



POVEIKIO VALDYMO ĮRANKIŲ DĖŽUTĖ

ORGANIZACIJOMS, DIRBANČIOMS SU JAUNIMU



Co-funded by
the European Union



Agency for International
Programs for Youth
Republic of Latvia

SOCIAL
ENTREPRENEURSHIP
ASSOCIATION OF LATVIA



EESTI NOORTE-
ÜHENDUSTE LIIT



NATIONAL
YOUTH
COUNCIL

GERI
N^oRAI

Turinys

Ivadas

1 Įrankis: problemų medis

2 Įrankis: tikslų medis

3 Įrankis: suinteresuotųjų šalių žemėlapis

4 Įrankis: naudos gavėjo kelionės žemėlapis

5 Įrankis: pokyčių teorija

6 Įrankis: poveikio rodiklių sąrašas

7 Įrankis: tyrimo metodų sąrašas

8 Įrankis: matavimo planas

9 Įrankis: organizacinio modelio drobė



Ivadas



Šis įrankių rinkinys padės jums planuoti, įgyvendinti ir pasakoti apie teigiamus pokyčius jaunų žmonių gyvenime, kuriuos siekiate įgyvendinti patys arba kaip organizacija.

Kas? 9 įrankių rinkinys, skirtas organizacijos kuriamo pozityvaus poveikio planavimui, matavimui ir didinimui bei neigiamo poveikio mažinimui.

Kam? Tau! Jei esi aktyvus organizacijos, kuri dirba jaunų žmonių labui ar su jaunimu, narys. Pavyzdžiui, jaunimo organizacija, kuri padeda savo nariams arba socialinis veršlas, kuris įtraukia jaunus žmones ar teikia jiems paslaugas.

O jei aš nedirbu su jaunais žmonėmis? Įrankiai puikiai tiks bet kokių veiklų poveikio planavimui ir matavimui. Tačiau visi pateikti pavyzdžiai yra susiję su jaunais žmonėmis.

Kas parengė? Ekspertinės organizacijos, skatinančios socialinio poveikio matavimą, jaunimo organizacijų stiprinimą ir socialinį veršlumą Baltijos šalyse. Daugiau informacijos apie jas rasite apačioje.

Kas finansavo? Projektą "BALTIC: YOUTH: IMPACT" finansavo Europos Sąjungos Erasmus + programa.

Naudodamiesi šiuo įrankių rinkiniu galėsite sėkmingiau vykdyti savo veiklą!

Jei skaitote šį tekstą, tikriausiai dirbate organizacijoje, kuri siekia daryti teigiamą poveikį jaunų žmonių gyvenimui.

Galbūt norite atskleisti jaunimo kūrybinį potencialą, padėti jauniems žmonėms, kurie turi mažiau galimybių nei kiti jų bendraamžiai... arba suteikti vertingų žinių ir įgūdžių jaunimo organizacijos nariams?

Įrankių rinkinys sukurtas taip, kad padėtų planuoti, daryti, matuoti, ir tobulinti. Kitaip tariant, šie įrankiai padės kurti dar tikslingesnę poveikį, suteiks daugiau aiškumo ir palengvins sprendimų priėmimą. Be to, su šių įrankių pagalba galėsite efektyviau įtraukti savo komandą bei skleisti žinią apie jūsų gerus darbus ir už organizacijos ribų. Jūsų organizacija paliks reikšmingą pėdsaką jaunimo gyvenime, kuriuo galėsite didžiuotis.

Galite išbandyti vieną, kelis ar net visus įrankius!

Galite leistis į tiriamąją kelionę, apimančią visus įrankius: pradedant nuo *tikslų medžio* ir baigiant *organizacinio modelio drobe*.

Taip pat galite pasirinkti įrankį, kuris geriausiai atitinka jūsų dabartinius poreikius. Pavyzdžiui, jei norite geriau suprasti, kaip pritraukti jaunus žmones ir išlaikyti jų dalyvavimą įvairiose veiklose - tuomet turėtumėte naudotis *naudos gavėjo kelionės žemėlapiu* įrankiu.

Čia rasite trumpus visų rinkinyje esančių įrankių aprašymus.

PROBLEMŲ MEDIS

Šis įrankis padeda suprasti ir tinkamai formuluoti problemą, kurią siekiate išspręsti, analizuojant jos priežastis ir pasekmes.

ORGANIZACINIO MODELIO DROBĖ

Šis įrankis jums padės planuoti ir komunikuoti, kaip jūsų organizacija kurs vertę visuomenei ir pritrauks reikiamus finansinius ir žmogiškuosius išteklius tam, kad galėtumėte tęsti savo veiklas. Šis įrankis iš dalies pagrįstas visais kitais įrankiais.

MATAVIMO PLANAS

Matavimo planas padės jums nustatyti ir stebėti kas, kada ir kaip rinks informaciją pagal jūsų pasirinktus poveikio rodiklius (pasitelkiant tinkamus tyrimo metodus).

TIKSLŲ MEDIS

Tikslų medis padeda sukurti savo sprendimą jūsų išsirinktai problemai spręsti, analizuojant sėkmės prielaidas ir pasėkmes.

POKYČIŲ TEORIJA

Šis įrankis padeda planuoti kelionę nuo poreikio/problemos supratimo iki sėkmės, kurios pasiekiate savo veiklomis.

TYRIMO METODŲ SĄRAŠAS

Šis įrankis padeda pasirinkti informacijos rinkimo būdus, kurie padės suprasti ar pasiekiate savo išsikeltus tikslus atsižvelgiant į jūsų pasirinktus poveikio rodiklius.

SUINTERESUOTŲJŲ ŠALIŲ ŽEMĖLAPIS

Šis įrankis padeda analizuoti ir valdyti santykius su asmenimis ir organizacijomis, kurie bus tiesiogiai paveikti jūsų problemos sprendimo arba gali daryti įtaką jūsų sprendimo sėkmei.

NAUDOS GAVĖJO KELIONĖS ŽEMĖLAPIS

Šis įrankis padeda suprasti jūsų veiklose dalyvaujančių žmonių patirtį ir tokiu būdu suplanuoti veiksmus, kurie padėtų sustiprinti jiems kuriamą poveikį.

POVEIKIO RODIKLIŲ SĄRAŠAS

Šis įrankis padeda pasirinkti, įvertinti ir komunikuoti apie teigiamus pokyčius, kurių siekiate kartu su jaunais žmonėmis ir jų labui.

Kaip šis įrankių rinkinys buvo sukurtas?

Įrankiai buvo sukurti pagal kūrėjų patirtį nagrinėjant, ko reikia organizacijoms, dirbančioms su jaunais žmonėmis ir norinčioms didinti savo kuriamą poveikį.

Erasmus + projektas "BALTIC: YOUTH: IMPACT" subūrė ekspertines organizacijas, skatinančias socialinio poveikio matavimą, jaunimo organizacijų stiprinimą ir socialinį verslumą Baltijos šalyse. „Stories For Impact“ yra pagrindinis įrankių kūrimo partneris, kiti partneriai prisidėjo savo idėjomis, įžvalgomis ir įrankių testavimu.

Mes atsižvelgėme į:

- kitų ekspertų sukurtą panašią medžiagą,
- mūsų projekto partnerių patirtį konsultuojant ar mokant jaunimo organizacijas.

Tiksli įrankių struktūra ir dizainas buvo sukurti projekto "BALTIC: YOUTH: IMPACT" metu, testuojant prieš tai sukurtus įrankius ir juos gerinant. Dauguma įrankių buvo supaprastinti, kad juos būtų lengviau pabandyti ir naudoti.

Šaltiniai ir nuorodos

Daugelis į šį rinkinį įtrauktų įrankių yra naudojami jau kelis dešimtmečius. Pavyzdžiui, JTVP leidinyje "[Planuojant, stebint ir vertinant vystymosi rezultatus](#)" ([Handbook on Planning, Monitoring and Evaluating for Development Results](#)) problemų medis (pirmasis įrankis) buvo pristatytas pasaulio auditorijai jau 2009 m.

Kadangi šie įrankiai tapo visuotinai žinomi poveikio analizės ir paslaugų projektavimo specialistams, konkrečios nuorodos į šaltinius nėra pateiktos.

Sujungėme įvairias įrankių versijas ir sukūrėme formatus, kurie, mūsų manymu, yra labai naudingi. Kviečiame įrankiais naudotis, toliau juos tobulinti ir dalintis pasiektais rezultatais.

Įrankių rinkinio autoriai ir testuotojai:



Stories for Impact
(Jaan Aps, Richard Annilo and Carmen Akkermann)



Social Entrepreneurship Association of Latvia
(Regita Zeiļa and Līva Švarce)



The National Youth Council of Latvia
(Marija Cīrule and Dāniels Liecis)



Geri Norai
(Jurgita Ribinskaitė-Glatzer and Rūta Žulpaitė)



The Estonian National Youth Council
(Triin Roos)



Projektas "BALTIC: YOUTH: IMPACT" yra bendrai finansuojamas
Europos Sąjungos Erasmus + programos.



Europos Komisija, nors ir remia šių įrankių leidimą, nėra patvirtinusi šiame leidinyje pristatyto turinio, kuris atspindi autorių požiūrį, ir negali būti laikoma atsakinga už jokią leidinyje pristatytos informacijos naudojimą.



1 įrankis:
problemų medis



Problemų medis padeda suprasti ir tinkamai formuluoti problemą, kurią siekiate išspręsti, analizuojant jos priežastis ir pasekmes.



Solveiga Skaisgirytė

(Pasaulio piliečių akademija)

"Problemų medį naudojame komandos problemų analizei, stengdamiesi suprasti komunikacijos, produktyvumo problemas, kodėl patiriame tam tikras įtampas ir pan. Tačiau šis įrankis taip pat naudingas, kai analizuojame bendruomenines/visuomenines problemas, kurias mūsų socialinis verklas siekia išspręsti."





Jānis Broks

(SIA "Dzīves oāze")

"Problemu medis suteikia galimybę aiškiau pamatyti, kas atsitiks, kai mano veiklos bus įvykdytos. Šis įrankis leidžia įsigilinti ir suprasti mano veiklos svarbą, poveikį ir tokiu būdu suteikia vertę mano paslaugoms. "



Taigi... kas tai yra?

Džiugu, kad paklausėte!

Organizacijos egzistuoja tam, kad spręstų vieną ar kelias bendruomenines ar visuomenines problemas. Problemų medis padeda sistemingai analizuoti jūsų pasirinktos (-ų) problemos (-ų) priežastis ir pasėkmes.

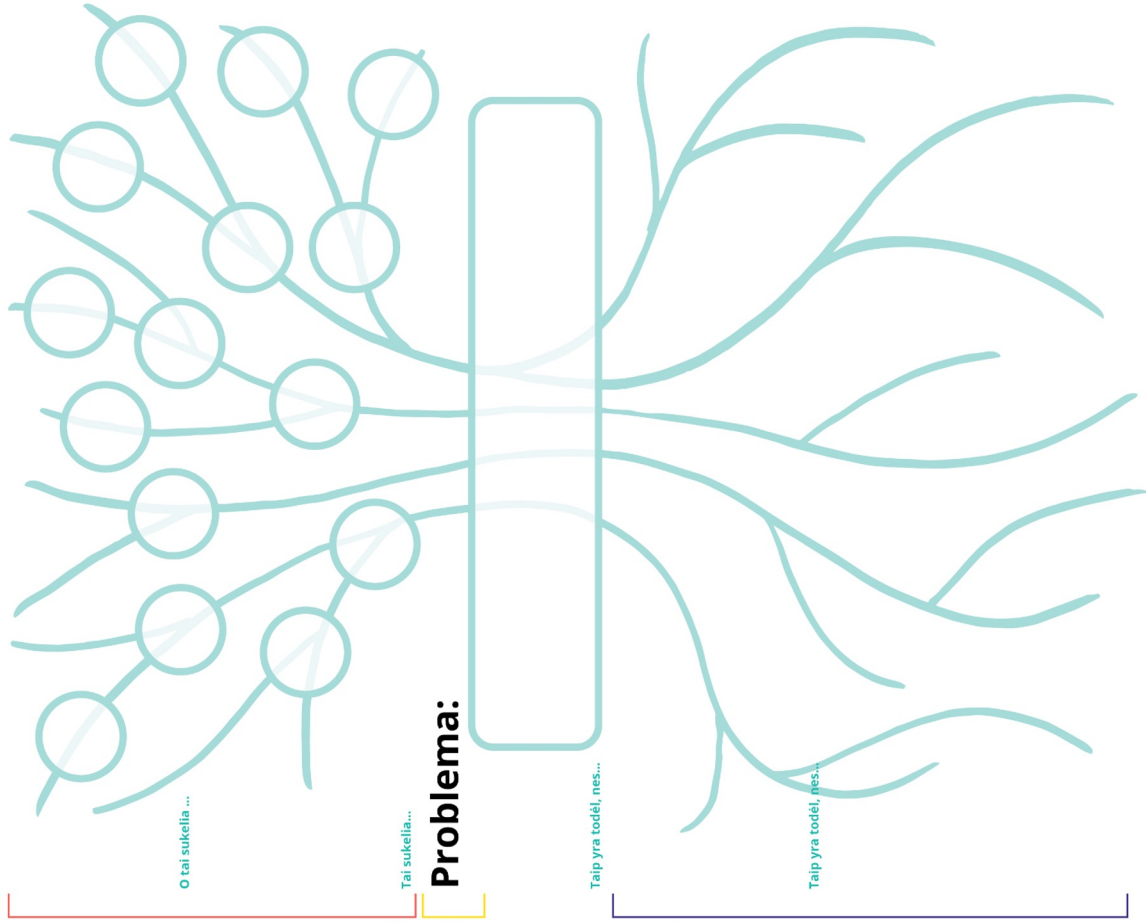
Šis paprastas naudoti įrankis geriausiai tinka planavimo proceso metu, taip pat bet kuriuo metu, kai reikia (iš naujo) patikslinti ir identifikuoti pagrindines problemas.

