLJA ÉS CÉLKÖZÖNSÉGE

A kézikönyv olyan tanárok, trénerek, facilitátorok, formális és non-formális oktatók, projektmenedzserek és koordinátorok számára készült, akiknek gyakran kevés forrásuk van képzésük alapos kiértékeléséhez.

Emiatt a civil szervezetek gyakran el sem végzik a tréningtevékenységük kiértékelését, vagy ha mégis, ezt hagyományos módon teszik, legfőképpen szabvány kérdőívek formájában. A kézikönyv célja innovatív értékelési technikák biztosítása az oktatók számára nem csak a rövid-, de a hosszútávú kiértékelések elvégzéséhez is.

Ez a kézikönyv felkészíti az olvasót arra, hogy:

- Megértse a kreatív diszkriminációellenes foglalkozások kiértékelésének fontosságát
- Képet alkosson az értékelés fókuszáról és céljairól

- Rendelkezzen a diszkriminációellenes foglalkozások értékeléséhez szükséges eszközökkel
- Kreatív eszközökkel értékelje a diszkriminációellenes foglalkozásokat
- Képes legyen a diszkriminációellenes workshopok rövid- és hosszútávú értékelésének elvégzésére
- Képes legyen értékelni a résztvevők rasszizmust és diszkriminációt illető önismereti szintjét úgy rövid, mint hosszú távon.

AZ ELMÉLETI HÁTTER

Az értékelés a foglalkozást megelőzően, a fő- és részcélok meghatározásával kezdődik – ez a foglalkozások megtervezésének standard folyamata. A foglalkozás kiértékelésére utólag, az eredmények értékelése céljából kerülhet sor. A hatás szót gyakran használják az eredmény szinonimájaként, de ezek a szavak két külön jelenséget írnak le és a kiértékelésük is különbözik, hiszen az értékelésükbe különböző célcsoportokat vonnak be. Az eredmény és a hatás közti különbséget később tárgyaljuk. Most azt szeretnénk bemutatni, hogy melyek azok a szempontok, amelyeket egy foglalkozás során értékelni lehet.

Melyek azok a szempontok, amelyeket egy foglalkozás során értékelni lehet?

Azt mondtuk, hogy a kiértékelés a célok meghatározásával kezdődik. A célokat a foglalkozás előtt és a foglalkozás megtervezése során határozzuk meg. Választ kell adniuk a következő kérdésre: „Minek kell megtörténnie a foglalkozáson és a foglalkozásnak milyen eredményt kell elérnie?”

A CAAD (Creative Actions against Discrimination, Kreatív akciókkal a kirekesztés ellen) partnerei és társult partnerei körében végzett minifelméréssel azt állapítottuk meg, hogy noha sok gyakorlatvezető végzi el a foglalkozásainak kiértékelését, de a célokat saját maguk határozzák meg és később azt értékelik, hogy a foglalkozás kivitelezése módszertani és technikai szempontból milyen mértékben volt sikeres, valamint, hogy sikerült-e a foglalkozáson megteremteni a tanulásra alkalmas légkört. E szempontok kiértékelésére felmérések olyan elemei szolgálnak, mint például „Az alkalmazott módszerek a célcsoport számára megfelelőek voltak”, vagy „a foglalkozás minden résztvevőjének kérdéseit és közreműködését komolyan vették”.

Természetesen ezek is szükséges célok, de a foglalkozások minőségi és sikerességi szempontjainak csak kis részét fedik le. Az értékelés ezen kívül kiterjedhet még a résztvevőknek a foglalkozás körülményeivel és témáival, vagy éppen a gyakorlatvezetővel való elégedettségére, a tanulási eredményekre, a viselkedésben bekövetkező változásokra, vagy a foglalkozás hatására véghezvitt tettekre.¹

Ezeket a szempontokat a gyakorlatvezetők többek között például a következő célok kitűzésével fedhetik le:

Tanulási eredmények:

- A résztvevők megismerik a diszkrimináció és a rasszizmus dimenzióit
- A résztvevők megismerik a társadalmi előjogok koncepcióját

Változások a viselkedésben:

- A résztvevők elfogadják, hogy fontos reagálniuk, ha diszkriminatív helyzet tanújává válnak
- A résztvevők elgondolkodnak a saját identitásukkal kapcsolatban

A foglalkozással kiváltott tettek:

- A résztvevők valós élethelyzetekben támogatják a diszkrimináció vagy a rasszizmus áldozatait
- A résztvevők jogi lépéseket tesznek a látott vagy megtapasztalt diszkrimináció ellen

Elégedettség a foglalkozás témáival, körülményeivel és a facilitátorral:

- A foglalkozás hossza és időbeosztása megfelelő
- A facilitátor figyelembe veszi a résztvevők igényeit

Mi a különbség a cél, az eredmény és a hatás között?

Amint már említettük, a célokat a foglalkozástervezés során kell meghatározni azért, hogy a foglalkozás kivitelezését a projekt általános célkitűzéseinek megfelelően lehessen megtervezni.

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

E célok elérésének hatóköre és fókusza eltérő lehet, ezért válik sarkalatos fontosságúvá az eredmény és a hatás megkülönböztetése.

Az, hogy mi az eredmény és mi a hatás, nem egyértelmű, ezt a két szót néha még a vonatkozó szakirodalomban is eltérő, sőt, ellentétes értelemben használják.

Gyakran használt magyarázat, hogy az eredmény a beavatkozás valódi, megvalósuló kimenetele². Az eredmények abban az értelemben vannak előre meghatározva, hogy a foglalkozásokat úgy tervezik meg, hogy ezeket általuk elérjék. Ezek a foglalkozások közvetlen hatásai a résztvevőkre, a tudásszintjükre vagy a viselkedésük megváltozására.

A hatás, ezzel szemben, az eredmény hosszútávú következménye. Ennek hatóköre szélesebb, és nem korlátozódik a viselkedés azonnali, megfigyelhető változásaira. A hatás tekinthető az eredmény résztvevőre gyakorolt szubjektív következményének. A hatás kiértékeléséhez rendszerint kvalitatív megközelítés szükséges, amely képes rögzíteni a szubjektív tapasztalatokat és változások megélését is. A fentebb idézett szövegben Harding a *Közegészségügyi beavatkozások világából* hoz egy példát:

„Ha valaki tájékoztatást kap az egészséges táplálkozásról, lehet, hogy megváltoztatja a táplálkozási szokásait és lefogy. Ez a beavatkozás eredménye, mivel ez a változás a beavatkozás közvetlen hatása. De a későbbiekben a táplálkozási szokások megváltoztatása és a fogyás e személy bizonytalanság-érzetének csökkenéséhez és a boldogságának növekedéséhez vezethet. Ez a közegészségügyi beavatkozás hatása, mivel nem tervezték közvetlenül hozzá a beavatkozáshoz, és természeténél fogva személyes és szubjektív.”

De használhatjuk példaként a diszkriminációellenes foglalkozások céljainak típusait leíró szakaszban felsoroltak egyikét is. Vegyük például a következő célt: „a résztvevők megismerik a társadalmi előjogok koncepcióját”. Ennek a célnak az lesz az eredménye, hogy a résztvevők a foglalkozás végére valóban megismerik a társadalmi előjogok fogalmát, koncepcióját. A cél hatása pedig az

lehet, ha ez a tudás fokozza az életükben az egyenlőtlenségekkel kapcsolatos tudatosságot és növeli az érdeklődésüket a társadalmi változásokért folytatott küzdelem iránt.

Az utóbbi példa jól ábrázolja, hogy amíg az eredmények a foglalkozásokon részt vevőkhöz kapcsolódnak, addig a hatás másokat is elérhet, olyanokat, akik nem vettek részt a foglalkozáson, például egy egész közösséget, vagy akár általánosságban a társadalmat is.

Ahogy feljebb említettük, egyes kutatók a hatást nevezik a foglalkozás azonnali kimenetelének, az eredményt pedig a hosszútávú hatásának³. Noha elismerjük ezen eltérő értelmezések létjogosultságát is, ebben a kézikönyvben eredménynek a közvetlen kimeneteket, hatásnak pedig a hosszútávú, közvetett kimeneteket definiáljuk.

Az értékelés időpontja és időtartama

Az előző szakaszban láthattuk, hogy az értékelés elvégezhető az azonnali és a hosszútávú hatások tekintetében is. Az értékelési tevékenység felosztásának egy másik módja a kiértékelés időpontja és időtartama. Ez az értékelési eszközök használatának időpontjára utal, valamint arra, hogy ezeket megismétlik-e vagy sem.

Ha az eredményeket a foglalkozások rövidtávú hatásának tekintjük, logikus lenne az eredmények kiértékelését rövid-, míg a hatások kiértékelését hosszútávú értékelésként kategorizálni. Ez azonban félrevezető, hiszen a foglalkozás hatásának rövidtávú értékelése nem végezhető el, de a foglalkozás eredményének és hatásának hosszútávú értékelése egyaránt elvégezhető.

A tanulási eredmények, a viselkedésben bekövetkező változások vagy a foglalkozással kiváltott tettek mind olyan szempontjai a foglalkozás sikerének, amelyeket hosszú távon, hetekkel az után lehet értékelni, hogy a foglalkozás már lezajlott. A hosszútávú értékelés eszközei

2 Harding, A. (2014). Mi a különbség a hatás és az eredmény között? A hatás az eredmény hosszabb távú kimenete. LSE Impact Blog. Az információ forrása: <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2014/10/27/impact-vs-outcome-harding/>, hozzáférés: 2021. november 11.

3 Hughes, R., Black, C., Kennedy, NP. (2008) Public Health Nutrition Intervention Management: impact and Outcome Evaluation. JobNut Project, Trinity College Dublin. Az információ forrása: <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2014/10/27/impact-vs-outcome-harding/>, hozzáférés: 2021. november 11.

alkalmazhatók hosszú időtávon (pl. a megfigyelések), ismételten (pl. panel felmérésekkel, amelyek során ugyanazon résztvevőknek időközönként felteszik ugyanazokat a kérdéseket), vagy a foglalkozás után a résztvevőkkel folytatott egyszeri beszélgetés formájában, amelyben értékelik azokat a tetteiket, amelyeket a foglalkozás hatására tettek meg.

Az eredmények hosszútávú értékelésén keresztül nyerhető ugyan bepillantás a foglalkozás közvetett hatására is, de minthogy ezen hatások értékelése eltérő módszertani megközelítést igényel, ez túlmutat ezen kézikönyv keretein.

AZ ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN

Miután megtárgyaltuk, hogy mit kell értékelni és miért, figyelmünket a diszkriminációellenes foglalkozások értékelésének hogyanjára szeretnénk fordítani. Ebben a fejezetben áttekintjük az értékelések megtervezésének vezérelveit, ideértve a módszerek vegyítésének fontosságát az értékelési folyamatok során. A fejezet végén egy rövid útmutatót kínálunk, amely végigvezet a kreatív vagy diszkriminációellenes foglalkozások értékelésének tervezési lépésein.

Alapelvek

A foglalkozás értékelésének megtervezése során hasznos lehet szem előtt tartani néhány vezérelvet, amelyek segítenek a felméréshez használt eszközök kiválasztásában, megtervezésében és alkalmazásában. A következő szakaszban az általunk legfontosabbnak tartott elveket fogjuk alaposabban bemutatni.

A módszerek illeszkedjenek a célhoz és a kontextushoz

A legfontosabb, hogy a kiválasztott eszközöknek illeszkedniük kell a foglalkozás kontextusához. Az eszköz kiválasztásánál a következőket kell figyelembe venni: Kik a résztvevők? Milyen helyszínen tartjuk a foglalkozást? Mit szeretnénk megtudni az értékelésből? Az is fontos, hogy mennyi idő áll rendelkezésünkre a kiértékelésre. A kiértékelést a foglalkozássorozat minden foglalkozása után elvégezzük, vagy csak a sorozat végén?

Az értékelés eszközének nem csak a kiválasztása, hanem a kivitelezése is meg kell feleljen a foglalkozás körülményeinek. A kiválasztott eszközt vagy eszközöket a résztvevők és a gyakorlatvezető igényeihez, valamint a rendelkezésre álló időhöz lehet igazítani.