Galbūt esate vienas iš tų žmonių, kuriems nepatinka žodis "problema". Tokiu atveju drąsiai galite įrankį vadinti *iššūkių* ar *poreikių* medžiu. Įrankis išliks toks pat naudingas.

Skamba šauniai!
Kaip atrodo įrankis?

Problemy medis

- 1.** Kokia problema norite spresti?
Pasirinkite VIENA organizaciją, įstaigą ar įmonę, su kuria turite ryšių.
- 2.** Priežastys
Kas sukėlė šią problemą ir kaip ją išspręsti?
- 3.** Pasiekėms
Kokias naivas sukeitė ši problema?
- 4.** Nustatius priežastis:
Apibrūkite priežastis, kurioms įsijungti turite, kaip išspręsti šią problemą.
- 5.** Nustatius pasiekmes:
Apibrūkite pasiekmes, kurias organizacija turėtų pasiekusi, kaip išspręsti šią problemą.



1

1

2

Ar galėtumėte plačiau pristatyti šį įrankį?

Žinoma! Trumpai tariant...

Šis įrankis padeda suprasti, a) kodėl problema apskritai egzistuoja ir b) kas vyksta, NES ši problema egzistuoja.. **Problemos priežasčių** nustatymas gali padėti suprasti, ką reikia daryti, kad problema išnyktų. **Problemos pasekmių** nustatymas gali padėti suprasti, kas pasikeistų, jei problema sumažėtų arba būtų pašalinta.

Pirmiausia turite apibrėžti pagrindinę problemą, pagal kurią suformuluota jūsų misija.

Po pagrindine problema rašykite pagrindines problemos priežastis, pagrindinių priežasčių priežastis ir t. t., kol pakankamai gerai suprasite, kas iš tiesų šią problemą sukelia.

Virš pagrindinės problemos parašykite pagrindines problemos pasekmes, pagrindinių pasekmių pasekmes ir t. t., kol pakankamai gerai suprasite kas nutinka dėl to, kad ši problema egzistuoja.

Išsamiau...

1. Pirmiausia užrašykite pagrindinę problemą, kurią norite išspręsti.

2. Užrašykite problemos priežastis, užduodami keletą klausimų "kodėl". Kuo daugiau įsigilinsite, tuo geriau.

Pagrindinė problema yra P.

Kodėl egzistuoja P?

Atsakymas = A.

O kodėl egzistuoja A?

Atsakymas = B.

O kodėl egzistuoja B?

Atsakymas = C

Ir t. t.

3. Užrašykite pasekmes. Kokias pasekmes sukelia ši problema?

Pagrindinė problema yra R.

Ką tai sukelia R?

Atsakymas = S.

O į ką veda S?

Atsakymas = T.

Ir t. t.

4. Išanalizuokite problemų medį ir suformuokite savo misiją bei veiklas.

- Ar formuojant jūsų misiją norite susikcentruoti į pačią problemą ar manote, kad labiau motyvuotų/ būtų labiau realistiška susitelkti į kurią nors iš šios problemos priežasčių/pasekmių?
- Kokias priežastis ir (arba) pasekmes galite pašalinti patys? Kokios partnerystės jums padėtų pašalinti daugiau problemos priežasčių ar pasekmių?

Taip pat įrankį galite naudoti skirtingai

Skirtingu intensyvumu.

Šiek tiek: užrašykite raktinius žodžius, remdamiesi savo (komandos) patirtimi, nuomonėmis ir nuojauta.

Vidutiniškai: įtraukite kitas organizacijas, paprašykite eksperto nuomonės, įskaitant suinteresuotųjų šalių, turinčių kitokią patirtį, požiūrį ir vertybes nei jūsų komanda.

Pilnai: Įtraukite tik tas priežastis ir pasekmes, kurios buvo moksliskai įrodytos apžvalgose ir straipsniuose.

Manau, kad dabar pradedu suprasti.

Ar galėtumėte pateikti pavyzdžių?

Žinoma.

Pateikiame pavyzdį apie elektroninių patyčių prevencijos programą.

Gerai, ačiū.

Dabar suprantu, kaip tai veikia, bet vis dar nesu tikras (-a), ar turėčiau tai panaudoti savo projektui.

Kada ir kodėl turėčiau naudoti šį įrankį?

Kaip šis įrankis gali padėti

Kodėl verta jį naudoti?

- ✓ Kad geriau suprastumėte problemą (-as), kurią (-ias) siekiate spręsti (arba suprasti, kokia turėtų būti jūsų misija).
- ✓ Kad galėtumėte pagrįstai nuspręsti, į kuriuos problemos aspektus galite ir norite sutelkti dėmesį.
- ✓ Kad gebėtumėte geriau paaiškinti problemą, jos priežastis ir pasekmes bei tai komunikuoti suinteresuotiems asmenims, kuriuos reikia įtikinti. Medį galite parodyti arba tiesiog naudoti formuojant argumentus pristatymams ar deryboms.

Štai keletas situacijų pavyzdžių, kada šis įrankis jums padėtų

Kada jį naudoti?

- ✓ Kurdami ar atnaujindami savo misiją ir viziją arba nustatydami strateginius pasirinkimus.
- ✓ Kai organizacija siekia geriau suprasti ir komunikuoti tam tikras temas ir (arba) problemas.
- ✓ Kai norite pakeisti arba išplėsti savo veiklą ir spręsti daugiau problemų.
- ✓ Ieškodami partnerių (norėdami bendradarbiauti su organizacijomis, kurios sprendžia problemos priežastis ar pasekmes, kurių negalite arba nenorite spręsti savo organizacijoje).

Ačiū, dabar suprantu!



2 įrankis:
tikslų medis



Tikslų medis padeda sukurti ir
komunikuoti visuomeninės
problemos sprendimą, analizuojant
jūsų sėkmės prielaidas ir poveikį.

Taigi... kas tai yra?

Džiugu, kad paklausėte!

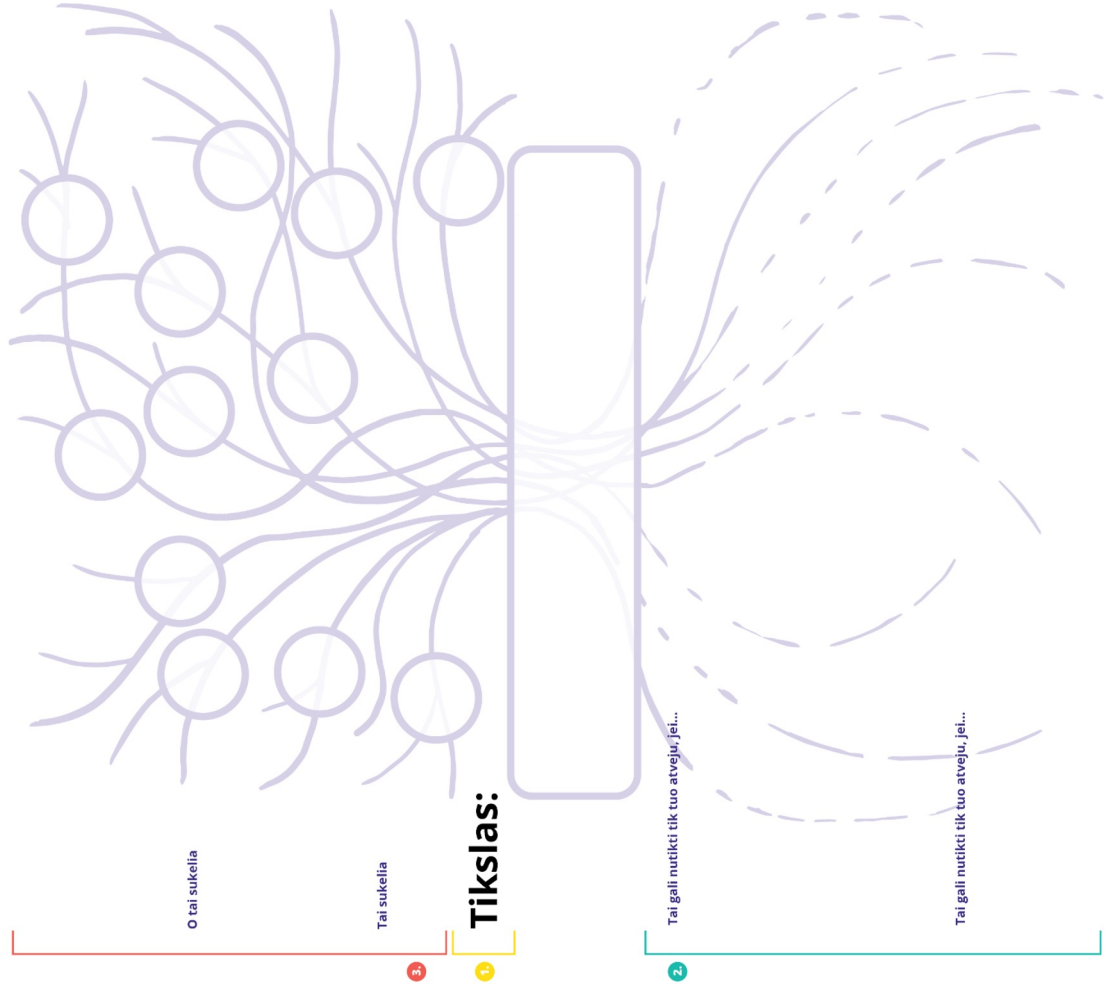
Tikslų medis yra labai panašus į problemų medį.

Tai lengvai naudojamas įrankis, kuris leidžia suprasti, kaip organizacijos tikslai gali būti pasiekti bei kokį poveikį sukurs sėkmingi rezultatai.

Skamba šauniai!
Kaip atrodo įrankis?

Tikslų medis

- 1.** **I koki tikslą norite sureikiti dėmesį?**
Pasirinkite VIENA problemos sprendimą, kurį naudojate savo organizacijoje arba už jos ribų.
- 2.** **Išankstinės sąlygos**
Kas turi įvykti arba būti įgyvendinta, kad galėtumėte pasiekti savo tikslą?
- 3.** **Rezultatai ir poveikis**
Kokiu rezultatu tikėtasi sukurti ir koki poveikį sukurti išspręsdami šią problemą?
- 4.** **Nustatūs išankstinės sąlygos:**
Apibraskite tas, kurios aktyviai stengingai realizuoti.
- 5.** **Nustatūs rezultatus ir poveikį:**
Apibraskite tuos rezultatus, kuriuos matuosite, kad galėtumėte sėkmingai įgyvendinti ir kuriais norintį poveikį.



O tai sukelta

Tai sukelta

Tikslas:

Tai gali nutikti tik tuo atveju, jei...

Tai gali nutikti tik tuo atveju, jei...

Atrodo sudėtingai.

Ar galėtumėte išsamiau supažindinti su šiuo įrankiu?

Žinoma! Trumpai tariant...

Šis įrankis padeda suprasti:

- ko reikia, kad jūsų sprendimas būtų efektyvus ir jūsų tikslas - pasiektas;
- ko galite tikėtis, jei jums pasiseks.

Pirmuoju atveju, įrankis gali užkirsti kelią trukdžiams, kurie blokuoja jūsų pasirinktą problemos sprendimą.

Antruoju - šis įrankis padės suprasti, kokį poveikį sukursite, jei jums pavyks pasiekti savo tikslą. Šią informaciją galite naudoti komunikuodami apie savo sprendimo efektyvumą bei lygindami jau sukurtą poveikį su prieš tai numatytu (kai manote, kad pasiekėte užsibrėžtą tikslą).

Išsamiau...

1. Užrašykite tikslą, kurį norite pasiekti vykdydami savo veiklas ir kuris padės išspręsti kokią nors socialinę problemą. Jei jau esate užpildę problemų medį, galite pasirinkti vieną problemą ir ją performuoti į tikslą.

2. Užrašykite išankstines sąlygas. Įsivaizduokite, kad siekiate tikslo ir jums pavyksta. Kas turi įvykti prieš pasiekiant numatytą tikslą? Ko reikia, kad jūsų planas veiktų taip, kaip iš anksto numatėte? Ar kažkas, ką suvokiate esant vienaip, iš tiesų gali būti visai kitaip?

Pavyzdžiui, išankstinių sąlygų numatymas gali padėti suprasti, kad reikia pašalinti kai kurias pagrindinės problemos priežastis arba užmegzti naujas partnerystes, kad turėtumėte pakankamai išteklių tikslui pasiekti.

3. Užrašykite norimus rezultatus ir poveikį, kurį sukursite, jei pasieksite tikslą. Kokie bus pirmieji rezultatai, pasiekus tikslą, bus matomi trumpuoju laikotarpiu? Kokį pozityvų poveikį šie rezultatai gali atnešti? Ir t. t.

4. Išanalizuokite sprendimų medį ir pagal tai suformuokite, pasirinkite savo misiją ir veiklas.

Pavyzdžiui, ar yra kokių nors svarbių išankstinių sąlygų, kurių dar neužtikrinote? Ar matuojate svarbiausius rezultatus, kurie buvo numatyti remiantis tikslų medžiu?

Taip pat šį įrankį galite naudoti skirtingai

Skirtingu intensyvumu.

Šiek tiek: užrašykite raktinius žodžius, remdamiesi savo (komandos) patirtimi, nuomonėmis ir nuojauta.

Vidutiniškai: įtraukite kitas organizacijas, paprašykite ekspertų nuomonės, įskaitant suinteresuotųjų šalių, turinčių kitokią patirtį, požiūrį ir vertybes nei jūsų komanda.

Pilnai: Įtraukite tik tas priežastis ir pasekmes, kurios buvo moksliskai įrodytos apžvalgose ir straipsniuose. Pvz., galite manyti, kad savo veikla galite sukurti tam tikrą norimą poveikį. Tačiau jei negalite pagrįsti moksliniais tyrimais, jų neįtraukite į tikslų medį.

Manau, kad dabar pradėdu suprasti.

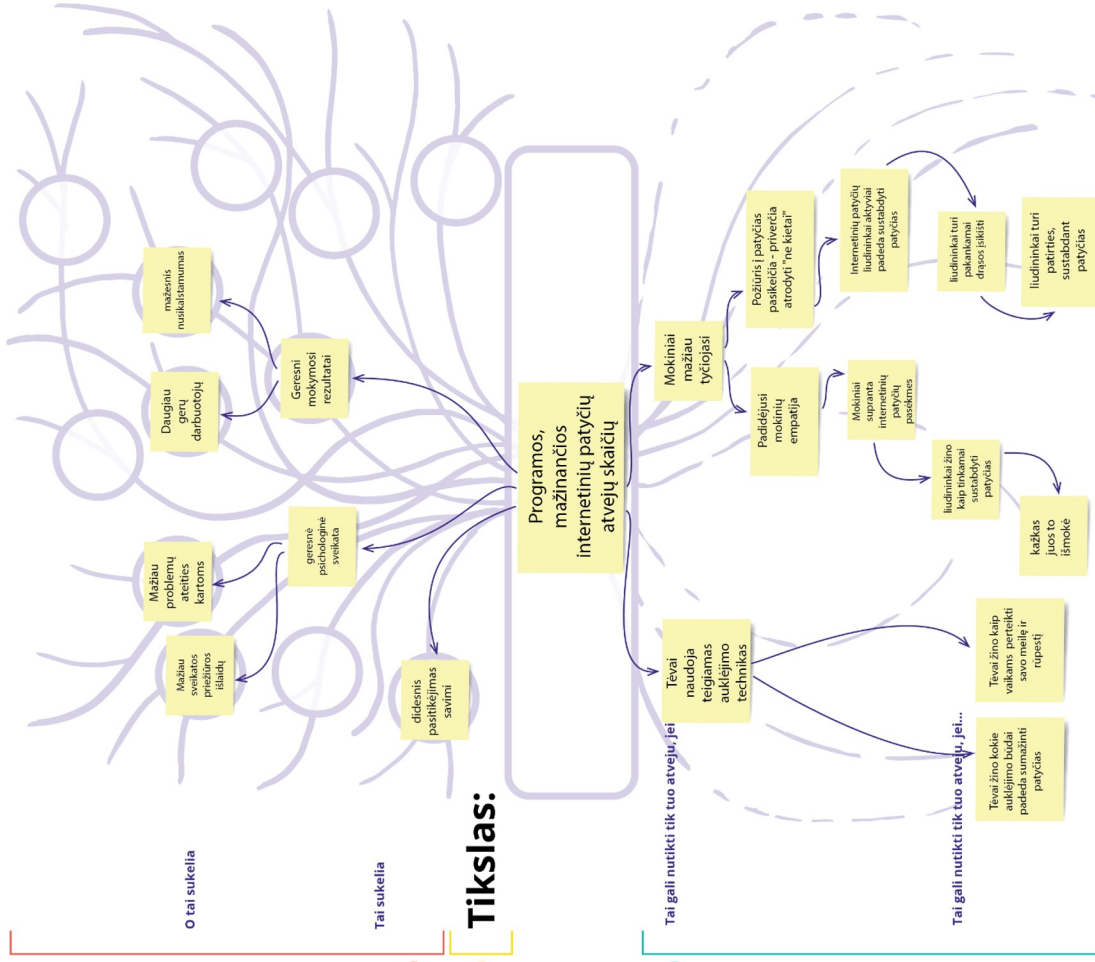
**Ar galėtumėte pateikti pavyzdį, kad
įsitikinčiau?**

Žinoma.

Pateikiame pavyzdį apie elektroninių patyčių prevencijos programą.

Tikslų medis

- 1. Koki tikslą norite sąrašyti dėses?**
 pasirinkite VIENA problemos sprendimą. Kad išsiaiškintumėte savo organizacijos būklę, išsiaiškinkite jos tikslą.
- 2. Išsankstines sąlygas**
 Kas turi įvykti arba būti įgyvendinama, kad galėtumėte pasiekti savo tikslą?
- 3. Rezultatai ir poveikis**
 Kokiu rezultatu tikėtis sukurti ir kokią poveikį sukurti išsprendę šią problemą?
- 4. Nustatius išsankstines sąlygas:**
 Apibrėžkite tas, kurios aktyviai stengingaites realizuoti.
- 5. Nustatius rezultatus ir poveikį:**
 Apibrėžkite tuos rezultatus, kuriuos matuosite, kad galėtumėte įsiaiškinti ar kuriate norimą poveikį.



Gerai, ačiū.

Dabar suprantu, kaip tai veikia, bet vis dar nesu tikras (-a), ar turėčiau tai panaudoti savo projektui.

Kada ir kodėl turėčiau naudoti šį įrankį?

Štai kaip šis įrankis gali padėti

Kodėl verta jį naudoti?

- ☑ Tam, kad tikslų medyje nurodyti poreikiai ir iššūkiai būtų lengviau atliepti jūsų veiklose;
- ☑ Geriau suprasite, kas turi įvykti, kad galėtumėte pasiekti savo tikslų. Kitaip tariant - kokios yra išankstinės sąlygos, kurias įvykdžius, galėtumėte pasiekti numatytų tikslų. Šios informacijos dėka galėsite sąlygas įvykdyti arba supratus, kad to padaryti neįmanoma, galėsite sukurti naują tikslą.
- ☑ Nustatydami rezultatus ir poveikį, kurį sukurs jūsų sprendimas, galėsite komunikuoti apie savo organizacijos darbo vertę. Be to, gal nuspręsite bent dalį šių rezultatų išmatuoti, kad įsitikintumėte, jog sukurtas poveikis tikrai buvo vertingas naudos gavėjams ir visuomenei.

Štai keletas patarimų, kada šį įrankį naudoti

Kada jį naudoti?

- ✓ Kuriant sprendimo ir poveikio tikslus, remkitės problemomis, kurias norite spręsti;
- ✓ Analizuojant, kaip padidinti savo sėkmės tikimybę įgyvendinant numatytas išankstines sąlygas. "Įgyvendinti išankstines sąlygas" reiškia imtis veiksmų, užtikrinančių, kad tikslo siekti bus paprasčiau;
- ✓ Vertinant, ar jūsų poveikio tikslai gali būti įgyvendinti. Jei kai kurių išankstinių sąlygų neįmanoma užtikrinti, tikriausiai turėtumėte pakeisti savo poveikio tikslą į tokį, kuriame išankstines sąlygas galėtumėte įgyvendinti lengviau;
- ✓ Kurdami rodiklius, kuriuos naudosite rezultatams ir poveikiui matuoti (nustatydami visus gerus dalykus, kurie įvyks pasiekus jūsų tikslą);
- ✓ Kai reikia komunikuoti apie savo organizacijos darbą jūsų komandai ar kitiems, pavyzdžiui, kodėl organizuojate tam tikrą veiklą (kad užtikrintumėte būtinas prielaidas sėkmei pasiekti) arba kokia yra jūsų organizacijos darbo vertė (jei pasieksite savo tikslą).

Ačiū, dabar suprantu!



3 įrankis:
**suinteresuotųjų šalių
žemėlapis**



Suinteresuotųjų šalių žemėlapis

padedą analizuoti ir valdyti santykius su asmenimis ir organizacijomis, kurie bus tiesiogiai paveikti jūsu problemos sprendimo arba gali daryti įtaką jūsu sprendimo sėkmei.

Taigi... kas tai yra?

Džiugu, kad paklausėte!

Suinteresuotųjų šalių žemėlapis padeda išsiaiškinti, kurioms suinteresuotosioms šalims reikia skirti daugiausia dėmesio tam, kad jūsų veikla būtų sėkminga.

Suinteresuotosios šalys gali būti žmonių grupės (pvz., jaunuoliai, su kuriais dirbate, savanoriai, padedantys organizuoti jūsų veiklą) arba organizacijos (pvz., mokyklos, su kuriomis bendradarbiaudami pasiekiate jaunuolius, arba finansuotojai, kurie jus remia).

Ši priemonė padeda nustatyti, analizuoti ir sėkmingai dirbti su suinteresuotosiomis šalimis, kurių dėka galite pasiekti savo tikslą ar užtikrinti, kad jos nedarytų neigiamos įtakos jūsų veiklai.

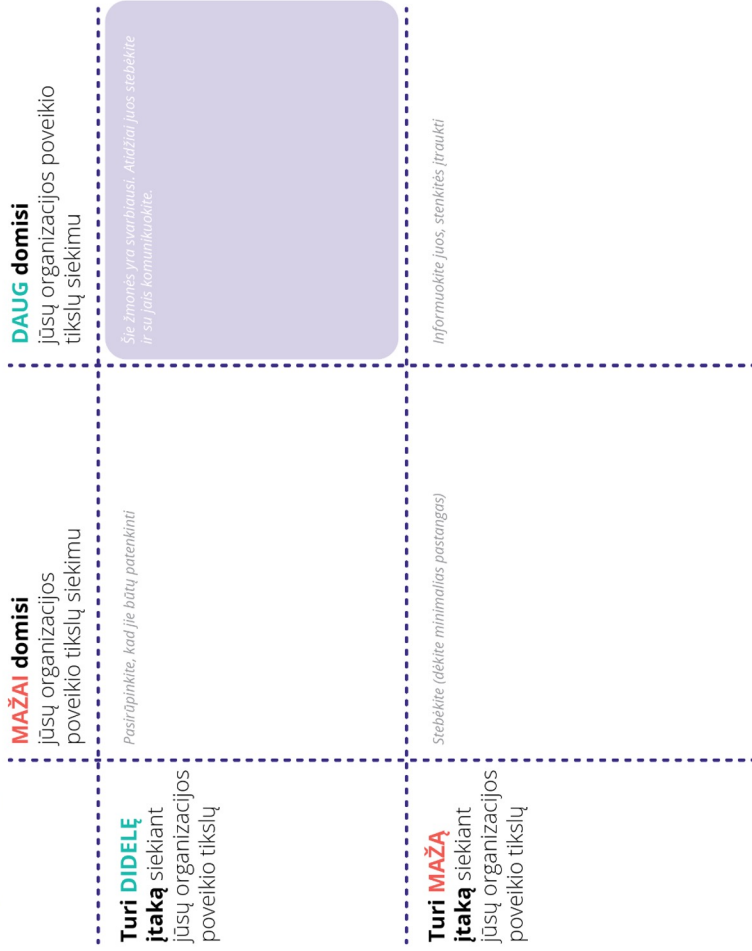
Šia priemone turėtų naudotis visos organizacijos, norinčios plėtoti efektyvią veiklą, kurti norimą poveikį ir užtikrinti išankstines sąlygas, kurios padėtų siekti užsibrėžtų tikslų.

Skamba puikiai!

Kaip atrodo šis įrankis?

Suinteresuotųjų šalių žemėlapis

Kuriai grupei priskirsite kiekvieną suinteresuotąją šalį?



Remdamiesi suinteresuotųjų šalių žemėlapiu, sužinokite, kokios suinteresuotosios šalys yra svarbiausios jūsų organizacijai. Ką galite padaryti, kad padidintumėte šių grupių jums daroma teigiamą įtaką ir sumažintumėte neigiamą įtaką?

- 1.
- 2.
- 3.
- ...

Nuo ko turėčiau pradėti?

Štai ką turėtumėte daryti

1. Sutelkite dėmesį į veiklą, kurią vykdysite tam, kad pasiektumėte savo užsibrėžtų tikslų. Taip pat įtraukite veiklas, skirtas užtikrinti išankstines sąlygas, kurios padės siekti užsibrėžtų tikslų (šias išankstines sąlygas galite nustatyti naudodamiesi tikslų medžiu).
2. Gerai pagalvokite ir surašykite visas suinteresuotąsias šalis, kurios yra arba gali būti svarbios siekiant tikslo. Kas gali daryti įtaką jūsų veiklos sėkmei? Ką jūsų veikla paveiks/palies?

Suinteresuotosios šalys gali būti žmonių grupės (pvz., jaunuoliai, su kuriais dirbate, savanoriai, padedantys organizuoti jūsų veiklą) arba organizacijos (pvz., mokyklos, su kuriomis bendradarbiaujate pasiekdami jaunuolius, arba finansuotojai, kurie jus remia).

Kaip turiu užpildyti šiuos keturis langelius?

3. Kadangi jau nustatėte savo organizacijos suinteresuotąsias šalis, jų vardus ir pavardes įrašykite į atitinkamą langelį.

Tiksliai vietai nustatyti naudokite pateiktą skalę. Pavyzdžiui, suinteresuotosios šalys, kurių susidomėjimas jumis yra mažiausias ir įtaka jums yra didžiausia (pvz., potencialūs veiklų dalyviai, kurių požiūris į jus yra neigiamas), turėtų būti lentelės viršuje, kairiajame langelyje.

Šis suinteresuotųjų šalių grupavimo procesas gali užtrukti ir reikalauti visų komandos narių įsitraukimo - kiekvienas komandos narys gali turėti skirtingą nuomonę apie jūsų suinteresuotųjų šalių susidomėjimą ir įtaką jums.