Például egy olyan csoportban, amelyben a nyelvhasználat alacsonyabb szintje jellemző, a testbeszédre vagy ábrákra támaszkodó eszközök jobban alkalmazhatók, mint azok, amelyekben a résztvevőknek le kell írniuk valamit. Ennek ellenére, a kérdésekre írott választ kérő módszert is lehet alkalmazni, amennyiben a válasz rajzban is megfogalmazható.

A résztvevők perspektívája

A kiértékelési folyamat megtervezése során át kell gondolni azt is, hogy a siker valamely kvantitatív, számszerűsíthető értékének mérése érdekel minket, vagy inkább kvalitatív szempontból szeretnénk a sikert értelmezni (pl. a résztvevők saját megítélése a megszerzett tudásról vagy a viselkedésük megváltozásáról). Ami az ebbe a kézikönyvbe összegyűjtött és kipróbált eszközöket illeti, mi a második megközelítést választottuk. A szubjektív értékelésekre irányuló kutatásunkkal a konstruktivista filozófiát követjük, amely szerint a valóságot az emberi lények együttesen alkotják, és az egyetlen, objektív valóság helyett inkább az egyes egyének szubjektív valóságérzékelése iránt kell fókuszálnunk.

Nyitottság

Az értékelés nyitottsága alatt azt értjük, hogy a foglalkozást értékelő az értékelés folyamatát nem kezdi meg előre felállított elvárásokkal, módszert keresve az elvárt eredmények alátámasztásához. Feltétlenül szükség van a foglalkozás eredménye iránti őszinte érdeklődésre és a résztvevők visszajelzései iránti kíváncsiságra.

A nyitottság arra is vonatkozik, hogy az eredményeket elérhetővé kell tenni a foglalkozás megtervezésében résztvevők számára. Az értékelés mindig adjon visszajelzést a foglalkozás gyakorlatvezetőinek, így ahelyett, hogy öncélú maradna, a foglalkozás tartalmának fejlesztését segítő eszközzé válhat.

Reflexivitás

Ez a vezérelv a fent említettekhez kapcsolódik. A kiértékelés eredménye a foglalkozás tervezőinek kell visszajelzést nyújtson, és a foglalkozás programjának felülvizsgálatához kell vezessen. A foglalkozás megtervezéséért és kivitelezéséért felelős személyeknek hajlandónak kell lenniük arra, hogy az értékelés eredményei alapján változtassanak, igazítsanak a terven.

A módszerek keverése

A résztvevők tapasztalatainak és beszámolóinak minél szélesebb körű lefedéséhez különböző értékelési módszereket szükséges használni. Ha az értékelés nem „objektív” dolgokra, nem a rideg tényekre irányul, fontos különböző eszközöket használni különböző alkalmakkor a foglalkozás során, így segítve elő a résztvevők különböző megjegyzéseinek, meglátásainak és tapasztalatainak befogadását. A különböző eszközök és megközelítések használata a lehetőségek széles spektrumának tesztelését segíti elő, és betekintést enged arra, hogy mi az, ami működik, és mi az, ami nem.

Kreatív foglalkozások keretei között olyan módszerek választása és alkalmazása is segíthet, amelyek a foglalkozás kreatív flow-jához illeszkednek és nem emelkednek ki elkülönülő értékelési eseményként. Ez bátorítja a részvételt, és a résztvevők sokkal részletesebb beszámolóit eredményezheti.

Az értékelésben kvantitatív és kvalitatív módszereket egyaránt lehet használni. Ezek a fogalmak a társadalomtudományi kutatások két megközelítése közötti különbséghez kapcsolódnak. Az általánosan elfogadott nézet szerint a kvantitatív kutatást számokkal, számolással és az információ sorbarendezésével végzik, míg a kvalitatív kutatások során ilyen módszereket nem alkalmaznak. Ez a megfogalmazás csak részben hasznos. Azt mondhatjuk, hogy a

kvantitatív módszerek nem új ismeretek feltárásával foglalkoznak, hanem inkább a már előre feltételezett hipotézis tesztelésével. A kvalitatív módszerek tehát felderítő jellegűek és új tudást, megismerést kívánnak létrehozni. A kvantitatív módszerek gyakran standardizáltak (gondoljunk olyan standardizált felmérésre, amelynek válaszainál csak korlátozott lehetőségek állnak rendelkezésre 1-től 5-ig terjedő skála formájában), míg a kvalitatív módszerek az új információk teljes spektrumát kívánják begyűjteni és nem korlátozzák a gyűjtést arra, ami hasznos, érdekes vagy begyűjtésre érdemes.

Ezen megkülönböztetés gyakorlati alkalmazása során nem szabad elfelejteni, hogy ezek az alapelvek kiegészíthetők, sőt, ki is egészítik egymást, és a módszerünk megválasztásának alapja az, hogy éppen mit kívánunk felkutatni vagy értékelni. Például, ha azt értékeljük, hogy a résztvevők mennyire elégedettek a foglalkozás gyakorlataival, ezt megtehetjük egy standardizált kérdőív használatával. A résztvevők viselkedésében végbemenő változásokat érintő célokat viszont nem lehet standardizált eszközökkel kutatni, ezek inkább a kvalitatív megközelítést igénylik. Ezért fontos, hogy a foglalkozás értékelési tervében a módszerek olyan keveréke álljon rendelkezésre, amely a foglalkozás kitűzött céljainak mindegyikét lefedi.

RÉSZLETES ÚTMUTATÓ AZ ÉRTÉKELÉSHEZ

Az alábbiakban egy részletes útmutatót szeretnénk nyújtani, amely lépésről lépésre vezet végig a foglalkozás kiértékelési folyamatán.

1. Tűzd ki a foglalkozás céljait!
2. Kérdezd meg magadtól, ki a közönséged!
A közönség ismerete kulcsfontosságú az értékelés megfelelő eszközeinek megválasztásához és alkalmazásához
3. Határozd meg, mennyi időt kívánsz szánni az értékelésre és mikor fog megtörténni az értékelés
A változások észlelése érdekében érdemes lehet kérni egy visszajelzést a résztvevőktől már a foglalkozás elején, majd a végén, és némi idő elteltével a foglalkozás után is
4. Határozd meg a kiértékelés résztvevőit és tervezd meg a folyamatot !
Ki hajtja végre az értékelést? Ki elemzi az eredményeket? Mi történik az eredményekkel?
5. Válassz eszközöket az értékeléshez!
A különböző célok értékelése különböző eszközöket igényel, javasoljuk többféle eszközt használatát
6. Ha szükséges, igazítsd az eszközöket az értékeléshez!
Alakítsd őket a közönséghez, az időhöz, a helyhez és egyéb körülményekhez
7. Végezd el az értékelést a foglalkozás előtt / alatt / után!
8. Gyűjtsd össze az értékelés eredményeit és elemezd, mit jelentenek a Te szempontodból!
9. Az eredményekről adj visszajelzést mindenkinek, aki foglalkozás megtervezésében és kivitelezésében részt vett!

RÖVIDTÁVÚ ÉRTÉKELÉSI MÓD- SZEREK

A következő fejezetben néhány kreatív eszközt szeretnénk bemutatni a workshopok rövidtávú értékelésének elvégzéséhez. Ez azt jelenti, hogy az eszközöket a foglalkozás alatt, vagy közvetlenül utána lehet használni annak felmérése érdekében, hogy elérték-e a kívánt eredményt. Sok olyan eszköz van, amelyben a résztvevők véleménye csak szóban hangzik el, írott dokumentáció nélkül. Ezért fontos, hogy a facilitátor jegyzeteket készítsen, hogy rendelkezésére álljanak az eredmények, amelyeket majd a foglalkozás megtervezésében részt vevőkkel meg lehet osztani.

TOOL #1

5.1.1. MILYEN ÉTEL VAGY?

Cél: a résztvevők érzéseinek és véleményének megismerése anélkül, hogy erre egyenesen rákérdeznénk, biztosítva annak szabadságát, hogy ezeket olyan mélységig osszák meg, amennyire azt az adott pillanatban szeretnék.

Időigény: 3 perc az instrukciókhoz, majd 1 perc per résztvevő.

Szükséges anyagok: -

Csoport mérete: 3-12 résztvevő (ennél nagyobb létszámnál túl hosszú lesz)

Leírás: Kérd meg a résztvevőket, hogy üljenek körbe és gondoljanak egy ételre, amely szimbolizálja az érzéseiket és a jelenlegi lelki állapotukat (vagy a foglalkozással, vagy annak egy adott részével kapcsolatos gondolataikat). Meg is kell magyarázzák, miért választották éppen azt, amit, így a válaszaik valahogy így fognak hangzani: „Ez a foglalkozás számomra olyan volt, mint a(z) (étel neve), mert...”

Tipppek a facilitátornak:

- A sokszínű (különösen a kulturálisan heterogén) csoportok esetében ez a gyakorlat nagyon hasznos, de egyes résztvevők számára kínossá is válhat.
- Használható záró feladatként, online vagy jelenléti körülmények között is. Ez a feladat általában kreativitásra és az érzeik kifejezésére ösztönzi a résztvevőket. Lehet,

hogy a résztvevők elkezdjenek reagálni egymás választott ételére is („Az a kedvenc kajám!”), így a feladat a csoportkohézió megteremtése szempontjából is hasznos lehet.

TOOL #2

RÁNÉZÉS AZ ELVÁRÁSOKRA

Cél: a résztvevők véleményének értékelése a foglalkozásról, valamint annak felmérése, hogy megfelelt-e az elvárásaiknak.

Időigény: 10 perc (a foglalkozás kezdete előtt); 20 perc a foglalkozás befejezését követően.

Szükséges anyagok: papír

Csoport mérete: 10-15 résztvevő

Leírás: A foglalkozás kezdete előtt minden résztvevő felírja a foglalkozással kapcsolatos elvárásait. A foglalkozás befejezését követően minden résztvevő megnézi a korábbi elvárásait és mond róla pár szót az egész csoport előtt. Ha valaki nem kíván nyilvánosan beszélni, a véleményét le is írhatja.

TOOL #3

**A JÓ GYAKORLAT, AMELY
MELLETT EL TUDOK KÖTELEZŐDNI**

Cél: felmérni, hogy az emberek mennyire vannak tudatában a kiváltságaiknak, előítéleteiknek és az életükben megvalósuló diszkriminációnak, valamint aktív cselekvőkké tenni a résztvevőket.

Időigény: 10 perc

Szükséges anyagok: Nagy papír, öntapadós cédulák

Csoport mérete: bármekkora lehet

Leírás: A foglalkozás végén mindenki felír egy öntapadós post-it cédulára egy olyan jó cselekedetet, amelyet a rasszizmus és diszkrimináció elleni harc érdekében a mindennapi életében valóban végre fog hajtani. Ezeket a cédulákat a résztvevők egyesével felragasztják a flipchartra, és az elképzeléseiket megosztják a csoporttal.

TOOL #4

ÖT UJJ

Cél: a résztvevőknek a foglalkozás különböző aspektusairól és a tanultakról alkotott véleményének értékelése

Időigény: a csoport méretétől és a megadott szempontok összetettségétől függően 10-20 perc

Szükséges anyagok: Flipchart vagy fehér tábla, táblafilcek és öntapadós cédulák (résztvevőnként 5)

Csoport mérete: 5-15 résztvevő

Leírás: A foglalkozás végén minden résztvevő kap egy filctollat és öt cédulát, amelyekből ujjanként egyet kell kitöltenie. Minden ujj egy felmérni kívánt szempontnak felel meg. Segíts a résztvevőknek azzal, hogy felrajzolsz egy nagy kezdet a táblára, és minden ujjára felírod a megfelelő jelentést vagy szempontot! A résztvevőknek 5-10

percük van arra, hogy elgondolkodjanak a feladaton és válaszokat írjanak a céduláikra. Majd a cédulákat a résztvevők felragasztják a táblára, a megfelelő ujjra helyezve az egyes értékeléseket. Eközben meg lehet kérni őket, hogy osszák meg hangosan, melyik szempontot érezték a leginkább jelentősnek. Ez a foglalkozás kollektív megéléséről és a résztvevők által megtanultakról ad képet. Ebből kiindulhat egy rövid értékelés a csoport részéről, vagy a résztvevők a kezét szabadon megfigyelve összehasonlíthatják, hogy mit tanultak ők, és mit a csoporttársaik.