**O kaip pildyti du apatinius
langelius?**

4. Analizuokite suinteresuotųjų šalių žemėlapi ir pasirinkite, kokių veiksmų turite imtis, kad norimai paveiktumėte suinteresuotąsias šalis, kurioms turite daryti įtaką arba kurios daro didelę įtaką jūsų sėkmei. Prisiminkite du jums padėti galinčius klausimus:

- Kas yra svarbiausios suinteresuotosios šalys?
- Ką galite padaryti, kad padidintumėte jų daroma teigiamą įtaką ir sumažintumėte neigiamą įtaką?

**Gal galētumēte trumpai pakartoti
viskā, kā jau minējote?**

Žinoma! Trumpai tariant...

Pagalvokite, ką norite pasiekti. Tada pagalvokite apie suinteresuotąsias šalis, kurios gali jums padėti arba trukdyti pasiekti šiuos tikslus. Suinteresuotosios šalys yra panašiomis savybėmis pasižyminčių žmonių grupės arba organizacijos.

Sudarykite suinteresuotųjų šalių sąrašą. Tuomet jas suskirstykite į keturias kategorijas.

1. Kas gali jums labai padėti ar trukdyti ir kas tikrai domisi tuo, ką darote? Dėkite daugiausia pastangų, kad šie žmonės ar organizacijos įsitrauktų į jūsų veiklą ir būtų ja patenkinti. Jei jie nori sutrukdyti jums pasiekti poveikio tikslą, galite planuoti imtis reikiamų veiksmų tam sutrukdyti.
2. Kas gali jums labai padėti arba trukdyti, bet nelabai domisi tuo, ką darote? Turite įsitikinti, kad šie žmonės ar organizacijos yra patenkinti jūsų darbu, tačiau neįdėkite per daug pastangų - juk jiems tai iš tikrųjų neįdomu.
3. Kas negali jums padėti ar trukdyti ir kas domisi tuo, ką darote? Kadangi šie žmonės jums domisi, informuokite juos, bet nedėkite per daug pastangų, nes jie negali padėti jums siekiant savo tikslų.
4. Kas negali jums padėti arba trukdyti ir nesidomi tuo, ką darote? Įdėkite mažiausiai pastangų, tenkindami šių žmonių poreikius, jei apskritai stengiatės juos patenkinti.

Taip pat šį įrankį galite naudoti skirtingai

Šiek tiek: užrašykite raktinius žodžius, remdamiesi savo (komandos) patirtimi, nuomonėmis ir nuojauta.

Vidutiniškai: įtraukite kitas organizacijas, paprašykite ekspertų nuomonių, įskaitant suinteresuotųjų šalių, turinčių kitokią patirtį, požiūrį ir vertybes nei jūsų komanda.

Pilnai: Atlikite tam tikrą tyrimą, kad geriau suprastumėte savo suinteresuotųjų šalių grupes ir jas sugrupuokite pagal "įtaką" ir "interesus". Tai gali būti tiriama pasitelkus refleksijas, grupines diskusijas ar ekspertų įžvalgas.

Manau, kad dabar pradėdu suprasti.

**Ar galėčiau pamatyti pavyzdį, kad
įsitikinčiau?**

Žinoma.

Pateikiame pavyzdį apie elektroninių patyčių prevencijos programą.

Suinteresuotųjų šalių žemėlapis

Kuriai grupei priskirsite kiekvieną suinteresuotąją šalį?

Turi DIDELĘ įtaką siekiant jūsų organizacijos poveikio tikslų

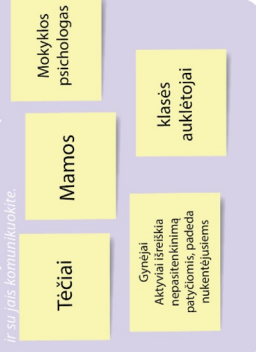
MAŽAI domisi jūsų organizacijos poveikio tikslų siekimu

Pastrąpinkite, kad jie būtų patenkinti



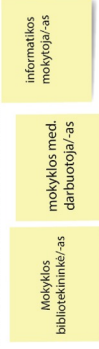
DAUG domisi jūsų organizacijos poveikio tikslų siekimu

Šie žmonės yra svarbiausi. Aidai! juos stebėkite ir su jais komunikavokite.



Turi MAŽĄ įtaką siekiant jūsų organizacijos poveikio tikslų

Stebėkite (dėkite minimalias pastangas)



Informuokite juos, stenkitės įtraukti



1. Besityčiojantys
2. Neutralūs
Nesirenka vienos ar kitos pusės
3. klasių auklėtojai
- ...

Remdamiesi suinteresuotųjų šalių žemėlapiu, sužinokite, kokios suinteresuotosios šalys yra svarbiausios jūsų organizacijai. Ką galite padaryti, kad padidintumėte šių grupių jums daroma teigiamą įtaką ir sumažintumėte neigiamą įtaką?

Ačiū!

Dabar suprantu, kaip tai veikia, bet vis dar nesu tikras (-a), ar turėčiau tai panaudoti savo projektui.

Kada ir kodėl turėčiau naudoti šį įrankį?

Štai kaip šis įrankis gali padėti

Kodėl verta jį naudoti?

- ✔ Suprasti **įvairias žmonių grupes ir organizacijas, kurias turite įtraukti ir kurioms turite daryti įtaką**, kad pasiektumėte savo tikslus, pvz., jaunuoliai, su kuriais dirbate, arba suaugusieji, kurių veiksmai daro poveikį jaunuoliams, kuriems norite padėti.
- ✔ Naudodamiesi suinteresuotųjų šalių žemėlapiu, galite išsigryninti veiksmus, kurių galite imtis, tenkinat kiekvienos grupės poreikius, ir **nustatyti savo prioritetus, kurie lems, kiek laiko šiems veiksams skirsite.**
- ✔ **Prisiimti atsakomybę už jūsų veiksmus, kurie kam nors gali daryti neigiamą įtaką jūsų veiklų metu.** Tai ypač svarbu, kai kalbame apie žmones, kurie neturi galios daryti įtaką jūsų veikloms, kurios gali neigiamai juos paveikti (pvz., jauni žmonės, kurie daugiau patobulėtų kitose programose ir švaistytų savo potencialą dalyvaudami jūsų veiklose arba jaunuoliai, kurių tėvai ar mokytojai jiems liepia dalyvauti jūsų veiklose).

Štai keletas patarimų, kada šį įrankį naudoti

Kada jį naudoti?

- ✓ Planuojant trumpalaikius tikslus ir veiklą;
- ✓ Kai norite įsitikinti, jog nustatėte visas rizikas ir galimybes, susijusias su žmonių ir organizacijų grupėmis, galinčioms daryti įtaką jūsų tikslui.

Ačiū, dabar suprantu!



4 įrankis:

**naudos gavėjo kelionės
žemėlapis**



Naudos gavėjo kelionės žemėlapis

padedą suprasti jūsu veikloje dalyvaujančių žmonių patirtį ir suplanuoti veiksmus, padedančius sustiprinti jiems kuriamą teigiamą poveikį.

Taigi... kas tai yra?

Džiaugiamės, kad paklausėte!

Norint vykdyti efektyvią veiklą, būtina suprasti naudos gavėjų poreikius, rūpesčius ir patirtį.

Naudos gavėjo kelionės žemėlapis - tai **žmonių, dalyvaujančių** jūsų organizuojamoje **veikloje, patirčių analizavimas**.

Šis įrankis naudingas ne tik sprendimo kūrimo pradžioje, bet ir tada, kai reikia įvertinti ir tobulinti organizacijos veiklą.

Skamba šauniai!
Kaip atrodo įrankis?

Naudos gavėjo kelionės žemėlapis

Kieno patirtį aprašysite?

	1. ETAPAS	2. ETAPAS	3. ETAPAS	4. ETAPAS	5. ETAPAS
Kokią veiklą naudos gavėjas vykdo kiekviename iš etapų?					
Idealus scenarijus: ką naudos gavėjas patiria kiekviename iš etapų?					
Realus scenarijus: ką naudos gavėjas patiria kiekviename iš etapų?					
Blogiausias scenarijus: ką naudos gavėjas patiria kiekviename iš etapų?					
Ką galime padaryti kiekviename iš etapų, kad išvengtume blogiausio scenarijų ir kurtume realius ar net idealius scenarijus?					

Nuo ko turėčiau pradėti?

1. Išsirinkite naudos gavėjų grupę / segmentą, kuriam būdingos panašios savybės, pavyzdžiui, amžius, lytis, interesai ar socialinis ir ekonominis statusas. Tada apibrėžkite vieną tipinį grupės atstovą. Būkite kuo konkretesni.

Paslaugų dizaino srityje toks tipinis atstovas vadinamas "persona". Daugiau apie personos kūrimą galite paskaityti [šioje nuorodoje](#).

Po to turiu užpildyti spalvotą lentelę? Iš kairės į dešinę?

Taip.

2. Perteikite jūsų naudos gavėjų (personos) patirtį dalyvaujant jūsų veiklose (naudos gavėjo kelionę), suskirstykite ją į etapus. Pradedant nuo momento, kai naudos gavėjas apie jus sužinojo pirmą kartą, iki paskutinės akimirkos, kai apie jus pagalvojo! Taip pat atsižvelkite į etapus, kurių jūsų veikla neįtraukia, bet kurie gali turėti didelės įtakos formuojant naudos gavėjo patirtį. Proceso ilgis priklauso nuo organizacijos ir pasirinktos suinteresuotosios šalies. Kuo daugiau išsamių etapų pridėsite, tuo daugiau įžvalgų turėsite.

3. Visiems etapams sukurkite **idealų scenarijų**, pagrįstą geriausia patirtimi, kurią gali įgyti naudos gavėjai, **blogiausią scenarijų**, apibūdinantį neigiamas situacijas, ir **realistinį scenarijų**, apibūdinantį patirtį, kurią dažniausiai įgyja dauguma tokio tipo naudos gavėjų. Visuose etapuose įvardinkite pasirinkto naudos gavėjo mintis, emocijas ir t. t.

4. Apsvarstykite, kuo įvardintas idealus scenarijus skiriasi nuo realistinio scenarijaus. **Nurodykite veiksmus, kurie padėtų pagerinti realistinį scenarijų** ir kelkite klausimą: "ką galime padaryti kiekviename iš etapų, kad išvengtume blogiausio scenarijaus ir sudarytume sąlygas įgyvendinti realistinį ir net idealų scenarijų?"

**Ar galētumēte dar kartā viskā
apibendrinti?**

Žinoma! Trumpai tariant...

Pagalvokite apie grupę žmonių, kuriems padedate. Pagalvokite apie vieną žmogų, kuris atstovauja šios grupės vertybes ir bruožus. Dabar pagalvokite, kokia yra jo/jos patirtis bendraujant su jumis. Kaip atrodo ideali situacija? Koks yra blogiausias scenarijus? Kaip atrodo realus scenarijus?

Ką reikėtų ar norėtumėte pakeisti, kad jo/jos patirtis būtų geresnė? Kitaip tariant - ką turėtumėte pakeisti savo veikloje, kad pasiektumėte savo tikslą?

Šį įrankį galite naudoti skirtingai

Šiek tiek: užrašykite raktinius žodžius, remdamiesi savo (komandos) patirtimi, nuomonėmis ir nuojauta.

Vidutiniškai: įtraukite bent kelis naudos gavėjų atstovus ir (arba) neutraliai stebėkite, kaip procesas vyksta iš tikrųjų (pvz., kas vyksta įdarbinimo metu arba jūsų renginiuose),

Pilnai: atlikite išsamesnį tyrimą, kad suprastumėte įvairių naudos gavėjų kelionę ir patirtį, pvz., interviu, tikslinių grupių diskusijos, stebėjimai ir apklausos.

Manau, kad dabar pradedu suprasti.

**Ar galėčiau pamatyti pavyzdį, kad
įsitikinčiau?**

Žinoma.

*Pateikiame pavyzdį apie elektroninių
patyčių prevencijos programą.*

Naudos gavėjo kelionės žemėlapis

sinteresuotųjų šalių grupė: Internetinių patyčių kurstytojai



Populiarus Paulius

Paulius kursto patyčias klaseje ir internete siekdamas savo bendraklasių/draugų pripažinimo.

Jis turi aukštą statusą savo klaseje

	1. ETAPAS	2. ETAPAS	3. ETAPAS	4. ETAPAS	5. ETAPAS			
Kokią veiklą naudos gavėjas vykdo kiekviename iš etapų?	Ižanginis susitikimas su klase (15 min)	Pirmoji žaidimo sesija	Antroji žaidimo sesija	Žaidimo idėjų įvertinimas	Užbaigiamasis susitikimas			
Idealus scenarijus: ką naudos gavėjas patiria kiekviename iš etapų?	Mokiniai nori žaisti šį žaidimą	Mokiniai tiki, kad tai padės pailsėti nuo nuobodaus mokymosi proceso	"Kaip aš galiu geriau pasirodyti?"	Daug žaidėjų, visi turi dalyvauti	Ivairios strategijos, misijos ir užduotys	"Ar tikrai taip jaučiasi patyčių aukos?"	"Niekada daugiau iš kitų nebesityčiausiu"	"Aš tikrai turėčiau atkreipti daugiau dėmesio į kitų žmonių jausmus. Tyčiotis nėra gerai."
Realus scenarijus: ką naudos gavėjas patiria kiekviename iš etapų?	Žaidimas bus žaidžiamas pamokų metu (ne po pamokų)	Žaidimo metu veiks konkursą skatinanti valdyba	Žaidimo grafika ir eiga bus panaši į šiuo metu esančių populiarių žaidimų	ne linijinių istorijų elementai, kurie žaidėjui suteikia daugiau autonomijos	Žaidimo vertybės ir moralė žaidėjui nėra pristatomos tiesiogiai. Žaidimas leidžia žaidėjui formuoti jo paties išvadas.	Žaidėjai sutinka dalyvauti tolimiesniuose susitikimuose, kurių metu bus galima įsitikinti kaip dalyvis buvo paveiktas.		
Blogiausias scenarijus: ką naudos gavėjas patiria kiekviename iš etapų?	"Kas jie tokie, kad aiškintų man, ką daryti?" "Ar čia papildomi namų darbai?" "Man visiškai neįdomu"	"Graфика 'Call of Duty' žaidime yra daug geresnė" "Nuobodų, nesamoni!"	"Viskas labai kartoja" "Aš žaidimo metu slapta laiką ledžiu Tik Tok"	"Aš nekenčiu, kai man sako, ką daryti" "Aš per kietas, kad žaisčiau šitą žaidimą"	"Gal kuriam laikui nustosiu tyčiotis, bet už kelių savaitių vėl sugrįšiu prie senų įpročių" "Tai buvo visiškai švaistymas"			
Ką galime padaryti kiekviename iš etapų, kad išvengtume blogiausių scenarijų ir kurtume realius ar net idealius scenarijus?	Pasirūpinti, kad žaidimo sesijos vyktų pamokų metu, o ne po jų.	Surasti žaidimą su gerais grafikos elementais. Jeigu norime sukurti savo žaidimą - pasamdykime gerą grafikos dizainerį.	Pasirinkime/sukurkime žaidimą, kuris nėra monotoniškas ir pakankamai sudėtingas mūsų tikslinei auditorijai.	Nesuflerukime teisingų veiksmų žaidėjams. Leiskime jiems patiems priimti sprendimus ar padėkime tai padaryti "outro" sesijos metu.	Surenkime susitikimą, kurio metu bus galima geriau suprasti ilgalaikius žaidimo efektus.			

Ačiū!

Dabar suprantu, kaip tai veikia, bet vis dar nesu tikras (-a), ar turėčiau tai naudoti savo projekte.

Kada ir kodėl turėčiau naudoti šį įrankį?

Štai kuo šis įrankis gali padėti

Naudos gavėjų kelionės žemėlapis padeda suprasti asmenų, kuriuos įtraukiate į savo veiklą ir kuriems darote įtaką, **poreikius ir patirtį**.

Kadangi įrankis vizualizuoja kiekvieną naudos gavėjo kelionės žingsnį, **jis skatina praktiškiau planuoti veiklą**: kas gali pasiteisinti, kas gali nepavykti, ką galima patobulinti. Naudojant šį įrankį rekomenduojame rinkti naudos gavėjų atsiliepimus, kad teisingai suprastumėte, ką jie galvoja ir jaučia.

Naudotojo kelionės žemėlapis padeda visų tipų organizacijoms analizuoti, **kaip jų sprendimai gali sukurti didesnę poveikį, pvz.**, kaip sumažinti iš projekto pasitraukiančių dalyvių skaičių. Ši priemonė naudinga bet kokio sprendimo kūrimo pradžioje, taip pat visada, kai reikia įvertinti ir tobulinti organizacijos vykdomą veiklą.

Štai dar kelios priežastys, kodėl verta naudoti šį įrankį

Kodėl verta jį naudoti?

✓ Padeda **nustatyti veiksmus, kurių reikia imtis, kad pagerintumėte jūsų naudos gavėjo patirtį** (pvz., kad išvengtumėte netinkamų asmenų įtraukimo į jūsų veiklas, sumažintumėte iš projekto pasitraukiančių asmenų skaičių ir pan.).

Užpildę lentelę, **geriau suprasite:**

1) Kurie naudos gavėjo kelionės etapai šiuo metu užkerta kelią jūsų norimiems rezultatams pasiekti? Galite imtis veiksmų, kad pašalintumėte šiuos blokuojančius veiksnius. Tai taip pat gali būti etapai, kurie nėra susiję su jūsų veikla, tačiau vis tiek daro įtaką formuojant naudos gavėjo patirtį.

2) Kokie kelionės etapų aspektai gali būti teigiami ar neigiami naudos gavėjui? Galite imtis veiksmų, kad išvengtumėte neigiamų situacijų ir sustiprintumėte teigiamą patirtį.

Štai keletas patarimų, kada šį įrankį galite naudoti

Kada jį naudoti?

Kai planuojate savo veiklas ir stengiatės suplanuoti, kokią patirtį suteiksite dalyviams kiekviename veiklų etape:

- skatindami teigiamas patirtis;
- sumažindami neigiamos patirties riziką.

Kai norite **analizuoti ir tobulinti savo veiklą** siekdami kurti didesnę poveikį.

Ačiū, dabar suprantu!



5 įrankis:
pokyčių teorija



Pokyčių teorija padeda planuoti ir komunikuoti apie savo kelionę nuo visuomenės poreikio/problemos supratimo iki sėkmės, kurią pasieksite vykdydami savo veiklas. Šis įrankis iš dalies grindžiamas kitais įrankiais, ypač problemų medžiu ir tikslų medžiu.

Taigi... kas tai yra?

Džiaugiamės, kad paklausėte!

Norite įsitikinti, ar jūsų tikslo siekimo planas tikrai efektyvus? Pasinaudokite pokyčių teorijos įrankiu ir suplanuokite bei įvardinkite visus žingsnius siekiant numatyto poveikio.

Pokyčių teorijos įrankis gali būti naudojamas bet kurioje organizacijoje. Naudingiausia šį įrankį naudoti, kai planuojate/kuriate pasirinktos problemos sprendimą. Pokyčių teorija taip pat gali būti labai naudinga, kai reikia trumpai, bet išsamiai pristatyti savo organizaciją.

Jūsų sukurtą pokyčių teorija rekomenduojame patikrinti praktiškai.

Skamba šauniai!
Kaip atrodo įrankis?

Yra dvi jo versijos.

Štai pirmoji.

Pokyčių teorija

1.

Suinteresuotosios šalys

Kas yra mūsų pagrindinė suinteresuotųjų šalių grupė?

2.

Poreikiai

Pagrindinės suinteresuotųjų šalių grupės poreikiai.

5.

Veikla

Mūsų veiklos modelis.

6.

Išankstinės sąlygos

Jei ka iš anksto turime atkreipti dėmesį, kad užtikrintume savo sėkmę?

4.

Rezultatai

Trumpalaikiai rezultatai, būtini mūsų poveikiui sukurti.

3.

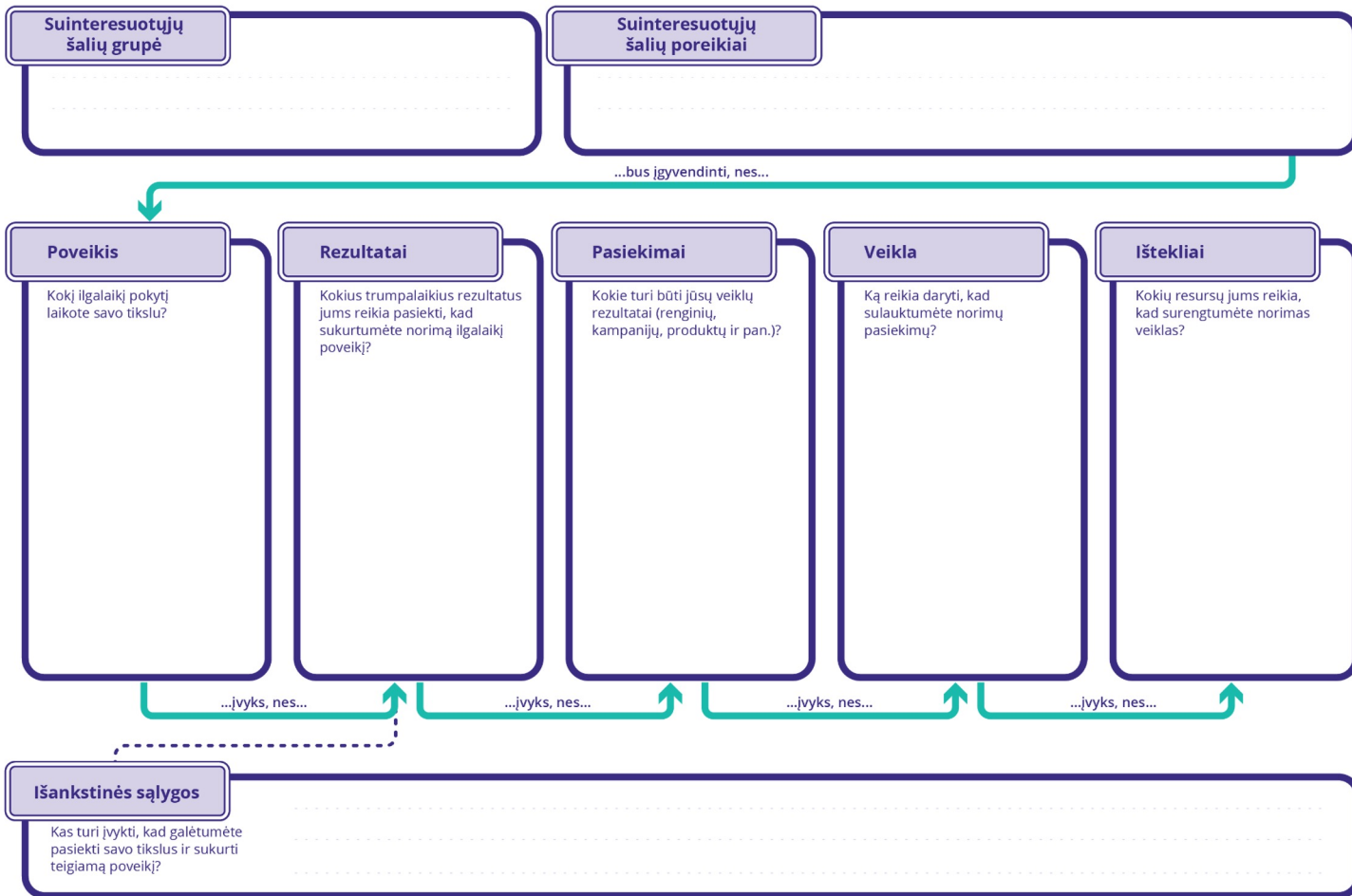
Poveikis

Ilgalaikiai teigiami pokyčiai, kuriuos ketiname pasiekti.

O štai antroji.

Ji mažiau supaprastinta ir išsamesnė.

Pokyčių teorija



Atrodo sudėtinga.

Ar galėtumėte paaiškinti?

Žinoma!

Trumpai tariant...

Pagalvokite apie savo veiklą.

O dabar pagalvokite apie norimą poveikį.

Kaip jūsų veikla daro poveikį?

Kokie yra visi tarpiniai žingsniai? Užrašykite šiuos žingsnius pateiktoje lentelėje.

Tai yra jūsų pokyčių teorija.

Kuo skiriasi šios dvi versijos?

Pirmoji versija (šeši langeliai) yra supaprastinta. Ją tinka naudoti, kai neturite daug laiko arba kai reikia parengti pristatymą suinteresuotosioms šalims. Ją nesunku perskaityti ir suprasti pašaliniui, apie organizaciją nedaug žinančiam, asmeniui.

Antroji versija (septyni langeliai) yra išsamesnė. Ją geriau naudoti, kai reikia planuoti ar analizuoti, ką jūsų organizacija turėtų daryti ar ką jau padarė.

Taip pat galite pasirinkti, kiek norite gilintis, atsižvelgdami į tai, kodėl nusprendėte sukurti pokyčio teoriją. Kuo daugiau pavyzdžių, konkrečių tikslų, veiklų ir rodiklių nurodysite, tuo geriau. Jei norite, kuo geriau išnaudoti šį įrankį, sukurkite vieną pokyčių teoriją kiekvienai naudos gavėjų grupei (vidutinė jaunimo organizacija paprastai turi 1-3).

Kaip turėčiau užpildyti lenteles?

Štai kaip turėtumėte užpildyti savo pokyčių teoriją:

1. Užpildykite langelius,

- pagal numerius kiekvieno langelio viršutiniame dešiniajame kampe (pirmoji versija) arba
- pagal kreipiamąsias linijas ir rodykles iš kairės į dešinę (antroji versija).

Pasinaudokite visa informacija, kurią užrašėte naudodamiesi ankstesnėmis priemonėmis.

2. Įsitikinkite, kad išskirate pasiekimus ir rezultatus. Pasiekimai - tai veiksmai arba dalykai, kurių dėka pasiekiate rezultatus. Pavyzdžiui, gerai atrodanti svetainė yra pasiekimas, dėl kurio padidėja svetainės srautas, o tai yra rezultatas. Rezultatai apibūdina pokytį, kurį sukūrėte (aprašoma ne tai, ką padarėte, o tai, kas įvyko to pasekoje).



Savo pokyčių teoriją UŽRAŠYKITE tokia

tvarka:

Suinteresuotųjų šalių grupė:

Kam iš tikrųjų norime padėti?

Suinteresuotųjų šalių grupės poreikiai:

kokios pagalbos šiems žmonėms reikia?

Poveikis:

Koks yra idealus galutinis poveikis, kuris patenkintų šiuos poreikius?

Rezultatai:

Kas turi įvykti, kad būtų sukurtas norimas poveikis? Kas ir kaip turi pasikeisti?

Pasiekimai:

Koks yra geriausias būdas pasiekti norimų rezultatų? Ką norime pasiekti?

Veikla:

Ką konkrečiai turime padaryti, kad tai pasiektume?