Tipppek a facilitátornak: Kisebb változtatásokkal ezt a kiértékelési eszközt hozzá lehet igazítani más célokhoz is. Fel lehet használni annak felmérésére, hogy a résztvevők különböző módszertani szempontokból és a funkciójának betöltése szempontjából hogyan ítélik meg a foglalkozást; vizsgálható általa az elégedettség, a jóllét vagy a résztvevők csoportfeladatokba való bevonódásának mértéke, a csoport és a kapcsolatok dinamikája, és a segítségével a megszerzett specifikus tudás is lemérhető. Az eszköz egy vagy más irányba való orientációjához fontos a kéz ujjaihoz rendelt szempontok gondos megtervezése és kalibrálása. Minél összetettebbek a megadott szempontok, annál magasabb szintű önelemzést kíván és annál tovább fog tartani a gondolkodás és leírás szakasza. Az eszközt az online térre is lehet alkalmazni a Jamboardhoz hasonló táblafelületek használatával, amelyen a résztvevők szimultán is dolgozhatnak.

TOOL #5

ÉLŐ SZOBROK

Cél: A résztvevők foglalkozásról alkotott benyomásainak felmérése. Ezzel az eszközzel a résztvevők érzelmeinek, vágyainak és félelmeinek személyes dimenziója vizsgálható. Ezen kívül használható a csoportdinamika és a résztvevők foglalkozások alatti kapcsolatának felmérésére, valamint annak vizsgálatára, hogy a résztvevők mennyire érzik magukat biztonságban és jól a gyakorlatok során. A megadott szempontok alakításával a gyakorlatvezető a szobros módszer segítségével azonosíthatja a tanulás kulcsfontosságú elemeit és a résztvevőkben

végbemenő változásokat is.

Időigény: A csoport méretétől, a megadott szempontok összetettségétől és a vizsgált elemektől függően 15-30 perc

Szükséges anyagok: nincsenek, de legyen elég hely, ahol mozoghatnak

Csoport mérete: 10-25 résztvevő

Leírás: A gyakorlatvezető megkéri a résztvevőket, hogy álljanak körbe. A résztvevőknek be kell csukniuk a szemüket és a testükkel azonnal reagálniuk kell a gyakorlatvezető által kimondott szavakra. Ezek a szavak vonatkozhatnak a résztvevők érzelmeire és érzéseire, a csoport légkörére, a megelégedettségre, a tréning következő részét illető kívánságokra és elvárásokra stb.

A gyakorlatvezető szavaira a résztvevők olyan testhelyzetet vesznek fel, amely az érzéseiket tükrözi. Majd a testhelyzetet, az arckifejezést és a testtartást megőrizve kinyithatják a szemüket. Körülnézhetnek, szemügyre vehetik a többi szobrot és odamehetnek ahhoz, amelyikhez a leginkább közelállónak vagy hasonlónak érzik magukat. Majd kisebb szoborcsoportokat alkotnak, amelyeket bemutatnak az egész csoportnak. A résztvevők, akik megtekintik a szoborcsoportokat, mindegyiknek címet adnak. Ebből kialakulhat a csoportban egy rövid szintézis és visszajelzés jellegű tevékenység annak alapján, amit a szobrok a felszínre hoznak.

Tippek a facilitátornak: A résztvevőknek legalább valamennyire otthonosan kell mozogniuk a test általi önkifejezésben, másképp az ötleteik és érzelmeik kifejezését túl nehéznek találhatják és a szobrok nem lesznek annyira érdekesek. Ha olyan csoportban szeretné használni az eszközt, amely nincs hozzászokva a testbeszéd nyelvének használatához, segítségükre lehet, ha testkifejezésekkel és lazító gyakorlatokkal előkészíti a feladatot, vagy a tréning folyamán fokozatosan, kisebb feladatokkal érkezik el ideig. Lehet, hogy a feladat utolsó, drámapedagógiából eredő fázisát (a szoborcsoportok alkotását) nem fogják tudni megvalósítani azok, akik különböző okokból kifolyólag nem szeretnek másokkal fizikai

kontaktusba kerülni. Ez esetben a szoborcsoportok alakításának azt a változatát kövessük, amely szerint a résztvevőket szobrok egymással nem érintkező csoportjának létrehozására kérjük fel. Mielőtt az értékelésre kreatív és fizikai gyakorlatot javasolnánk, mindig fontos ellenőrizni, hogy a résztvevők szeretnék-e részt venni a gyakorlatban, milyen korlátaik vannak azzal kapcsolatban és jól érzik-e magukat benne.

Ezen felül, a testi és szimbolikus kifejezésekre koncentráló módszerek a gyakorlatvezető számára nem könnyen adnak világos és azonnali visszajelzést. Ezért fontos, hogy szánjon időt a csoportban a közös gondolkodásra is, amely során a résztvevőkkel elvégzik a szobrok helyes és közös értelmezését. Végül, javasolt a szobrokat fotókkal és videókkal dokumentálni, hogy később az értékelési eredmények elemzése céljából visszanezhetők legyenek.

Legyél kreatív! A megadott szempontok kibővítésével és átalakításával különböző értékelési célokat adhatsz meg. Például, ha a tanulási légkört szeretnénk felmérni, olyan szempontokat adhatunk meg, amely alapján a szobrok azt ábrázolják, hogy:

- Hogyan érezték magukat a csoportban
 - Mennyire vonódtak be a feladatokba
 - Milyen kapcsolatban álltak a többiekkel
 - Milyen volt a csoportban a hangulat
- ... és így tovább.

Ha a rasszizmusra és diszkriminációra való reagálás lehetőségeinek ismeretét vagy az erre szolgáló új eszközök elsajátítását akarjuk értékelni, ilyen irányú szempontokat fogalmazhatunk meg: „Készíts egy szobrot, amely jelképez...”

- Egy újonnan tanult eszközt, amellyel reagálhatsz a diszkriminációra, vagy küzdhetsz ellene,
- Jelenlegi érzéseidet (vagy magabiztosságodat) a mindennapi életben a diszkrimináció ellen való fellépéssel kapcsolatban ,
- Azt, hogy mennyire állsz készen arra, hogy szót emelj és cselekedj a diszkrimináció ellen,
- Valamilyen változást, amit észrevettél magadon a workshop során.

Ezt az eszközt úgy is átalakíthatjuk, hogy a

foglalkozás „előtti” és „utáni” állapot közti változás bemutatására is alkalmas legyen.

TOOL #6

MIT GONDOLSZ?

Cél: A résztvevőknek a képzésre vonatkozó érzéseinek és benyomásainak értékelése, a tanulás légkörének felmérése, a csoportdinamika felmérése, a résztvevők érzelmeinek, magabiztosságának vagy elkötelezettségének felmérése a diszkrimináció elleni fellépésekkel kapcsolatban (a különböző célok eléréséhez a megadott szempontokat megfelelően át kell alakítani)

Időigény: A csoport méretétől függően 15-30 perc

Csoport mérete: 8-15 résztvevő

Szükséges anyagok: Nincsenek, de legyen elég hely ahhoz, hogy körben álljanak

Leírás: A résztvevők körbeállnak. Az első (A) résztvevő egy másik (B) résztvevőtől megkérdezi, hogy: „Mit gondolsz?” egy felmérni kívánt elemmel kapcsolatban. B résztvevő pár szóban válaszol. Majd A résztvevő testével kifejezve bemutatja B válaszát. Az A résztvevő mellett álló két másik résztvevő is azonnal olyan testhelyzetet vesz fel, amely az ő általuk látottakat és hallottakat tükrözi vagy azokra reagál. A következő körben a B résztvevő teszi fel ugyanazt a kérdést egy másik résztvevőnek.

Vigyázat: A résztvevőknek valamennyire ismerniük kell a testi kifejezési technikáit, ha nem ismerik, akkor hasznos lehet a tréning során gyakorlatokkal felkészíteni őket. Ez az eszköz problémás lehet olyan kontextusban, ahol nehézkes a résztvevők közti fizikai kontaktus. Ez esetben javasolt egy kontaktusmentes változatot alkalmazni.

Tippek a facilitátornak: Ez az eszköz különösen érzelmek feltárására és megosztására alkalmas, intellektuális koncepciók kifejezésére nem annyira. Alkalmas azonban arra, hogy feltárjuk, mit gondol a csoport a tanultakról.

Adott célokra vonatkozó felmérések esetében fontos, hogy pontosan adjuk meg a szempontokat. Ehhez tisztázni kell, hogy mire vonatkozik a „mit gondolsz” kérdés, és megfelelő módon ki is kell bontani azt.

Például: „A foglalkozáson való részvétel után mit gondolsz...”

- A rasszizmusról és a diszkriminációról?
- A saját privilégiumaidról,
- Amikor diszkrimináció tanújává válsz,
- A rasszizmus és diszkrimináció elleni fellépésről a mindennapi életed során?

Fontos egyaránt észrevenni és dokumentálni a résztvevők szóbeli válaszait és a testi és kifejezéseket, reakciókat is. A fotók és videók hasznosak lehetnek!

Ez a módszer lehetővé teszi, hogy felmérjük a résztvevők érzelmi bevonódásának szintjét. Használható monitorozó eszközként is a tréning végén, vagy akár a közepén is, különösen a diszkriminációellenes tréningek során jó eséllyel előforduló, potenciálisan erős érzelmeket kiváltó és intenzív ülések után.

TOOL #7

ELVISZEM, ITT HAGYOM

Cél: Eszközt biztosítani az önreflexióhoz, értékelni a tanulási eredményeket és a résztvevőkben végbemenő lehetséges változásokat

Időigény: A csoport méretétől függően 15-30 perc

Csoport mérete: 10-20 résztvevő

Szükséges anyagok: Két doboz, cédulák vagy kártyák (de a tevékenység elvégezhető szóban, vagy fali plakátra vagy táblára írva is)

Leírás: Az utolsó ülés végén a résztvevőket megkérjük, hogy gondolkodjanak el a foglalkozás nyújtotta élményen. Kapnak két darab papírt: az egyikre azt írják, amit elvisznek magukkal a foglalkozásról (valamit, amit megtanultak, egy változást, ami végbement bennük stb.), a másikra azt, amit szeretnének maguk mögött hagyni (egy

régebbi meggyőződést, egy tévhitet, előítéletet vagy valamit, amire már nincs szükségük). Majd a cédulákat két különböző dobozba helyezik: az „Elviszem” dobozba és az „Itt hagyom” dobozba. Amikor mindenki kész van, a gyakorlatvezető hangosan felolvassa, mi került az egyes dobozokba és megkérdezi, van-e valakinek megjegyzése, hozzászólása. Ezt a csoport rövid reflexiója követheti.

Tippek a facilitátornak: Elengedhetetlenül fontos, hogy a résztvevők elég időt kapjanak a gondolkodásra és az írásra. Ne kapkodd el ezt a fázist, mert ez a szintézis és az élmény feldolgozásának pillanata. A résztvevők írjanak pontos és konkrét válaszokat! Az eszközt az online térre is lehet alkalmazni digitális táblafelületek használatával.

Ezt az eszközt lehet használni minden ülés után is, esetleg a folyamat félidejében vagy folyamat egészének értékelésként. Ebben az esetben a résztvevők az első ülés után kaphatnak két borítékot, amelyekbe minden ülés végén be lehet tenni és ki lehet venni a kártyákat.

TOOL #8

AZ ÚJ JÖVŐ VIZUALIZÁLÁSA

Cél: felmérni, hogy a résztvevők készen állnak-e azon változtatások bevezetésére, amelyek a foglalkozás során ötletként felmerültek.

Időigény: A csoport méretétől függően 15-30 perc

Csoport mérete: 10-25 résztvevő

Szükséges anyagok: Nincsenek, de legyen elég hely, ahol a résztvevők mozoghatnak

Leírás: A résztvevők választanak egy helyet, ahol biztonságban érzik magukat, és lehunyt szemmel relaxálni kezdenek. A tréner zenével vagy testrelaxáció vezetésével segíthet nekik. Amikor ellazultak, a tréner megkéri őket, hogy gondoljanak a foglalkozásra és válasszanak ki egy változást, amelyet a jövőben végre szeretnének hajtani. Adj nekik időt, hogy elképzeljék a konkrét jövőbeli szituációt, majd kérd meg őket, hogy vizualizálják a részleteket, például a helyszínt, az embereket

maguk körül, a színeket, a hangokat, a szagokat stb. Majd kérd meg őket, hogy lépjenek be a helyzetbe (ne csak kívülről szemléljék), és érezzék meg a feltámadó az érzelmeket. Hagyd, hogy egy darabig megtapasztalják ezeket!

Végül kérd meg őket, hogy vegyenek mély lélegzetet és lépjenek ki a relaxált állapotból. Adj lehetőséget arra, hogy aki szeretné, megoszthassa az érzéseit!

Tippek a facilitátornak: A résztvevőkből mély érzelmeket válthat ki, ha belemerülnek egy szituációba, ezért adj lehetőséget a történetek utólagos megosztására, és legyél figyelmes!

Egyeseknek nehezebbé eshet az önreflexív perspektívából átlépni a jelentbe bevont szereplők közé. Felhívhatod a figyelmet erre a nehézségre és biztathatod a résztvevőket arra, hogy mindenfajta nyomás és kötelezettség nélkül próbálkozzanak.

TOOL #9

5.1.9. CÉLTÁBLA

Cél: felmérni, hogy a tanulási eredményekkel kapcsolatos elvárások milyen mértékig teljesültek

Időigény: 10 perc a foglalkozás végén

Szükséges anyagok: Flipchart lapok, táblafilcek

Csoport mérete: Bármekkora lehet

Leírás: Nagy lapokon rajzolj koncentrikus köröket (olyat, mint egy darts-céltábla). Minden lap tetejére írd fel egy állítást a foglalkozás egy lehetséges eredményéről, például: „Másképp látom a privilégiumaimat”, vagy „Új módokat találtam arra, hogyan viselkedjek diszkriminatív szituációkban” stb. Kérd meg a résztvevőket, hogy egy (névtelenül berajzolt) ponttal a papíron jelöljék meg, milyen mértékig értenek egyet az állítással: helyezték a pontot annál közelebb a céltábla közepéhez, minél inkább egyetértene az állítással.

Tippek a facilitátornak: Ha nem áll szándékodban, hogy az értékelés névtelen legyen, az eredményeket mélyebben is feltárhatjátok egy

beszélgetés keretében, így részletesebb információkat kaphatsz a résztvevőktől.

TOOL #10

5.1.10. NAPLÓ

Cél: A reflexiók és a kreativitás elősegítése; a foglalkozás végére egy záró alkotás készítése

Időigény: 10-15 perc minden foglalkozás végén

Szükséges anyagok: füzetek és tollak minden résztvevő számára

Csoport mérete: bármekkora lehet

Leírás: Minden résztvevő kap egy füzetet, amelyet naplószerűen kell vezetnie és amelybe a foglalkozás napjainak végén írnia kell. Minden foglalkozás után biztosíts valamennyi időt, amikor írhatnak a füzetbe! A résztvevőket megkérjük, hogy röviden írják le a foglalkozással kapcsolatos érzéseiket, gondolataikat, az új felfedezéseiket, a gyakorlatokat, amelyek tetszettek nekik és azokat is, amelyek egyáltalán nem, mit gondolnak a csoportról, hogyan látják magukat a csoportban stb. Biztosítsd a résztvevőket arról, hogy a füzetüket saját magukon kívül senki nem fogja megnézni, de a foglalkozássorozat végén a füzetükbe írtak alapján kell készíteniük egy záró alkotást. Ez az alkotás lehet például egy monológ, rövid színdarab vagy bármilyen előadás.

A résztvevőknek megmondjuk, hogy használják a naplót kiindulási pontként, de használhatják a foglalkozásokon tanult és megtapasztalt tudást, technikákat és gyakorlatokat is.

Tipp a facilitátornak: Fontos, hogy a résztvevők kapjanak elég időt a gondolkodásra és az írásra! Ezt az értékelési gyakorlatot sikeresen alkalmazták egy identitásról szóló, színházi alapú workshopfolyamat során. Az utolsó napon minden résztvevő tartott egy 2 perces előadást a tanult színházi technikákat alkalmazva. Ezek az előadások meglepően kreatívak voltak, láthatóvá tették a gyakorlatvezetők számára azt, hogy hogyan érzékelték a résztvevők a feladatokat, és lehetővé tették a technikák hatékonyság szerinti értékelését.

HOSSZÚTÁVÚ ÉRTÉKELÉSI ESZKÖZÖK

[INTRO] A kutatási fázis alatt először a saját szervezeteink körében vizsgáldtunk és rájöttünk, hogy a hosszútávú értékelés általánosságban hiányzik, majd később a szakértői interjúk során ugyanezt fedeztük fel. Valamilyen oknál fogva a diszkrimináció elleni tevékenykedő civil szférában, ahova magunk is tartozunk, a gyakorló szakemberek és a trénerek szilárd meggyőződése, hogy a tevékenységünk hatékony, ha a résztvevőknek tetszik. Hiszünk az alkalmazott módszereinkben és úgy gondoljuk, hogy célravezetőek. Ez lehet egy ismeretelméleti torzítás eredménye, amely azon a meggyőződésen alapszik, hogy az eszközök létükből fakadóan hatékonyak, és nem veszi figyelembe az emberi tényezőt, mivel a kultúrában, amelyben élünk, erős a technológiába vetett hit.

A hosszútávú kiértékelés haszna

A diszkrimináció ellen dolgozóknak ellenőrizniük kell, hogy a képzésük hosszú távon hatékony-e. Tudatában kell lennünk annak, hogy a résztvevőket életük során a tréningjeinken kívül is nagyon sok különböző hatás éri. A workshopok hosszútávú eredményeinek felmérése azonban segíthet abban, hogy a képzés hatékonyságát fokozzuk, és az eredményeket megosszuk más trénerekkel és szakemberekkel.

Ezen felül, a hosszútávú kimenetek elemzése (úgy az eredményeké, mint a hatásoké) javítja a metodikánkat és fejleszti az értékelés fontosságának tudatosítását.

A következő oldalakon az eredmények hosszútávú értékelésének 3 eszközét mutatjuk be (bár a hatás is egyike a kiértékeléssel feltárandó területeknek, mégis az eredménynek tekinthető kimenetre való koncentráció mellett döntöttünk, ahogy azt a 3. fejezetben elmagyaráztuk).

A legjelentősebb változás (Most Significant Change, MSC)

Minthogy minden projekt célja a változás, ez az eszköz ezeket a változásokat próbálja meg összegyűjteni, semleges megfigyelés helyett az egyéni értékelések alapján. A változás ebben az esetben bármi lehet, ami egyéni, csoportos vagy intézményi szinten, intellektuális, érzelmi, testi szempontból vagy a viselkedés terén történik. Feltételezésünk szerint, az érintettek érzékelése e téren fontosabb, mint a „száraz adatok”, főleg, ha

nem a fizikai világban, hanem a társadalomban és az emberekben végbemenő változásokról van szó. A legjelentősebb változás módszer, vagyis az MSC célja, hogy a változásról szóló szubjektív történeteket gyűjtse össze és megkönnyítse az összegyűjtött történetek megvitatását az érdekelt felek (stakeholderok) között.

Eredeti formájában az MSC hosszútávú (több hónapig vagy évig tartó) projektekhez használatos, nem pedig rövidebb projektekhez, mint amilyen egy workshop, mivel a változások észlelése rendszerint időbe telik. Mi azonban úgy gondoljuk, hogy az eszközt - alapvető megközelítésének és a szerkezeti alapjainak megtartása mellett - hozzá lehet igazítani a különböző tevékenységekhez. Erre példa az MSC és a részvételi videó (participatory video) módszereinek közös használata, amelyet később ismertetünk. Arra is biztatjuk az olvasóinkat, hogy találják meg a maguk módszerét ahhoz, hogy az MSC-t, a legjelentősebb változás módszerét a saját speciális tevékenységükhöz, célcsoportjukhoz és metodikai háttérükhöz megfelelő formátumokhoz adaptálják. Az MSC módszerét egy Bangladesben¹ végzett komplex, részvételen alapuló vidékfejlesztési program értékelésével kapcsolatos problémák megoldásaként fejlesztették ki, és mostanra már számos nemzetközi fejlesztési szervezet használja. Ez a módszer radikálisan különbözik a szektorban

1 Davies, R. J. (1996). A szervezeti tanulás elősegítésének evolúciós megközelítése: A Christian Commission for Development in Bangladesh (CCDB, Bangladesi Keresztény Fejlesztési Bizottság) kísérlete. Swansea. Egyesült Királyság: Centre for Development Studies, [online]: <http://www.swan.ac.uk/cds/rd/ccdb.htm>.

rendszerint használt, kvantitatív mutatókat figyelő konvencionális értékeléstől. Az MSC a változásról szóló „történetek” rendszeres összegyűjtéséről és a résztvevők általi értelmezéséről szól, nem pedig az előre meghatározott kvantitatív mutatókról.

Ez az eszköz több ciklust irányoz elő, amelyek során egy kiértékelő csoport vezetésével a projektben leginkább érdekeltektől gyűjti össze a változásról szóló történeteket.

Az MSC-nek eredetileg hét fő lépése van (Davies, 1996), de ezeket most nem ismertetjük, mivel az eredetileg fejlesztési programokhoz kialakított eszközt megpróbáljuk átültetni a diszkrimináció elleni területre, ezért az alábbi lépéseket ajánljuk helyettük:

1. A változás monitorozni kívánt területeinek kiválasztása. A változás területei a változásnak azok a kategóriái, amelyek alapján a különböző történeteket kiválogatjuk. Javasoljuk brainstorming vagy hasonló eszköz használatát, majd a hasonló ötletek csoportosítását és a leggyakrabban megosztott terület megszavazását. A diszkriminációellenes munka során ilyen területek lehetnek például a „diszkriminációval kapcsolatos ismeretek változása”, „képesség ennek felismerésére”, „saját hozzáállással kapcsolatos tudatosság”, „hajlandóság a rasszizmus elleni reagálásra” stb.

2. A tudás, képességek, hozzáállás, viselkedés, részvétel, szerepvállalás olyan területek, amelyeket a projektünkben kiemelt témaként határozhatunk meg. A történetek témájának keretét lehet szándékosan tágabbra is hagyni, úgy feltéve a kérdést, hogy „Az életedben bekövetkezett legnagyobb változás...”.

3. A Kiválasztó csoport létrehozása. A Kiválasztó csoport fogja vezetni az MSC folyamatát, és elvégzi a kiválasztást az összegyűjtött történetek között. Alapvetően állhat a résztvevőkből és a facilitátorokból, de módosíthatjuk is a kontextusnak megfelelően.

4. A folyamat elindítása. Ebben a szakaszban döntjük el, hogy hogyan szeretnénk begyűjteni a történeteket és lefolytatni a folyamatot. Eredetileg a folyamat többkörös történetgyűjtést, kiválasztást és a stakeholdereknek adott visszajelzést foglal magában, ugyanakkor rövidtávú foglalkozások

kiértékelése esetén lehetséges ezekből a lépésekből csak egy kört végrehajtani.

4.1 A történetek begyűjtése

A legjelentősebb változásról szóló történeteket a leginkább érintettektől kell begyűjteni, például a foglalkozások résztvevőitől, a gyakorlatvezetőktől, a bevándorlókat segítő szervezetektől, a rasszizmus ellen dolgozó szervezetektől és a projekt munkatársaitól. A történetek begyűjtése egyetlen egyszerű kérdéssel történik:

„Saját értékelésed szerint, az elmúlt egy hónapban (lehet hosszabb idő is) mi volt az életedben a legjelentősebb olyan változás, amely a projekt eredményének tulajdonítható?”