Išankstinės sąlygos:

Kas gali sutrukdyti arba sustabdyti pasiekti rezultatus kalbant apie veiklas ir priemones?



Tačiau ji turėtų būti SKAITOMA ir vykdoma tokia tvarka:

Prieš imantis veiksmų reikia įvykdyti **išankstines sąlygas**. Priešingu atveju jums nepavyks pasiekti rezultatų.

Veikla bus vykdoma siekiant rezultatų.

Pasiekimai (tikėkimės) lems rezultatus.

Rezultatai (tikėkimės) lems ilgalaikius pokyčius.

Poveikis (tikėkimės) bus pakankamas, kad patenkinti suinteresuotųjų šalių poreikius.

Suinteresuotųjų šalių poreikiai priklausys nustatytai suinteresuotųjų šalių grupei.

Manau, kad dabar pradėdu suprasti.

**Ar galėčiau pamatyti pavyzdį, kad
įsitikinčiau?**

Žinoma.

*Pateikiame du pavyzdžius apie
elektroninių patyčių prevencijos
programą.*

Pokyčių teorija

1.

Suinteresuotosios šalys

Moksleiviai, kurie nesikiša ir nesityčioja patys.

Mokosi mokyklose, kuriose patyčias patiria daugiau nei 41% moksleivių (daugiau nei nacionalinis vidurkis).

4-6 klasių moksleiviai

2.

Poreikiai

Pagrindinės suinteresuotųjų šalių grupės poreikiai.

Patyčias stebintys norėtų imtis veiksmų, tačiau neturi drašos ar tinkamų įgūdžių.

Mokiniai, kurie nekreipia dėmesio į patyčias, nes nori pritaipti ir pasirodyti "kietais"

5.

Veikla

Mūsų veiklos modelis.

Zaidimas padeda žaidėjams užjausti nukentėjusius nuo patyčių.

Zaidimas moko sustabdyti patyčias ir užkirsti joms kelią ateityje.

Trijų 45 min. trukmės sesijų metu žaidžiamas edukacinis kompiuterinis žaidimas (pavadinimu "rimtas žaidimas") su instrukcijomis (intro) ir diskusijomis (outro).

Zaidimas suteikia žinių apie internetines patyčias - kaip jos paveikia žmogų ir kaip dažnai su jomis susiduriama.

6.

Išankstinės sąlygos

Jką iš anksto turime atkreipti dėmesį, kad užtikrintume savo sėkmę?

Reikia resursų, žaidimui sukurti (investuoti į programinę įrangą)

Reikia resursų, kurių dėka galėtume pasiekti mokyklas ir mokinius (koordinatoriaus ir žaidimo fasilitatoriaus atlyginimai)

Reikia, kad moksleiviai norėtų žaisti žaidimą (žaidimas domintų)

Programa sukurs pokytį tik tada, kai įtrauks pakankamai moksleivių

Internetinės patyčios turi vykti viešose virtualiose erdvėse, kur kiti galėtų patyčias pastebėti ir sustabdyti.

Mokiniai, kurie žaidžia žaidimą, turi įsiminti suteiktą informaciją ir ją pritaikyti realiaame gyvenime

4.

Rezultatai

Trumpalaikiai rezultatai, būtini mūsų poveikiui sukurti.

Pirmais metais pasiekta 10 mokyklų

Programa pasiekė 60% mokinių

Daugiau mokinių žino, kaip dažnai internetinės patyčios patiriamos jų mokykloje

3.

Poveikis

Ilgalaikiai teigiami pokyčiai, kuriuos ketiname pasiekti.

Internetinės patyčios pasitaiko rečiau

Padidėjęs mokyklos lankomumas

Nukentėjusiųjų pranešimų (kaip dažnai pranešama apie patyčias) sumažėja

Aukštesnis vertinimas pasitenkinimo mokyklos gyvenimu

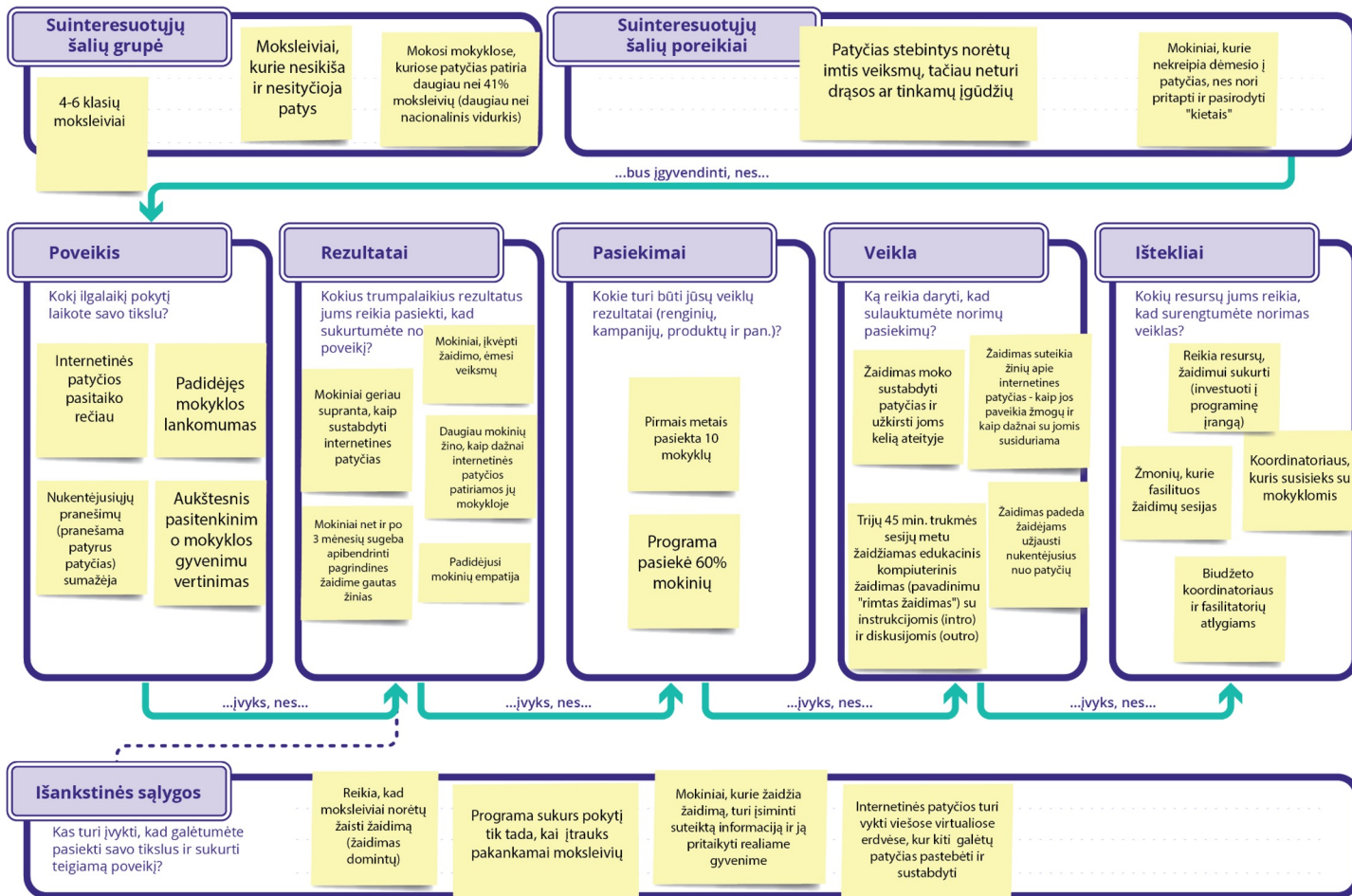
Mokiniai geriau supranta kaip sustabdyti internetines patyčias

Mokiniai net ir po 3 mėnesių sugeba apibendrinti pagrindines žaidime gautas žinias

Padidėjusi mokinių empatija

Mokiniai, įkvėpti žaidimo, ėmėsi veiksmų

Pokyčių teorija



Ačiū!

Dabar suprantu, kaip tai veikia, bet vis dar nesu tikras (-a), ar turėčiau tai naudoti savo projekte.

Kada ir kodėl turėčiau naudoti šį įrankį?

Kaip gali padėti šis įrankis.

Kodėl verta jį naudoti?

- ✓ Tai vienintelis įrankis, **apimantis visus svarbius poveikio planavimo ir valdymo aspektus;**
- ✓ Galėsite nustatyti, **kurioms poveikio grandinės dalims reikia skirti daugiausia dėmesio.**

Pavyzdžiui:

- Kaip tiksliai apibendrinote savo suinteresuotųjų šalių grupę?
- Kaip gerai suprantate savo suinteresuotųjų šalių grupės poreikius?
- Kaip tiksliai apibendrinote norimus rezultatus ir poveikį?
- Kokias veiklas turite vykdyti, kad pavyktų atliepti norimus poreikius?
- Kokios išankstinės sąlygos padės jūsų veikloms būti sėkmingoms ir sukurti poveikį?
- ✓ Paprastesnė / trumpesnė priemonės versija taip pat jums **padės komunikuoti apie savo tikslus ir poveikį.**

Štai keletas patarimų, kada šį įrankį naudoti.

Kada jį naudoti?

- ✓ Kai norite integruoti informaciją iš kitų įrankių (pvz., problemų medžio, tikslų medžio, suinteresuotųjų šalių žemėlapiu) į vieną vietą;
- ✓ Jei prie komandos prisijungia nauji nariai, galite pristatyti pokyčių teoriją. Tokiu būdu ne tik aiškiai pristatysite organizaciją, be ir užtikrinsite, kad visus narius sieja toks pat supratimas apie organizacijos tikslus, veiklas ir pan.
- ✓ Įrankį galite naudoti ir išorinei komunikacijai apie savo organizaciją vykdyti.
- ✓ Labai naudinga su visa komanda reguliariai peržiūrėti sukurtą pokyčių teoriją ir įsitikinti, ar laikotės savo strategijos, ar kas nors pasikeitė, ar reikėtų ką nors keisti.

Ačiū, dabar suprantu!



6 įrankis:

Poveikio rodiklių sąrašas



Poveikio rodiklių sąrašas padės
jums nuspręsti, įvertinti ir
komunikuoti apie teigiamus
pokyčius, kurių siekiate su jaunimu
ir/ar jaunimo labui.

Taigi... kas tai yra?

Džiaugiamės, kad paklausėte!

Rodiklių sąrašas padeda suprasti ar kuriate norimą pozityvų poveikį. Kitaip tariant, rodiklių sąrašas padeda nustatyti, ar jūsų organizacijai reikia pokyčių, ar ji juda teisinga kryptimi.

Šis įrankis yra būtinas, jei norite apibrėžti savo poveikį ir gauti reikiamos informacijos. Sąrašas turėtų būti sudarytas dar prieš matuojant poveikį, todėl naudingiausia jį sudaryti organizacijos tikslų kūrimo metu.

Sąrašė nurodyti rodikliai yra skirti jaunimo organizacijoms, tačiau, jei esate kitokio tipo organizacija, galite sukurti savo rodiklių sąrašą pagal pateiktą pavyzdį.

Skamba šauniai!
Kaip atrodo įrankis?

Poveikio rodiklių sąrašas

Kokie pokyčiai padės sukurti pozityvų poveikį jaunų žmonių gyvenime?

1. Trumpalaikio poveikio, kurį gali sukurti jūsų organizacija, pavyzdžiai:

1.1. Pokyčiai jaunų žmonių gyvenime, kurie atsiranda per trumpą laiką:

- Laiko ir energijos sąnaudos
- Socialinių ryšių skaičius ir pobūdis
- Priklausymas bendruomenei
- Žinios
- Įgūdžiai / patirtis
- Požiūriai ir vertybės
- Elgesys -
 - Daugiau pagedaujamas
 - Mažiau nepagedaujamas
- Mobilumas (šalies viduje, tarptautiniu mastu)
- Psichologinė sveikata
- Fizinė sveikata
- Jaunimo (fizinė ir skaitmeninė) aplinka

1.2. Teigiami pokyčiai, kurie gali ne iš karto paveikti jaunus žmones.
(pvz., jaunimo asociacijos veiklos poveikis srities plėtrai).

1.3 Neigiami pokyčiai, susiję su jaunimu, pvz.:

Jaunuoliui suteikiama neigiamai paveikianti patirtis

Jaunuolio įtraukimas į mažiau veiksmingą programą, palyginti su alternatyvia programa)

2. Galimas ilgalaikis poveikis, kurį gali sukurti jūsų organizacija:

2.1. Per ilgesnį laiką atsirandantys pokyčiai jaunų žmonių gyvenime:

- Kvalifikacija
- Mokyklos baigimas
- Užimtumo statusas
- Pajamos
- Pilietinis įsitraukimas suaugus (pvz., savanoriška veikla)

3. Dar kažkas:



Kaip galėčiau panaudoti šį įrankį?

Trumpai tariant

Naudodamiesi šiuo sąrašu pasirinkite matuojamus rodiklius ir įsitikinkite, kad jie tinka jūsų organizacijai. Tuomet nuspręskite kaip rodiklius vadinsite. Galiausiai išsikelkite tikslus ir pradėkite rinkti informaciją pagal išsirinktus rodiklius.

Kaip naudoti?

Galimas daiktas, kad pradžioje dar negalėsite gauti informacijos, kuri padės suprasti ar jaunų žmonių gyvenimo sąlygos ar elgesys pasikeitė. Todėl pradėkite nuo paprasčiausiai surenkamos informacijos (pvz., ar dalyviai galvoja, kad dalyvavimas jūsų programoje jiems suteiks naujų galimybių ir pan.), o aiškesnius indikatorius ir labiau tinkamus tyrimo metodus sugalvosite vėliau.