A történetgyűjtést segítheti egy sablon is, amelyen kulcskérdések szerepelnek, például:

- Hol ment végbe a legjelentősebb változás (the most significant change, az MSC), mikor, milyen területen?
- Konkrétan mi történt, mi volt a változás?
- Miért gondolod úgy, hogy ez egy jelentős változás?
- Milyen változást hozott mindez, vagy milyen fog majd a jövőben hozni?

4.2 Kiválasztás

A történetek begyűjtése után a Kiválasztó csoport kiválasztja azt, amelyik a legjelentősebb változásról szól. Kezdet előtt a Kiválasztó csoportnak meg kell vitatnia és el kell döntenie a kiválasztás feltételét, de a folyamat során ezt meg lehet változtatni, ha erről közös megállapodás születik. A megegyezést általában egy ismétlődő szavazási és megvitatási folyamattal érik el. Ha a csoport nem tud megegyezni arról, hogy melyik történetet válasszák ki, akkor vagy két történetet választ ki, vagy egyet sem.

A csoport választását és a történet kiválasztásának kritériumait minden alkalommal rögzítik és közlik minden érdekelttel, azért, hogy a további történetgyűjtési és kiválasztási folyamat résztvevői kapjanak visszajelzést az előző körökről.

Előfordulhat, hogy minden választott területhez érdemes külön történetet kiválasztani (lásd az 1. lépést).

4.3 Visszajelzés

A kiválasztás után az érintettek visszajelzést kapnak, amelyben tájékoztatják őket az

eredményeiről. Ez történhet kreatív és bevonó módon is, például lehet találkozót szervezni a folyamat eredményeinek megvitatására. Lehet készíteni egy dokumentumot is, amely a történetek mellett tartalmazza a történet kiválasztásának okát és a változás területét is. Ez a dokumentum segít kiértékelni a projekt eredményeit és fejleszteni a folyamatot, valamint feltárni a különböző érdekeltek értékrendje és prioritásai közötti különbségeket.

Érvek és ellenérvek

A vonatkozó irodalom alapján lássunk néhány érvet az MSC módszere mellett és ellen is.

Problémák: az irodalomban a legfőbb problémák a folyamat lefolytatásához szükséges idővel, valamint a titoktartás megőrzésének biztosításához szükséges rendszer kifejlesztésével vannak összefüggésben. Előfordulhat, hogy egyeseknek nem tetszik a folyamat kompetitív légköre, és csalódottak lehetnek, ha nem az ő történetüket választják.

Az MSC pozitív változások irányába torzító hatásának mérséklése érdekében fel lehet venni egy „tanulságok” nevű területet is, amely biztosítja, hogy az érdekeltek minden csoportja minden kiválasztási ciklusban benyújt legalább egy negatív történetet is. Úgy tűnik, hogy a negatív történeteknek nagyobb tanulási potenciálja van, ezért a szakemberek biztatnak ilyen történetek gyűjtésére is.

Az MSC módszer diszkriminációellenes projektre való alkalmazásának lehetséges **pozitív eredményei:**

- Az MSC felfogható úgy is, mint az értékek dinamikus vizsgálata, amely során az érdekeltek kijelölt csoportjai folyamatosan keresik a program jelentős eredményeit. A siker meghatározására használt kritériumok nem mindig tükrözik az érdekeltek értékrendjét, ezért az értékekről való diskurzus segíthet abban, hogy a projektek valós igényeket elégítsenek ki.
- A történetek több okból is nagyon fontos elemei az MSC módszerének: egyrészt, azokat is részvételre bátorítja, akik nem szakértői az értékelésnek, másrészt, valószínűbb, hogy komplex egészként megjegyzi őket, végül segíthetnek abban is, hogy a témáról szóló párbeszéd az elvont mutatók helyett valós

eredményekre alapuljon. Az MSC-t a történetek emberközelibbé teszik, és úgy tűnik, az emberek könnyebben azonosulnak a történetként elmesélt információkkal.

- A módszer láthatóvá teszi a változásokat és hosszú távon támogatja a projekt fejlesztését
- Az MSC a váratlan eredményekről szóló információkkal hozzájárul a komplex értékeléshez
- A folyamat az érdekelteket részvételre ösztönzi, amennyiben rendszeresen felkéri őket a saját szempontjaik bemutatására, történetek kiválasztására, a folyamatból való eltávolodásra és a választásukról szóló visszajelzés fogadására.

Az MSC módszerét más technikákkal vagy megközelítésekkel együtt is lehet alkalmazni. A kiegészítő értékelési folyamatok nyújthatnak:

- Kvantitatív bizonyítékot a kiderülő eredményekről
- Bizonyítékot az előre meghatározott eredmények eléréséről, ha ezek meg voltak fogalmazva
- Bizonyítékot a résztvevőknek, vagy a résztvevők valamely alcsoportjának „átlagos” tapasztalatairól, valamint a kivételes eredményekről
- Információt a programban részt nem vevők programot illető véleményéről.

Részvételi filmezés és a legjelentősebb változás (Participatory Video and the Most Significant Change, PVMSC)

Ez a megközelítés a legjelentősebb változás módszerét, az MSC-t kombinálja a részvételi filmezéssel, amely utóbbi során egy csoport egy saját videót készít véleményének kifejezésére. Ez a módszer felhasználható az eredmények hosszútávú értékelésére is. Az MSC szerkezete ebben az esetben tovább módosul, mert a használt média itt nem egyszerűen a történetmesélés vagy -gyűjtés, hanem a videókészítés.

Az alábbiakban bemutatjuk, hogyan működik a Részvételi filmezés és a Legjelentősebb változás módszere, azaz a PVMSC-metódus, de ennek jobb megértését szolgáló részletes magyarázat

található a „Részvételi filmezés és az MSC” című kézikönyvben². A PVMSC alkalmazásáról szóló beszámolóért tekintse meg Haragonics Sára cikkét a InsightShare weboldalon³
Összefoglalva, a következő lépéseket javasoljuk:

1. fázis: Tervezés és előkészítés

- A cél meghatározása
- A helyi értékelési csoport kiválasztása
- A kérdés meghatározása
- A résztvevők kiválasztása

Kiindulópontként azonosítani kell a folyamat lefolytatásának célját. A következő lépés a folyamatba bevonni kívánt emberek és szervezetek kiválasztása, ami természetesen a kiválasztott céltól is függ. Rendszerint a projekt résztvevői és a főbb érdekeltek vesznek részt (ez itt is, ahogyan az MSC esetében, jelentheti együttesen a résztvevők csoportját és a gyakorlatvezetőket is). Kulcsfontosságú a résztvevőknek feltenni kívánt megfelelő kérdés meghatározása. Ahogyan az MSC esetében, a kérdés tágan értelmezve itt is az, hogy „mi változott”, de a kitűzött céloktól függően ezt lehet pontosítani is.

2. fázis: A történetek begyűjtése, kiválasztása és lefilmezése

- A történetek elmondása egy körben
- A legjelentősebb kiválasztása
- A történet felvétele filmre
- A tartalom megvitatása

A résztvevők kiválasztása után felkérjük őket, hogy osszák meg a fő kérdésre (5. pont) válaszoló történetüket a csoporttal.

Majd felkérjük a csoportot, hogy válassza ki közülük a leginkább jelentőset. A döntéshozatal folyamata kényes kérdés a csoportban, megoldható kisebbség-többség megközelítéssel (szavazással), vagy nem erőszakos, konszenzusos folyamattal is. A csoportnak le kell fektetnie a saját feltételeit, amely alapján elvégzik a kiválasztást, így a döntéshozatal folyamata az értékek megvitatását és az ezekben való megegyezést is jelenti.

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

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

Majd a történetmondó újra elmondja a történetet, amelyet csoportos együttműködés keretében felvesznek.

A csoport megnézi a videót, majd megvitatják és eldöntik, hogy a videó mely részeit hozzák nyilvánosságra és melyek maradjanak privátban.

3. fázis: Részvételi szerkesztés

- A történetek áttekintése
- A videó javítása

Ha a videót le fogják vetíteni vagy terjeszteni fogják, akkor valószínűleg szerkeszteni kell. Ebben a fázisban nagyon fontos az érzékenység és elővigyázatosság, mivel a szerkesztéssel könnyen megváltozhat az eredeti jelentés. Fontos, hogy a feladatot ne adjuk át teljesen videótechnikusoknak, hanem tartsuk ellenőrzés alatt, a történetmondóval együtt.

Két lehetőséget javasolunk:

- A videót a történetmondó és a technikusok együtt szerkesztik
- A technikusok pontos iránymutatást kapnak arról, hogy mit és hogyan változtassanak

A videó szerkesztése után a csoport megnézi és megvitatja a végleges változatot.

4. fázis: Vetítések és történetválasztás

- A videó(k) megnézése
- Az egyes történetek megvitatása kisebb csoportokban
- A legjelentősebb történet kiválasztása

Az érdekeltek releváns közönségét meghívjuk a folyamat során létrehozott videó megtekintésére. Ha több PVMSC-folyamatot is folytattunk, a videókat le lehet vetíteni egyszerre és újra lehet választani a történetek közül. A közönséget kisebb csoportokra osztjuk, amelyek maguk döntenek a választás kritériumairól és kiválasztják a leginkább jelentős történetet. Majd ismertetik döntésüket a közönség többi részével, ezt vita követi.

Ezt az eseményt többször, különböző közönséggel is meg lehet ismételni.

A történet kiválasztásának folyamata fontos, mivel a történetek közötti választás az értékekről és a változásról szóló vitává válik.

5. fázis: Részvételi elemzés és videójelentés

- Az összes történet átgondolása
- A kulcsfontosságú információk azonosítása
- Az eredmények elemzése

A résztvevők és az érdekeltek egy csoportját, vagy az Értékelési csoportot felkérjük a folyamat meta szintű elemzésére. Ők áttekintik az összes történetet, az írott és a felvett anyagot, és elemzik a kiválasztás korábbi lépésekben lefektetett feltételeit. Elemzik az egyes történetek fókuszában álló változásokat is. Ez az elemzés, amely magára a kiválasztási folyamatra irányul, betekintést nyújt a változás folyamatába, amely nem csak a projekt szempontjából jelentős, hanem általános érvényű, kulcsfontosságú tanulságot is jelenthet. Ezek a kulcsfontosságú tanulságok egyaránt kiemelhetik a folyamatban a siker tényezőit és a gyengeségeket, és további fejlődéshez vezethetnek. A kulcsfontosságú tanulságok és főbb ajánlások szélesebb közönség számára is hasznos információt jelenthetnek, ezeket is érdemes lehet terjeszteni.

6. fázis: Terjesztés

- Videó készítése a főbb ajánlásokról
- Használjuk a történetet a tanulság megosztására

Ha a szerzők hozzájárulnak, a kiválasztott videók bekerülhetnek egy terjesztési tervbe abból a célból, hogy felhasználják a közösségi média különböző felületein és a személyközi kommunikációban, vagy nyilvános eseményeken vetítsék.

A fenti összefoglalás a PVMSC-metódust korlátozottan bemutatja ugyan, de az említett útmutatóban még számos javaslat, különböző példák, valamint rengeteg tipp és eszköz is található.

KREATÍV ÉRTÉKELÉSI ESZKÖZÖKKEL KÉSZÍTETT KÉRDŐÍVEK

Miért használjunk kreatív kérdőíveket a hosszútávú értékeléshez?

A kérdőívek a foglalkozások és tréningek hosszútávú értékelésének leggyakoribb eszközei közé tartoznak. Praktikusak és kényelmesek, mivel nem kell azonnal az adott képzés után lefolytatni őket, hanem akár e-mailben is gyorsan el lehet küldeni a résztvevőknek. Ezzel együtt, a hagyományos felméréseknek vannak hátrányai: a résztvevőkben „házi feladat” érzését kelthetik, és unalmasnak, szakmainak tűnhetnek. Emellett, a résztvevők az idő múlásával egyre kevésbé érzik magukat bevonódva, egyre kevésbé motiváltak arra, hogy visszajelzést adjanak és valószínű, hogy a legnagyobb erőfeszítést igénylő részt, a nyitott kérdéseket egyszerűen kihagyják.