Išsamiau

1. Iš sąrašo pasirinkite rodiklius, kurie geriausiai apibūdina pozityvius pokyčius, kuriuos siekiate įgyvendinti arba negatyvius, kuriems siekiate užkirsti kelią.
2. Kiekvieną iš rodiklių dar labiau sukonkretinkite, kad jie tiksliai apibūdintų pokyčius, kuriuos norite įgyvendinti ir išmatuoti.
3. Kiekvienam iš rodiklių priskirkite pamatuojamą tikslą, pvz., ką norite pasiekti ir kada.
4. Apmąstykite, kaip rinksite informaciją, nurodančią progresą siekiant pasirinktų rodiklių tikslų.

Jei nė vienas iš nurodytų rodiklių man netinka, ar galėčiau sugalvoti savų?

Kaip sukurti savo rodiklius?

Sudaryti savo rodiklių sąrašą jums padės kiti įrankiai:



Viršutinė tikslų medžio dalis



Pokyčių teorijos „Rezultatų“ dalis



Pokyčių teorijos „Poveikio“ dalis

Kaip sužinoti, kad pasirinktas rodiklis yra tinkamas?

Kaip turėtų atrodyti tinkamas rodiklis?

Ką tai reiškia?

**GERESNIS UŽ
KITUS RODIKLIUS**

Rodiklis turi atspindėti siekiamo pozityvaus poveikio esmę geriau nei kiti egzistuojantys rodikliai.

AKTUALUS

Rodiklis turi matuoti veiksmius, kurių dėka organizacija gali sukurti teigiamą poveikį.

SKAIDRUS

Rodiklis turi būti nedviprasmiškas.

IŠMATUOJAMAS

Rodiklio duomenys turėtų būti prieinami ir surenkami naudojant atitinkamus tyrimo metodus.

Manau, kad dabar pradėdu suprasti.

**Ar galėčiau pamatyti pavyzdį, kad
įsitikinčiau?**

Žinoma.

*Pateikiame pavyzdį apie elektroninių
patyčių prevencijos programą.*

Poveikio rodiklių sąrašas

Kokie pokyčiai padės sukurti pozityvų poveikį jaunų žmonių gyvenime?

1. Trumpalaikio poveikio, kurį gali sukurti jūsų organizacija, pavyzdžiai:

1.1. Pokyčiai jaunų žmonių gyvenime, kurie atsiranda per trumpą laiką:

● Laiko ir energijos sąnaudos

● Socialinių ryšių skaičius ir pobūdis

● Priklausymas bendruomenei

● Žinios

● Įgūdžiai / patirtis

● Požūriai ir vertybės

● Elgesys -

~~Daugiau pageidaujamas~~

~~Mažiau nepageidaujamas~~

● Mobilumas (šalies viduje, tarptautiniu mastu)

~~● Psichologinė sveikata~~

~~● Fizinė sveikata~~

● Jaunimo (fizinė ir skaitmeninė) aplinka

1.2. Teigiami pokyčiai, kurie gali ne iš karto paveikti jaunus žmones. (pvz., jaunimo asociacijos veiklos poveikis srities pietrai).

1.3 Neigiami pokyčiai, susiję su jaunimu, pvz.:

Jaunuoliui suteikiama neigiamai
paveikianti patirtis

Jaunuolio įtraukimas į mažiau
veiksmingą programą, palyginti su
alternatyvia programa)

2. Galimas ilgalaikis poveikis, kurį gali sukurti jūsų organizacija:

2.1. Per ilgesnį laiką atsirandantys pokyčiai jaunų žmonių gyvenime:

● Kvalifikacija

● Mokyklos baigimas

● Užimtumo statusas

● Pajamos

● Pilietinis įsitraukimas suaugus (pvz., savanoriška veikla)

3. Dar kažkas:

Rodiklių sąrašas

PASIEKIMAI

Tiesioginiai jūsų darbo rezultatai

pradėjusių dalyvauti programoje vaikų skaičius

programą pabaigusius ir visose sesijose dalyvavusių vaikų skaičius

įsitraukusių mokyklų skaičius

"rimto žaidimo" sesijų skaičius

programą pabaigusių, bet ne visose sesijose dalyvavusių vaikų skaičius

TOLIMESNI REZULTATAI

Jūsų pasiekimų sukelti rezultatai

supratimas, kaip dažnai internetinės patyčios patiriamos jų mokykloje

supratimas, kaip internetinės patyčios paveikla nukentėjusius

žinios, kaip sustabdyti internetines patyčias

empatija internetinių patyčių aukoms

pozitūsis į internetines patyčias

vertybės, susijusios su internetinėmis patyčiomis

komunikacijos ir elgesio pokyčiai

internetinių patyčių ir jų efektų supratimas

internetinių patyčių nutikimo dažnis

internetinių patyčių sustabdymo dažnis

mokinių, įsitraukusių į internetines patyčias, skaičius

mokinių, nukentėjusių nuo int. patyčių, skaičius

int. patyčių sukeltų patirčių intensyvumas

ILGALAIKIS POVEIKIS

praleistų pamokų, dienų mokykloje skaičius

mokinių pažymiai

mokinių psichologinės sveikatos būseną

savijauta mokykloje

mokinių fizinės sveikatos būseną

Ačiū!

Dabar suprantu, kaip tai veikia, bet vis dar nesu tikras(-a), ar turėčiau tai naudoti savo projekte.

Kada ir kodėl turėčiau naudoti šį įrankį?

Kodėl ir kada turėtumėte šį įrankį naudoti?

Kodėl verta jį naudoti?

- ✓ Suprasite, ar projektas juda teisinga kryptimi ir ar jis kuria norimą poveikį. Lygindami rodiklių rezultatus su savo tikslais, ankstesniu projektu ar panašiais projektais, galite nuspręsti, ar reikia kažką keisti.
- ✓ Norėdami palyginti strategijas - išmatuokite poveikį ir palyginkite rezultatus.

Kada jį naudoti?

- ✓ Kai nusprendėte, kokias problemas norėtumėte spręsti, ką norėtumėte pakeisti ir kas yra suinteresuotosios šalys, kurioms turėsite daryti įtaką.
- ✓ Prieš nuspręsdami, kaip rinksite informaciją apie savo veiklos poveikį.

Ačiū, dabar suprantu!



7 įrankis:

Tyrimų metodų sąrašas



Tyrimo metodų sąrašas padeda nuspręsti, kokiais būdais rinksite informaciją, kad suprastumėte, ar pasiekiate savo tikslus pagal poveikio rodiklių sąrašą.

Taigi... kas tai yra?

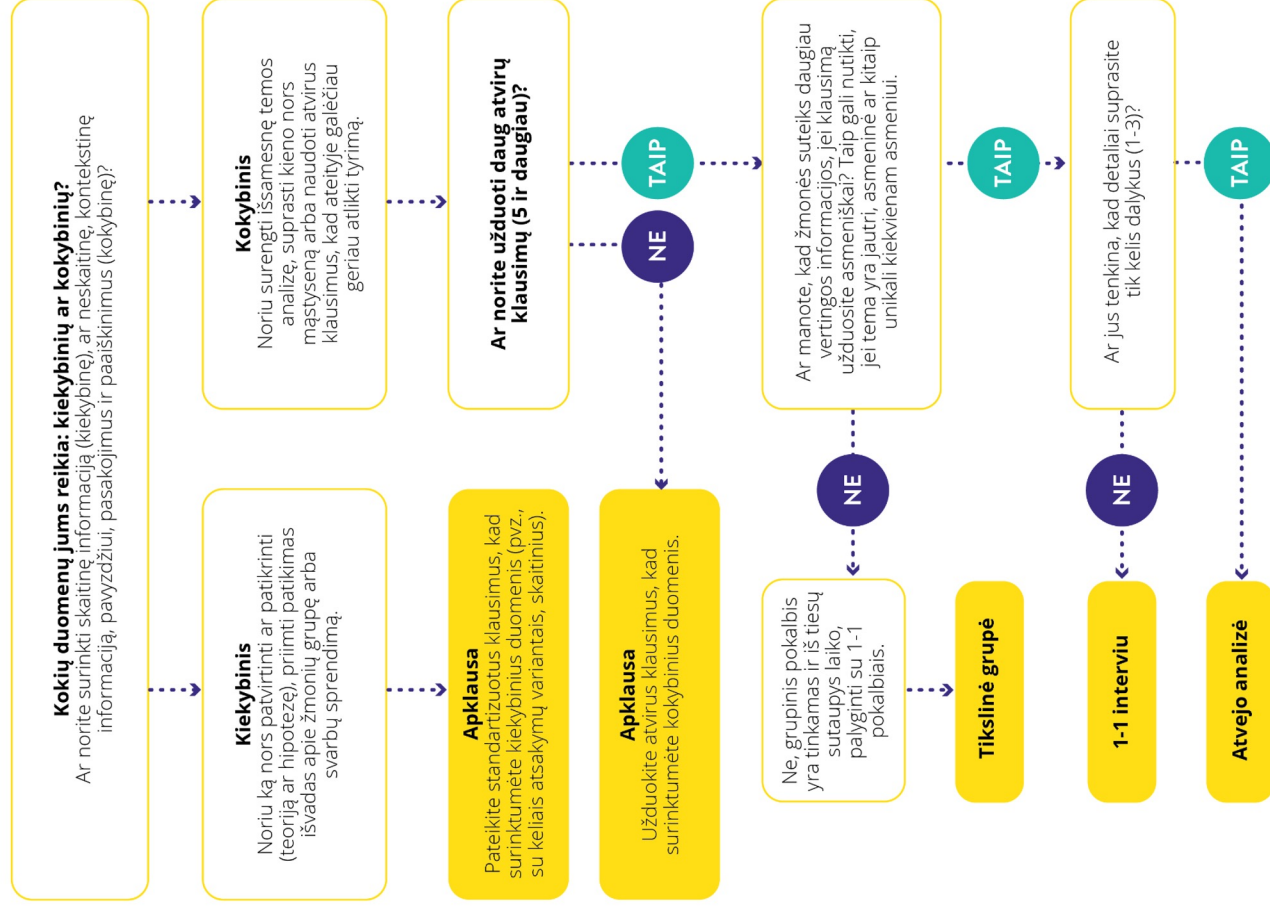
Džiaugiamės, kad paklausėte!

Tyrimo metodų sąrašą sudaro įvairūs tyrimo metodai, padedantys analizuoti organizacijos poveikį.

Šį sąrašą naudokite pasirinkę savo poveikio rodiklius. Visų pirma - apsvarstykite kokie poveikio rodikliai geriausiai apibendrina teigiamą poveikį, kurio siekiate, ir tada pasirinkite atitinkamus tyrimo metodus, kurie padės gauti informacijos pagal rodiklius, kuriuos pasirinkote.

Kaip atrodo įrankis?

Kaip atrodo įrankis?



Kaip turėčiau naudoti šį įrankį?

Štai kaip turėtumėte naudoti šį įrankį:

1. Iš sąrašo pasirinkite vieną ar kelis tyrimo metodus projekto poveikiui įvertinti, vadovaudamiesi išvardintais pagalbinais klausimais.
2. Vadovaukitės instrukcijomis apie kiekvieną metodą. Tai padės jums veiksmingai įvertinti poveikį.

Jei jums reikia papildomos informacijos apie metodą, raginame ieškoti jos internete. Kiekvienas metodas turi savo specifiką, apie kurią turite žinoti (pvz., tikslinei grupei surengti reikia patyrusio moderatoriaus pagalbos).

Naudojimo variantai

Pradėkite nuo pagrindų (bent jau nuo kelių interviu arba pagrindinės apklausos).

Jei turite daugiau išteklių, naudokite pažangesnius variantus (pvz., apklausą renkite pagal ekspertų rekomenduojamus klausimus, vertindami veiksnius, kuriems organizacija ketina daryti įtaką).

Puiku!

**Ar galėtumėte detaliau paaiškinti
kiekvieną metodą?**

Individualūs interviu

Tai puikus metodas bet kuriam jūsų veiklų etapui. Pavyzdžiui, pokalbiu metu galite rinkti informaciją apie:

- jaunų žmonių poreikius ir iššūkius (kuriant problemų medį);
- kokią patirtį suteikė dalyvavimas jūsų veiklose ir koks dalyvių pasitenkinimas (kuriant naudos gavėjo kelionės žemėlapij);
- ar jūsų veiklos teigiamai paveikė dalyvavusių jaunų žmonių gyvenimus (suprantant jūsų poveikį).

Ką svarbu įsiminti?

Individualūs interviu pristato tik vieno žmogaus požiūrį. Gali būti, kad kiti žmonės turi visiškai kitą nuomonę ir patirtį. Nors vienas interviu ir gali suteikti labai naudingos informacijos, tačiau niekada negalima savo veiklų poveikį vertinti tik pagal vieno žmogaus atsiliepimus.

Tikslinės grupės interviu

Tai puikus metodas, kai žmonių požiūriai ar patirtys gali būti geriau suprasti diskusijos ar nuomonių pasidalinimo metu.

Pavyzdžiui, jūs suprantate savo naudos gavėjų problemas, tačiau norite labiau įsigilinti, kas šias problemas sukelia. Tikslinės grupės interviu su jaunais žmonėmis ar ekspertais jums puikiai padės geriau suprasti jų problemų priežastis. Arba galite suburti savo naudos gavėjus, kad suprastumėte, kaip dalyvavimas jūsų veiklose juos paveikė.

Ką svarbu prisiminti?