Noha megszoktuk a többválasztós és skálázós kérdőíveket, a hosszútávú felmérések megtervezésének vannak alternatív, kreatívabb módjai is, amelyek a kérdések megválaszolását vonzóbbá és hozzáférhetőbbé teszik. A kreatív értékelési eszközök kvalitatív input alkalmazásával azt rögzítik, amit nem lehetett igazán előre megtervezni, ahelyett, hogy szimplán lemérnék, hogy egy előre felállított hipotézis bizonyítást nyert-e. A legtöbb kvalitatív eszközhöz hasonlóan a résztvevőket felismerések megfogalmazására és megosztására ösztönzi, így a kiértékelés a foglalkozás élményének „értelmezési” folyamatához is hozzájárul. E kreatív eszközök másik előnye, hogy barátságosak és vonzók. Néhányan esetleg tartanak attól, hogy egyértelmű kijelentésekkel túlságosan kitarulkozzanak. Metaforák vagy képek használatával átléphetik ezt a korlátot és biztonságosabban, proaktívabban fejezhetik ki magukat.

Hogyan alkalmazzuk ezt a megközelítést a hosszútávú értékelő kérdőívekre? Egyik módja lehet a kreatív kérdések feltevése. Első lépésként

azonosítanunk kell az érdeklődésünk fókuszát, más szóval azt, hogy mit szeretnénk megtudni? A következő lépés az alkalmas módszerek megtalálása: hogyan szeretnénk felmérni ezeket a célokat, és ehhez melyik eszköz lesz a leginkább megfelelő?

Az értékelés szempontjai

A 3. fejezetben ismertetett lehetséges értékelési szempontokkal összhangban az alábbiakban felsorolunk néhány példát olyan tételre, amelyeket a diszkrimináció elleni foglalkozás vagy tréning megtartása után néhány hónappal érdemes lehet értékelni. Ezek csak javaslatok, amelyek a különböző céloknak, összefüggéseknek és célkitűzéseknek megfelelően alkalmazhatók és alakíthatók.

1. Önreflexió: mennyire érzik a résztvevők azt, hogy jobban felismerik a diszkriminációt és a rasszizmust, és mennyivel kevésbé érznek gátlásokat ezek kezelésében? Milyen képességeik fejlődtek?
2. Személyes tapasztalat: Milyen tapasztalatokat szereztek a résztvevők a foglalkozás során a diszkriminációval és az arra való reagálással kapcsolatban?
3. A tréning vagy foglalkozás élménye: szereztek a résztvevők új eszközöket vagy tudást a rasszizmus és a diszkrimináció elleni fellépéshez? Mit gondolnak a tréning felépítéséről és tartalmáról? Milyenek érzékelték a tanulási körülményeket és az atmoszférát? Mi volt a tréningen való részvételük motivációja? Javasolnák-e másoknak a tréninget?
4. Tanulás: melyek azok az alapvető dolgok, amelyeket a résztvevők magukkal visznek a foglalkozásról?
5. Változások: Milyen változást hozott a foglalkozás az életükbe? Észrevettek-e, vagy tapasztaltak-e változást abban, ahogy a mindennapi életük során a diszkriminációt és a

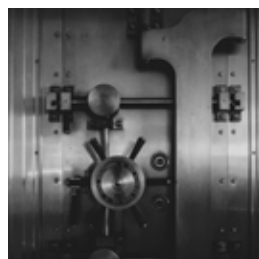
foglalkozás témáit kezelik? Volt-e valamilyen más jellegű változás?

Módszerek

A kreatív kérdőív megtervezése során értékelési skálák helyett képeket és metaforákat lehet használni. A képek és a metaforák összetettséget tükröznek, megragadják a különböző nüanszokat, miközben új gondolatokat és ötleteket stimulálnak; segítenek megragadni a különböző, vagy éppen azonos jelentéseket, amelyeket a tapasztalatainkhoz társítunk. Itt található néhány kreatív ötlet, amelyet a kérdőívek tervezése során ki lehet próbálni. A példák az értékelés különböző elemeire mutatnak rá.

Képek (rajzok vagy fényképek) használata vizuális analógiaként

A képek a kreatív értékelési eszközök inspirációjának kiapadhatatlan forrását nyújtják, mivel korlátlanul és a mindennapi életünkben könnyedén elérhető módon állnak rendelkezésünkre. Lehetővé teszik, hogy a résztvevők gondolataikat és elképzeléseiket verbális nyelvi korlátok nélkül fejzthessék ki. Ne felejtjük el, hogy az üzenetek, amelyeket a képek és szimbólumok közvetítenek, a kontextustól és a célcsoporttól függően jelentősen változnak. Mindenképpen alkalmazkodj a tartalommal ahhoz a speciális célcsoporthoz, amellyel dolgozol! A képek információban és jelentésben gazdagok, mivel lehetővé teszik olyan gondolatok, érzések és érzelmek kifejezését, amelyeket nem könnyű szavakba önteni. Másfelől azonban, a képek



félreérthető a kulturális és személyes változóktól függően, az értelmezésük nem egységes. A képeket sokféle módon alkalmazhatjuk a felméréseinkben.

E módok közül az egyik, hogy megkérjük a résztvevőket arra, hogy válasszanak és osszanak meg egy képet, amely a tréning kiértékelni kívánt szempontjával kapcsolatos érzéseiket szimbolizálja. Ez lehet akár a neten talált kép, vagy egy általuk készített fotó is. Például megkérhetjük a résztvevőket, hogy osszanak meg egy képet, amely a foglalkozáson tanult új koncepciókat, eszközöket és képességeket, vagy a főbb tanulási pontokat szimbolizálja, vagy azt, hogy hogyan érezték magukat a feladatok közben stb.

Vagy mutathatunk egy adag képet, amelyek közül a résztvevőknek választaniuk kell, hogy szimbolizálják a válaszukat egy bizonyos kérdéssel vagy állítással kapcsolatban, mint amilyen például a következő:

„Válassz egy képet, amely azt jelképezi, hogyan érzed magát, amikor egy hétköznapi szituációban diszkrimináció ellen kell fellépned.”

Metaforák és analógiák használata

A metaforák a kreatív gondolkodást elősegítő erőteljes eszközök. Előmozdítják a széttartó gondolkodást és teret adnak az új értelmezési módok és ötletek fejlődésének. Több módon is beilleszthetők az értékelés kontextusába. Lássunk néhány példát arra, hogy hogyan illeszthetjük hozzá egy felmérés során a különböző elemek kiértékeléséhez ezt az eszközt.

A résztvevőknek foglalkozás kezdete óta szerzett személyes tapasztalatainak felmérésére (3. elem) írhatnak egy rövid szöveget, amely metaforák segítségével ábrázolja a tapasztalataikat. Ez esetben a megadott szempontok lehetnek például: Képzeld el, hogy a foglalkozás egy űrhajó, amely elvitt minket egy új bolygó, az Antidiszkrimináció bolygó felfedezésére. Hogy haladsz? Milyen messzire jutottál a felfedezésben? Kényelmesen érzed ott magadat? Tartasz ettől az új bolygótól? Kíváncsi vagy rá? Szándékodban áll többet is felfedezni belőle? Van valaki más is ezen a bolygón? Ugyanez a folyamat használható a

tréning vagy a foglalkozás élményelemeinek (4. elem) értékelésére.

A foglalkozás struktúrájáról az építkezés metaforáját használva kérdezhetünk a résztvevőktől: *ha a foglalkozás épület lenne, milyen épület lenne? Körül tudod írni?*

A résztvevőknek a foglalkozás tartalmára vonatkozó véleményének megragadásához megkérhetjük a résztvevőket, hogy írják le a foglalkozást úgy, ahogyan egy ételt írnának le: *ha a foglalkozás étel lenne, milyen étel lenne? Fel tudod sorolni a hozzávalókat? Milyen ízhatást érnek el együtt? Volt valami, ami hiányzott, vagy éppen túl sok volt belőle? Bevált a recept?*

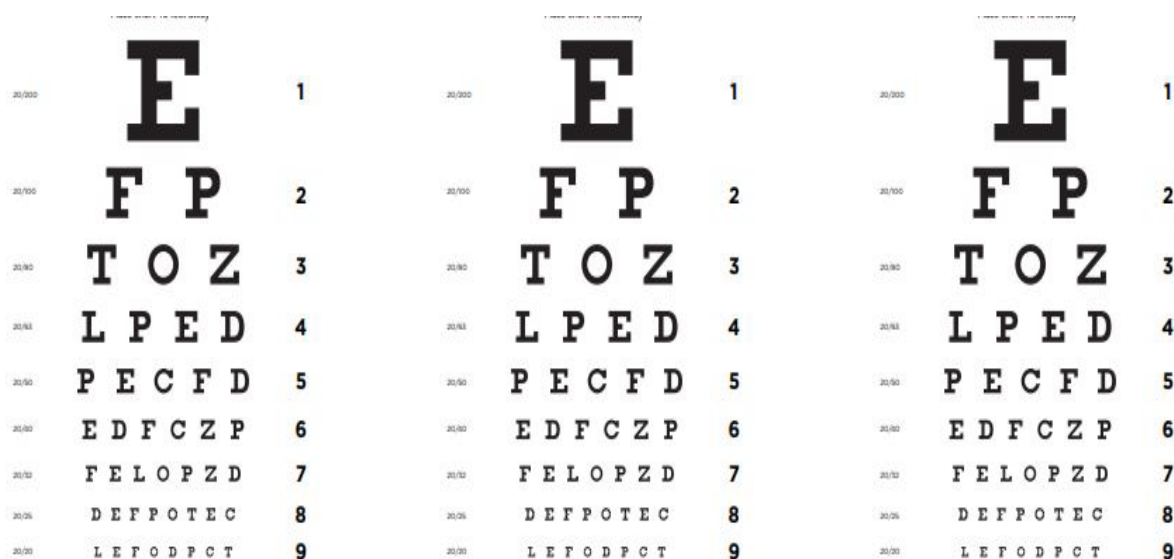
Használhatunk tájképet a tanulási körülmények és atmoszféra felmérésének metaforájaként: *Képzeld el, hogy a foglalkozás egy táj: körül tudod írni? Milyen jellegű ez a táj? Mit látsz és mit érzel, amikor ezen a tájon jársz?*

A csoportdinamika értékeléséhez beszélhetünk a csoportról úgy, mint egy csoportképről: *mi lenne, ha a csoport egy csoportkép lenne? Le tudod írni? Hol vagy Te a képen, és hol vannak a többiek? Milyen a kép hangulata?*

Az utazás metaforájával segíthetsz a résztvevőknek abban, hogy a foglalkozás során tanultakról (5. elem) és a megtapasztalt változásokról (6. elem) beszéljenek: *Gondolj a foglalkozásra úgy, mint egy hosszú útra: milyen utazás lenne? Melyek voltak a legérdekesebb helyek, amelyeket meglátogattál és melyek voltak a legizgalmasabb felfedezések? Milyen volt a felszerelés, amelyet magával hoztál: megfelelő volt, vagy volt valami, amit útközben kellett beszerezned? Mi van a bőröndben, amivel hazaindulsz? Mi lesz az, amit a jövőben is magadnál fogsz hordani?*

A játékos megközelítés alkalmazása

A játékos megközelítés alkalmazása olyan stratégia, amellyel a résztvevők motiváltak maradnak az értékelő kérdőív kitöltésére és a foglalkozást illető őszinte gondolataik kifejezésére. Például, ha az általános elégedettségükről kérdezzük őket és az érdekel, hogy ajánlanák-e a résztvevők a foglalkozást másoknak is, ezt vidám feladatként is elvégezhetjük, ha arra kérjük őket, hogy úgy kritizálják a foglalkozást, mint egy



A foglalkozáson való részvétel előtt: mit gondolsz, milyen messziről veszed észre a diszkriminációt vagy a rasszizmust és a saját privilégiumaidat?

A foglalkozás alatt: hogy látod most, milyen messzire tudsz látni?

A foglalkozás után: milyen messziről tudod most észrevenni a diszkriminációt és a rasszizmust, valamint a saját torzításaidat és privilégiumaidat?

éttermet, egy könyvet vagy egy ételt. Válasszanak egy kategóriát, amelyet ismernek és amelyről szenvedélyesen tudnak beszélni!

Ne feledd, hogy a vidám és kreatív módszerek is elkötelezettséget és erőfeszítést igényelnek a résztvevőktől, ezért ezeket se vidd túlzásba! A vizuális és grafikus eszközök is érvényes alternatívák, ha hatékony módszert keresünk.

Vizuális és grafikus eszközök használata

Skálák és minősítések helyett (értékelj 1-től 5-ig, Egyetérték-nem értek egyet), használhatunk vizuális és grafikus eszközöket is a felmérésünk kiértékelésének kifejezésére. Így a résztvevők gyors és érdekes, az írásnál kevésbé „fárasztó” feladatokon vehetnek részt. Ne feledd, hogy a megadott szempontok és a képek, amelyeket mutatunk, a célok és célkitűzések alapján változtathatók!

Íme két példa olyan rövidebb feladatokra, amelyek segítségével a résztvevők diszkrimináció elleni foglalkozással kapcsolatos önreflexióját lehet rögzíteni:

Szemvizsgáló tábla

Egy szemvizsgáló tábla képét használva

megkérhetjük a résztvevőket, hogy mérjék fel önmagukban a diszkrimináció észlelésének és felismerésének képességét (2. elem). Progresszív lépésekkel a változásokat is tudatosítani lehet.

Céltábla

Egy céltábla képét használva követheted nyomon a résztvevők tanulási folyamatát és elért eredményeit, például magabiztosságukat és képességüket a diszkrimináció érzékelésére és az ellene való fellépésre. Ahogyan a fenti esetben, ehhez is hozzáadhatsz lépéseket (előtte/utána) és utasításokat a különböző elemek rögzítéséhez. Ennek az eszköznek egy rövidtávú kiértékelésre alkalmazott változata részletesen le van írva az 5. fejezetben.

Tipppek facilitátoroknak a hosszútávú értékeléshez

- Mondd el a résztvevőknek a foglalkozás elején, hogy a foglalkozást értékelni fogjuk és a foglalkozás után következnek a kiértékelés lépései. Mondd el azt is, hogy mikor kapják meg a meghívást a hosszútávú értékelés egy újabb lépésére (pl. 4 hét múlva, majd ezt követően újabb 4 hét múlva).
- Készítsd el előre az eszközöket és állíts be

emlékeztetőt arra a napra, amikor ki szeretnéd küldeni az eszközöket, nehogy elfeledkezz az értékelés lépéseiről!

- Ha az egyes résztvevők nézeteiben vagy hozzáállásában bekövetkező változásokat szeretnéd követni és mérni, megkérheted a résztvevőket, hogy a kérdőívet lássák el egy kóddal, amelyet majd az értékelés minden lépésénél meg kell ismételniük. A kódok ilyen jellegű hozzárendelése gyakori a panelfelméréseknél (longitudinális kutatások, amelyekben ugyanazoknak a résztvevőknek időközönként ugyanazokat a kérdéseket teszik fel). A résztvevők nem maguk választják ki a kódokat, hanem kapnak egy struktúrát, amely segítségével megalkotják a saját személyes kódjukat, így nem felejtik el őket. A kódoknak két vagy több kérdésen kell alapulniuk, például megkérheted a résztvevőket, hogy használják az apjuk nevének első és utolsó betűjét + az apjuk születési dátumát + az anyjuk nevének első és utolsó betűjét. A kódok valahogy így fognak kinézni: GE1956AR. A résztvevőknek nem kell észben tartaniuk a kódot az értékelés következő lépéséig, mert ha megkapják az instrukciókat, azok alapján bármikor képesek lesznek reprodukálni. A kódok ilyen hozzárendelése hasznos lehet, ha a résztvevők anonimitásának biztosítása mellett szeretnéd összehasonlítani az attitűdök időbeli fejlődését. De tartsd észben, hogy az egyéni változások tényleges követéséhez erőforrásokra is szükség van, ezért mielőtt ezt a struktúrát választod, gondold át, mire van kapacitásod!

MELLÉKLET

MI A DISZKRIMINÁCIÓ?

A „diszkrimináció” definíció szerint azt jelenti, hogy valaki egyenlőtlen és/vagy igazságtalan bánásmódban részesül azért, mert az illető személy valamilyen meghatározott csoporthoz tartozik. A hátrányos megkülönböztetés alapja azokból a különbségekből ered, amelyek alapján az embereket különböző szociális kategóriákba csoportosíthatjuk, pl. társadalmi nem, szexualitás, rassz/etnikai hovatartozás, vallás, kor, stb.

Természetesen a vallási, etnikai, korbéli különbségek létező dolgok, de ez a megkülönböztetés akkora hangsúlyt kap, hogy sokszor ezek a különbségek határozzák meg a másikkal kapcsolatos érzéseinket, véleményünket, és a viselkedésünkre is kihatnak. A csoportokat, amelyek a fenti kategóriák alapján jönnek létre, nemcsak alapjaiban eltérőnek, de gyakran egymással összeegyeztethetetlennek tartják. A csoportokhoz való tartozást és a köztük lévő feltételezett különbségeket az emberek gyakran használják arra, hogy ezzel indokolják és legitimálják azt, hogy valakit egyenlőtlen bánásmódban részesítenek. Még akkor is, ha ezeket a szociális csoportokat konstruálnak tekintjük, befolyásuk a szociális életünkre nagyon is valósággá válik.

A diszkrimináció nemcsak szimplán „rossz” vagy egyenlőtlen bánásmódot jelent egy adott helyzetben, hanem megfogható (pl. anyagi) és láthatatlan vonzatai is vannak. A diszkrimináció vezethet ahhoz, hogy bizonyos emberek nem jutnak hozzá társadalmi erőforrásokhoz, megfosztják őket a társadalmi szerepvállalás lehetőségétől, emberi mivoltuktól, senki sem emel szót értük a politikai diskurzus során, vagy sérül a feltételezett szociális csoporthoz köthető identitásuk.

Egy ember azonban nem csak egy társadalmi csoporthoz tartozik. Mindnyájan szociális csoportok széles skálájához tartozunk, még többhöz is, mint amiket az imént említettünk. Ezáltal egy ember számtalan módon részesülhet hátrányos megkülönböztetésben, a különböző szociális csoportokhoz való tartozása alapján. Gondoljunk például valakire, aki egyszerre nő, muszlim és leszbikus.

Ugyanakkor, egyszerre lehet valaki a diszkrimináció áldozata és a privilegizált csoport tagja, attól

függően, hogy az illető milyen társadalmi kategóriákba sorolható be. Ezt a többdimenziós tapasztalatot interszekcionalitásnak nevezzük, és azt jelenti, hogy a diszkrimináció különböző megnyilvánulási formái nem egyszerűen összeadódnak, hanem inkább összeolvadnak egy egyedi esetté.

Ebből kifolyólag a diszkrimináció változatos formát ölt. A társadalmi csoport tagjai nem mind ugyanazt a fajta diszkriminációt tapasztalják meg. Még a diszkriminált csoportokon belül is fontos szerepet játszanak azok a társadalmi előjogok, amelyeket más szociális kategóriák biztosítanak az egyénnek. Szerepük meghatározza, hogyan jelenik meg a diszkrimináció és az egyenlőtlenség a csoport tagjai számára. Ez egy másik fontos következménnyel jár: mint említettük, a diszkriminációnak anyagi vonzata is van. Az anyagi helyzetet pedig nemcsak a társadalmi kategóriák határozzák meg, hanem sok minden mástól is függ (lásd interszekcionalitás). Ez azt jelenti, egy adott társadalmi csoporton belül egyesek jobb anyagi helyzetben vannak, mint mások. Vegyük például a feminizmust. A fehér nők mindig egy teljesen másfajta, nagyobb mértékű felszabadulást fognak megtapasztalni, mint akár egy fekete, muszlim, transznemű vagy fogyatékkal élő nő, még akkor is, ha ugyanabban a társadalomban élnek. Ez remekül mutatja, hogy az interszekcionalitás és a saját társadalmi előjogaink vizsgálata alapvető fontosságú lépés a diszkriminációellenes munka során.

Natasha Kelly német szociológus, kommunikációs szakértő és aktivista szerint „Nincs semleges terület, a rasszizmus hatásköre végtelen, mert az minden emberre és intézményre kihat” [[saját fordítás]. Ez a diszkrimináció formáira is igaz. A privilegizált csoportok tagjainak feladata, hogy

cselekedjenek, bontsák le előítéleteiket, szabaduljanak fel a társadalmi konstrukciók alól, és vessenek véget a diszkriminációnak.

A rasszizmus mint az „othering”, vagyis megkülönböztetés egyik példája

A következőkben példánk a rasszizmus lesz. Részben azért, mert minden társadalomban jelen van, részben pedig azért, mert a projektbe bevont szervezetek nagyrészt a rasszizmus problémakörével foglalkoznak. Példánkon keresztül néhány alapvető koncepciót szeretnénk bemutatni.

Annak ellenére, hogy nincsenek különböző emberi fajok, faji előítéletek mégis vannak. A rasszizmus egy folyamat, amely különböző csoportokba sorolja az embereket, a csoportokhoz meghatározott jellegzeteségeket tulajdonít, és különbségeket tesz köztük. Ezek lehetnek külső (bőrszín, haj, öltözködés, arcvonások) vagy belső jellegzetességek (jellemvonások, értékrend, intelligencia, stb.). A faji előítéletek mentén különböző etnikai és kulturális csoportok jönnek létre.

De a rasszizmus alatt nem kizárólag a faji alapú előítéleteket értjük. Bármilyen marginalizált csoportra vonatkozhat, többek között a fogyatékkal élőkre vagy az LMBTQ+ közösség tagjaira is. Mindez a „mi” vs. „mások” mentalitáshoz vezet. Ezért ezt a folyamatot gyakran a másság (a „más” angolul: „other”) megkülönböztetéseként „othering”-nek nevezik.

A csoporthoz társított tulajdonságok nem feltétlenül negatívak. Ez a pozitív megkülönböztetés figyelhető meg pl. a mintakisebbség koncepciója kapcsán. A mintakisebbség egy olyan kisebbségi csoportot jelöl, amelynek tagjaihoz példaértékű tulajdonságokat társítunk. Klasszikus példa: Az ázsiai emberekről gyakran feltételezik, hogy átlagon felüli intelligenciával rendelkeznek. A mintakisebbségek tagjai azonban ennek ellenére is ki vannak téve az emberiségtől való megfosztás veszélyének, erőfeszítéseiket és kemény munkájukat gyakran semmibe veszik, és sikereiket biológiai predeterminációnak tulajdonítják.

Akár pozitív, akár negatív előítéletekről beszélünk,

a végeredmény minden esetben bizonyos társadalmi csoportok kizárása és a társadalom peremére való száműzése. A privilegizált csoporton belül az othering és a „mátság” marginalizációja erősíti a „mi” érzetet. A privilegizált csoportnak szüksége van a kívülállóra, mert ez megerősíti bennük azt az érzést, hogy ők a norma. Ezzel erősítik meg a saját csoportjukat, és előnyükre fordítják a marginalizációból eredő egyenlőtlenséget.

Az megkülönböztetés diszkriminációhoz vezet. A diszkrimináció az implicit othering gyakorlati velejárója. Más szavakkal: A diszkrimináció nem más, mint az othering gyakorlatba átültetve. Az othering folyamata és a faji előítéletek a mindennapjaink részei, és folyamatosan ismétlik önmagukat. Ezek a folyamatok mélyen beágyazódtak abba a szociális életbe, amihez hozzászokunk, és megtanuljuk, hogyan kell „normálisnak” lenni. Mivel ezek a koncepciók beleivódtak a társadalmunkba, elfogadottnak tekintjük őket, és nem gondolkozunk rajtuk túl sokat. Itt jön képbe az antidiszkrimináció, antirasszizmus, stb. fontossága: diszkriminációellenesnek lenni nem más, mint felülemelkedni a normálisnak tekintett dolgokon, nemcsak mások viselkedésében, de a sajátunkéban is.

Néha anélkül diszkriminálunk másokat, hogy ennek tudatában lennénk. Mindennapjainkban a saját előítéleteink, sztereotípiáink, kognitív részrehajlásunk és más pszichológiai hatásmechanizmusok tükrében fogadjuk be a kapott információkat, és ezek határozzák meg a kapcsolatainkat is. Mindez diszkriminatív gondolatokhoz és cselekedetekhez vezet. A sztereotípiák a gondolkodás módunkat, az előítéletek pedig az érzéseinket határozzák meg. Ezek közül mindkettő diszkriminatív cselekedethez vezethet.

Mivel mind egy olyan világban nőünk fel, amely normalizálja a hátrányos megkülönböztetést bizonyos embercsoportokkal szemben, belsővé tesszük ezeket a körülményeket, és nem látjuk megfelelően a problémát. Az antidiszkrimináció világában el kell fogadni, hogy anélkül is viselkedhet valaki diszkriminatív módon, hogy tisztában lenne ezzel. Amikor valaki diszkriminatív módon viselkedett, és te ezt számonkérted az illetőn, valószínűleg hallottad már erre azt a

választ, hogy „nem úgy értettem”. Ez valószínűleg igaz is. Lehet, hogy nem volt rossz szándék a tett mögött, de a szándék nem befolyásolja azt, hogy hova vezet ez a diszkriminatív viselkedés. A diszkriminációval kapcsolatos tudatosság ott kezdődik, hogy valaki tisztában van a saját felelősségével, amely arra irányul, hogy elhagyja azokat a beidegződéseket, viselkedésmintákat, amelyek diszkriminatív nézeteket hordoznak magukban.

Diszkriminatív struktúrák

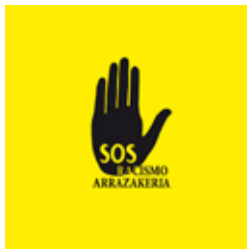
A diszkrimináció egy többdimenziós, rendszerszintű dolog, amely életünk minden pontjára kihat. Legyen szó a gondolatainkról, viselkedési attitűdünkről, interakcióinkról vagy döntéshozatali folyamatainkról. Minden ok a diszkriminációra, még azok a dolgok is, amelyeket nem veszünk észre, minden mikro- és makroagresszió megtalálható ezekben a struktúrában.

A struktúrák azonban nem statikusak. Azon társadalmak mentén változnak és fejlődnek, amelyek létrehozták őket. Globális szinten és régióként is eltérők, és idővel változnak. De mindegyikük egy hierarchikus rendszert követ. Például, szinte minden faji struktúrában a fehérek találják magukat a hierarchia tetején, a feketék pedig az alján. Ezért van az, hogy a fordított rasszizmus egy mítosz. Nem mindenki tapasztalja meg a rasszizmust, és nem minden egyenlőtlen bánásmód tekinthető rasszizmusnak. De ebben a hierarchiában strukturálisan lehetetlen feljebb kerülni.

Gyakran olvasni fordított diszkriminációról. Ennek során, azok részesülnek hátrányos megkülönböztetésben, akik egyébként a privilegizált és domináns csoporthoz tartoznak. Ez azonban tévhit, mivel az elnyomóval szemben nem történhet hátrányos megkülönböztetés. Minden ember elfogult, és mindenki egyéni szinten cselekszik, de egy rendszer részei vagyunk, és a tetteket ennek a rendszernek a kontextusában kell értelmeznünk. A gyűlöletbeszéd rendszerint ezt a narratívát használja, de nincs olyan rendszer, amely legitimálná a fordított diszkriminációt. Ezt nem szabad összekeverni a pozitív diszkriminációval, ahol azért cselekszik valaki, hogy helyrehozza a meglévő egyenlőtlenégeket. Ha valódi, hosszútávú, szisztematikus változást

szeretnénk elérni, kezdenünk kell valamit ezekkel a struktúrákkal! Ahhoz, hogy ez bekövetkezessen, reflektálnunk kell rájuk, állást kell foglalnunk velük kapcsolatban, és tisztába kell jönnünk a saját előjogainkkal és privilégiumainkkal kapcsolatban, amelyek a rendszeren belüli pozíciónkból fakadnak. Fel kell ismernünk a tudattalan módon megkülönböztetésből eredő tetteinket. Mert még akkor is, ha nem akarunk diszkriminálni valakit, ez mindennap megtörténhet velünk. Sajnos, senki sem mentes a rasszizmustól és az othinging más formáitól.

A PARTNEREKRŐL



Az SOS Racismo Gipuzkoa/ Gipuzkoako SOS Arrazakeria 1993-ban alakult, hogy küzdjön a bűrszínen, etnikai hovatartozáson vagy kulturális háttéren alapuló megkülönböztetés és szegregáció minden formája ellen. Amikor ez a megkülönböztetés egyéni, csoportos vagy intézményi szinten történik, toleranciát, tiszteletet és megértést követelünk, egyenlő jogokkal mindenki számára. Pozitívan látjuk a kulturális sokszínűséget, és támogatunk mindenféle kulturális cserét és gyakorlatot, amely ösztönzi a helyi lakosság, a bevándorlók és a kisebbségi csoportok közötti kapcsolatokat. Az SOS Racismo arra összpontosít, hogy felhívja a társadalom figyelmét a migránsok valóságára, valamint a strukturális rasszizmusra és a diszkrimináció többféle formájára. Ennek érdekében különböző akciókat hajt végre: tanácsot ad a bevándorlóknak jogaikkal kapcsolatban, interszekcionális nézőpontból elítéli a rasszizmus és diszkrimináció minden formáját, elősegíti az interkulturális kapcsolatokat az előítéletek felszámolása és a befogadó társadalom felépítésének elősegítése érdekében, valamint különböző képzéseket tart a társadalom tudatosságának és tudásának növelése céljából.

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



A Giolli Cooperativa Sociale nemzeti és nemzetközi projektekben is aktív, különböző célcsoportokkal, főleg fiatal vagy marginalizált csoportokkal dolgozik, az Elnyomottak Színházát (Theatre of the Oppressed, T.O.) alkalmazva elsődleges módszerként a napi tapasztalataik és társadalmi problémáik feltárására, valamint a változási folyamatok elősegítésére. Ehhez a keretet Paulo Freire pedagógiája, közösségfejlesztési megközelítése és aktív erőszakmentessége adja. A Giolli T.O. beavatkozásokat és képzéseket tart szociális szolgáltatások és projektek szereplői számára különböző

területeken (antirasszizmus, kábítószer-függőség, szociális betegségek, pszichiátria, oktatás, megelőzés stb.), amelyekben különböző korú és helyzetű emberek résznek vesz. A Giolli elsősorban a Fórumszínház módszerén alapuló interaktív előadásokat készít különböző témákról, részt vesznek fesztiválokon és konferenciákon, valamint együttműködnek hasonló olaszországi és külföldi szervezetekkel. Ezenkívül a Giolli számos projektet hajt végre a diszkrimináció megelőzésére, különös tekintettel a migránsokkal, a külföldi állampolgárok közösségeivel és az LMBTQI+ közösségekkel szembeni diszkriminációra. A Giolli megközelítése részvételen alapuló, horizontális és kreatív. <https://www.giollicoop.it/>



Az Artemisszió 1998-ban alakult nonprofit alapítványként Budapesten, Magyarországon. Hiszünk egy nyitott, toleráns társadalomban, ahol a hátrányos helyzetű emberek lehetőséget kapnak, és az interkulturalitás meg van becsülve. Ezen célok érdekében dolgozunk hazánkban és külföldön is. Hiszünk abban, hogy ebben a jelenlegi globalizált világban a mélyen változatos társadalmak megértése elengedhetetlen készség. Ez az út előre. Szervezetünk két irányba terjesztette ki munkáját: az egyik a Mira, az Artemisszió Alapítvány interkulturális közössége; a másik pedig az Artemisszió Kompetencia Központ, ami az interkulturalitással kapcsolatos tudatosságot növelő és készségfejlesztő tréningekre fókuszál.

<http://www.artemisszio.hu/>



A Kulturhaus Brotfabrik egy kulturális központ, amely egy egykori kenyérgyárban található, Bécs egy nagyon élénk és színes kerületében. A stúdiók és galériák közé beágyazott Kulturhaus a környező negyed lakóit éri el, amelyet szociális lakások és sokszínű lakosság, de kevés találkozási lehetőség jellemez. A Kulturhaus művészeti projekteken keresztül kapcsolódik a kerülethez, és lehetőséget kínál a környéknek arra, hogy kapcsolatba kerüljenek egymással, és valami újat alkossanak. Célja, hogy a művészet és a kultúra segítségével hidat építsen a különböző közösségek között.

<http://www.kulturhaus-brotfabrik.at/>



CREATIVE ACTION AGAINST DISCRIMINATION

A PROJEKTRŐL

A számos európai országban tapasztalható populista tendenciák miatt a rasszizmus elleni munka egyre aktuálisabbá válik. Ebben a polarizált politikai környezetben fontos a rasszizmusellenes munka spektrumának kiszélesítése annak érdekében, hogy növelni lehessen a társadalom érzékenységét a kérdés iránt. Úgy gondoljuk, hogy a diszkriminációellenes munkának fontos helye van a felnőttoktatás minden területén.

A diszkriminációellenességet úgy értelmezzük, mint a diszkrimináció tudatosítását, az ellene való tiltakozást és küzdelmet társadalmi szinten. A diszkrimináció értelmezésünk szerint nem csupán az egyenlőtlen bánásmódot jelenti, hanem minden olyan csoportképzést, amely a társadalmilag releváns kategóriák közötti különbségeken alapul, mint például a nem, szexualitás, faj, etnikum, vallás, életkor stb. alapján feltételezetten egymástól alapvetően elkülönülő csoportok szerinti megosztás. Ezek a különbségek gyakran egész embercsoportokkal szemben való egyenlőtlen bánásmód indoklásaként és legitimációjaként szolgálnak, ami társadalmi egyenlőtlenséget eredményez. A hatalom és a hatalmi egyenlőtlenségek beleíródnak a diszkriminatív cselekvésekbe, struktúrákba és rendszerekbe.

A mi megközelítésünk e problémával kapcsolatban az, hogy kreatív eszközökkel elősegítsük a reflexiót és fokozzuk a megértést. Workshop terveinkben olyan eszközöket javasolunk, amelyek összekapcsolják a művészeti módszereket a diszkriminációellenes munkával. Ezeket a következő négy európai ország szakemberei közösen hozták létre: Spanyolország, Olaszország, Magyarország és Ausztria. Szakértőink a részvételi filmezés, a színház és az elnyomottak színháza, valamint a közösségi média területén gyűjtötték össze tapasztalataikat, amelyek alapján négy gyakorlatias eszköztárat készítettünk trénernek és oktatók számára. Emellett, olyan innovatív értékelési eszközökről is készítettünk egy gyűjteményt, amelyek kifejezetten az ilyen témájú műhelyek igényeihez igazodnak, a nem formális felnőttképzés területén.

Ezekben új módszereket ajánlunk a képzőknek és oktatóknak, amelyekkel bővíthetik tevékenységi körüket. A kreatív eszközök erős potenciállal rendelkeznek a személyes fejlődés szempontjából, és teret kínálnak a személyes reflexióra egy nagyon is mélyreható szinten. Célunk, hogy minél több tréner, oktató és képző szakember ismerje meg ezt a potenciált!

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

A kiadvány létrehozásában közreműködtek:

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)

Elrendezés:

David Mathews, Lily Stepanyan



**Az Európai Unió
Erasmus+ programjának
társfinanszírozásával**

Ez a projekt az Európai Bizottság támogatásával valósult meg. A kiadvány kizárólag a szerzők nézeteit tartalmazza, és a Bizottság nem tehető felelőssé az ebben található információk bármilyen használatáért.