Tikslinės grupės interviu turi būti moderuojamas labai patyrusio moderatoriaus, kuris tikslingai nukreiptų pokalbį ir išvengtų konfliktų tarp pokalbio dalyvių. Grupinio pokalbio metu dalyviai gali vengti atsiverti ir dalintis asmeniškais patirtimis. Jei siekiate gauti labiau asmeninių įžvalgų, surenkite individualų interviu.

Atvejo tyrimas

Šis metodas puikiai tinka, kai reikia gerai suprasti vieno žmogaus, grupės ar įvykusio renginio patirtis.

Atvejo tyrimas reikalauja informaciją rinkti įvairiais būdais, pavyzdžiui, iš elektroninių bylų, interviu ar net patiems nuvykus į reikiamą vietą. Pagrindinė atvejo tyrimo stiprybė yra galimybė įsigilinti į vieną jūsų darbo aspektą.

Ką svarbu prisiminti?

Kai komunikujete atvejo tyrimo rezultatus, svarbu įvardinti ar tyrimas pristato tipinį jūsų poveikio pavyzdį, ar ne. Gal aptikote tik vieną sėkmingą atvejį, kai kiti žlugo? Jei taip, būkite nuoširdūs.

Grįžtamojo ryšio klausimynai ir apklausa

Tai puikus metodas, jei norite informaciją surinkti iš didelio skaičiaus žmonių, kuriuos vėliau, esant poreikiui, galėsite pakviesti dalyvauti individualiame ar tikslinės grupės interviu. Apklausa yra labai naudingas metodas jeigu planuojate klausti vadinamų “uždarų” klausimų (pvz., pasirinkti taip/ne atsakymą arba numerį nuo 1 iki 10).

Ką svarbu prisiminti?

Bet kokia apklausa turi būti testuojama užtikrinant, kad dalyviai klausimus supras taip, kaip jūs tikėtės. Taip pat prisiminkite, kad dėl trumpų, gilesnės informacijos stokojančių atsakymų, dažnai apklausa suteikia tik limituotą atsakymą į klausimą “kodėl?”. Gaukite daugiau informacijos organizuodami individualius ar tikslinės grupės interviu.

Manau, kad dabar pradėdu suprasti.

**Ar galėčiau pamatyti pavyzdį, kad
įsitikinčiau?**

Žinoma.

Pateikiame pavyzdį apie elektroninių patyčių prevencijos programą.

Pasirinkti tyrimo metodus ir planuoti matavimą

Kartu su pasirinktais tyrimo metodais planas rodo rodiklius ir matavimo veiksmus.



Atgalinio ryšio apklausa

Gauti skaitinius duomenis skirtingiems rodikliams

10 min. virtuali apklausa

KODĖL?

Pagrįsti, paaiškinti skaitinius duomenis

Interviu, šiuo atveju, veikia geriau, nei grupinės apklausos, nes norima klausiti asmeninių klausimų

KAS?

30 min interviu

KADA?

Prieš programą

Po programos

Po 3 mėnesių

Po 6 mėnesių

Po 3 mėnesių

Po programos

Po 6 mėnesių

Programos dalyviai ir nukentėję nuo patyčių

IŠ KO RINKSIME DUOMENIS?

Palyginti rezultatus prieš ir po programos

Identifikuoti būdus, kaip programa turi būti tobulinama

Susumuoti vidinės ir išorinės komunikacijos rezultatus

Jei įmanoma, palyginti panašių programų rezultatus

Susumuoti rezultatus

Surasti 3-5 atvejus ar citatas, kurias galite naudoti jūsų poveikio komunikacijoje

Surasti priežastis, lėmusias gautus skaitinius rezultatus

Sužinokite, ką reikia pakeisti programoje

Matavimą matuoti atsižvelgiant į pasirinktus tyrimo metodus

Kartu su pasirinktais tyrimo metodais planas rodo rodiklius ir matavimo veiksmus.



Atgalinio ryšio apklausa

Gauti skaitinius duomenis skirtingiems rodikliams

10 min. virtuali apklausa

KODĖL?

Pagrįsti, paaiškinti skaitinius duomenis

Interviu, šiuo atveju, veikia geriau, nei grupinės apklausos, nes norima klausiti asmeninių klausimų

KAS?

30 min interviu

KADA?

Prieš programą

Po programos

Po 3 mėnesių

Po 6 mėnesių

Po 3 mėnesių

Po programos

Po 6 mėnesių

Programos dalyviai ir nukentėję nuo patyčių

IŠ KO RINKSIME DUOMENIS?

20% mokinių, kurie dalyvavo apklausoje

Palyginti rezultatus prieš ir po programos

Identifikuoti būdus, kaip programa turi būti tobulinama

Susumuoti vidinės ir išorinės komunikacijos rezultatus

Jei įmanoma, palyginti panašių programų rezultatus

Susumuoti rezultatus

Surasti priežastis, lėmusias gautus skaitinius rezultatus

Surasti 3-5 atvejus ar citatas, kurias galite naudoti jūsų poveikio komunikacijoje

Sužinokite, ką reikia pakeisti programoje

Ačiū!

Dabar suprantu, kaip tai veikia, bet vis dar nesu tikras(-a), ar turėčiau tai naudoti savo projekte.

Kada ir kodėl turėčiau naudoti šį įrankį?

Štai kuo šis įrankis gali padėti

Kodėl verta jį naudoti?

- ✓ Rinkti duomenis, kurie padėtų suprasti kuriamą poveikį.
- ✓ Ieškoti būdų, kaip įvertinti jūsų projekto poveikį. Įrankis taip pat teikia pasiūlymus, kaip priimti veiksmingus sprendimus turint ribotus išteklius.

Štai keletas patarimų, kada šį įrankį naudoti

Kada jį naudoti?

- Kai nusprendėte, kokius rodiklius norite naudoti savo poveikiui matuoti.
- Prieš pradėdami rinkti informaciją apie savo poveikį.

Ačiū, dabar suprantu!



8 įrankis:

Matavimo planas



Matavimo planas padės jums nustatyti ir stebėti, kas ir kaip rinks informaciją pagal jūsų poveikio rodiklių sąrašą (pasitelkiant tinkamus tyrimo metodus).

Taigi... kas tai yra?

Džiaugiamės, kad paklausėte!

Matavimo planas padeda organizuoti su poveikio vertinimu susijusią veiklą.

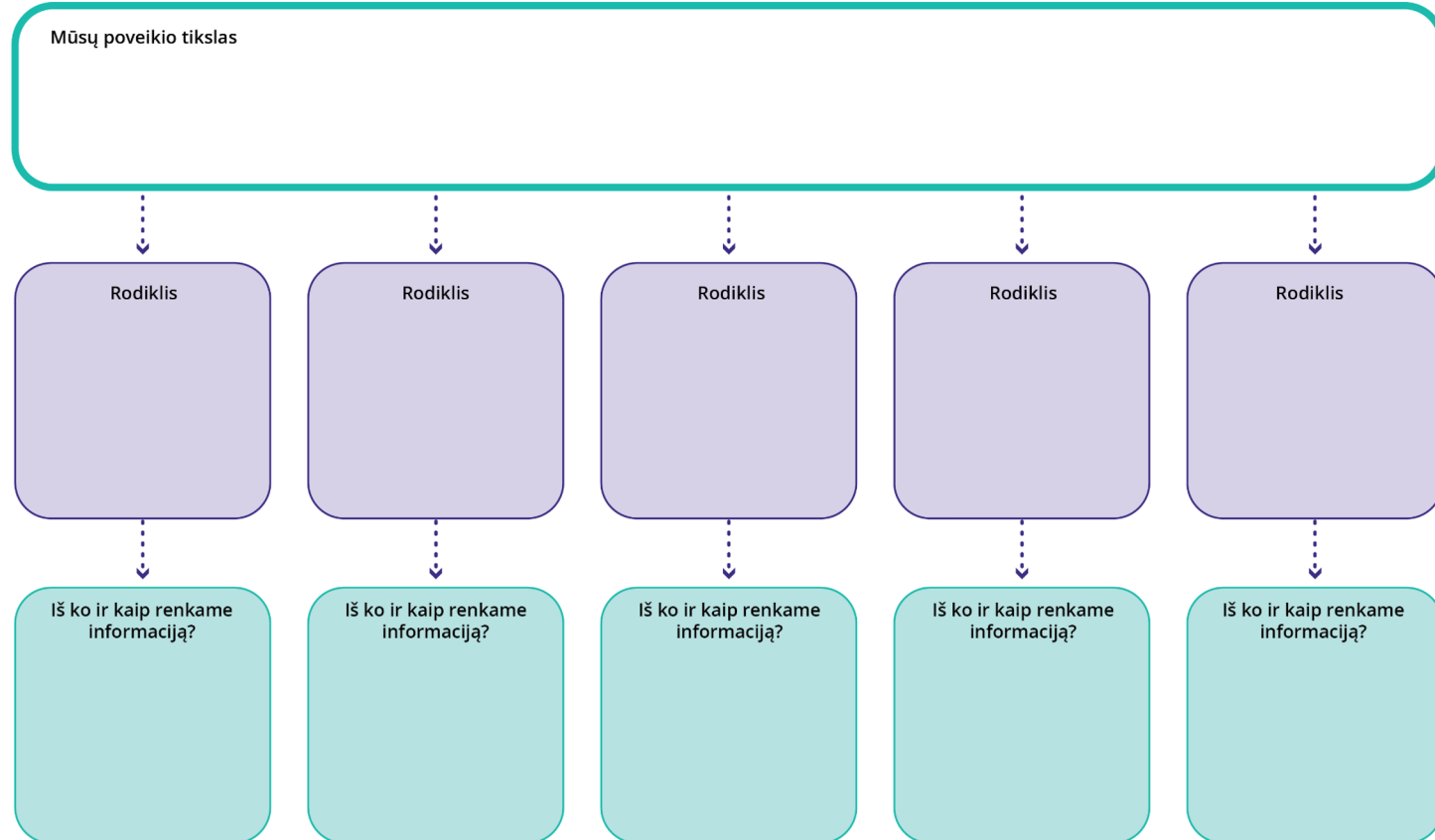
Įrankis yra tarsi kalendorius, kuris padeda nuspręsti ir sekti, kas ir kaip rinks su jūsų rodiklių sąrašu susijusią informaciją.

Planas turėtų būti parengtas prieš atliekant bet kokią su poveikio vertinimu susijusią veiklą.

Skamba šauniai!
Kaip atrodo įrankis?

*Įrankį sudaro du tarpusavyje susijusios priemonės:
informacinė lentelė ir "Excel" pavyzdys.*

Informacinė lentelė / matavimo planas



"Excel" pavyzdys

Kas atlieka užduotį?	Laikotarpis 1	Laikotarpis 2	Laikotarpis 3	Laikotarpis 4	Laikotarpis 5	Laikotarpis 6
Žmogus A		Tikslus pradžios laikas			Tikslus pabaigos laikas	
Žmogus B	Tikslus pradžios ir pabaigos laikas					Tikslus pradžios ir pabaigos laikas
Žmogus C						Tikslus pradžios ir pabaigos laikas

Tai šiek tiek sudėtinga...

Kuo šie du įrankiai skiriasi ir kaip jie susiję?

Džiaugiamės, kad paklausėte!

Norint pradėti planuoti, reikėtų naudotis informacine lentele. Lentelė padės matyti platesnę perspektyvą, nustatyti tikslų ir rodiklių prioritetus.

Tačiau "Excel" pavyzdys leidžia sudaryti konkrečius planus pagal tai, ką planuojate matuoti. Savo komandos nariams galite priskirti konkrečias užduotis, taip pat numatyti jų atlikimo laiką - tai padeda vykdyti veiklą.

Tačiau kaip šie abu įrankiai susiję?

Jei dar neturite aiškaus supratimo, kada ir kas turėtų atlikti poveikio matavimo veiksmus, pirmiausia verta pasinaudoti informacine lentele. Tada galite naudoti lentelėje pateiktus duomenis, kad sukurtumėte "Excel" lentelę pažangai stebėti.

Galite naudoti tik vieną iš jų, jei manote, kad tai geriau tinka jūsų organizacijai.

Ar galėtumėte paaiškinti, kaip juos naudoti?

Žinoma!

Trumpai tariant, turėtumėte daryti štai ką:

Pradėkite pildydami informacinę lentelę.

1. Užrašykite savo poveikio tikslą - tai tikslas, į kurį ketinate sutelkti dėmesį. Galite turėti daugiau nei vieną, tačiau iš pradžių lengviau pasirinkti vieną ir sutelkti dėmesį į jį (o kitiems tikslams sukurti atskiras lenteles).
2. Pagalvokite, kokius šio tikslo aspektus galite (ir norite) išmatuoti. Idėjoms generuoti ir joms suskirstyti į kategorijas galite naudoti rodiklių sąrašo įrankį (6 įrankis). Į lentelę įrašykite rodiklius.
3. Prie kiekvieno rodiklio pridėkite duomenų apie jį rinkimo būdą. Čia gali būti naudingas tyrimo metodų įrankis (7 įrankis).

Tada išsamiau nagrinėkite "Excel" pavyzdį.

1. Surašykite savo poveikio veiklas iš informacinės lentelės, jas atitinkančius tyrimo metodus (prireikus įkvėpimo ieškokite 7 įrankyje "Tyrimo metodų sąrašas") ir kada planuojate naudoti šiuos metodus.
 2. Šį planą įtraukite į bet kokias naudojamas laiko valdymo priemones. Pasidalinkite planu ir su komanda, kad visi žinotumėte, kas planuojama.
 3. Laikykitės plano. Jei reikia, jį atnaujinkite (pvz., datas) arba pakeiskite (pvz., metodus).
- Nepamirškite, kad šį pavyzdį galite pritaikyti atsižvelgdami į savo organizacijos poreikius.

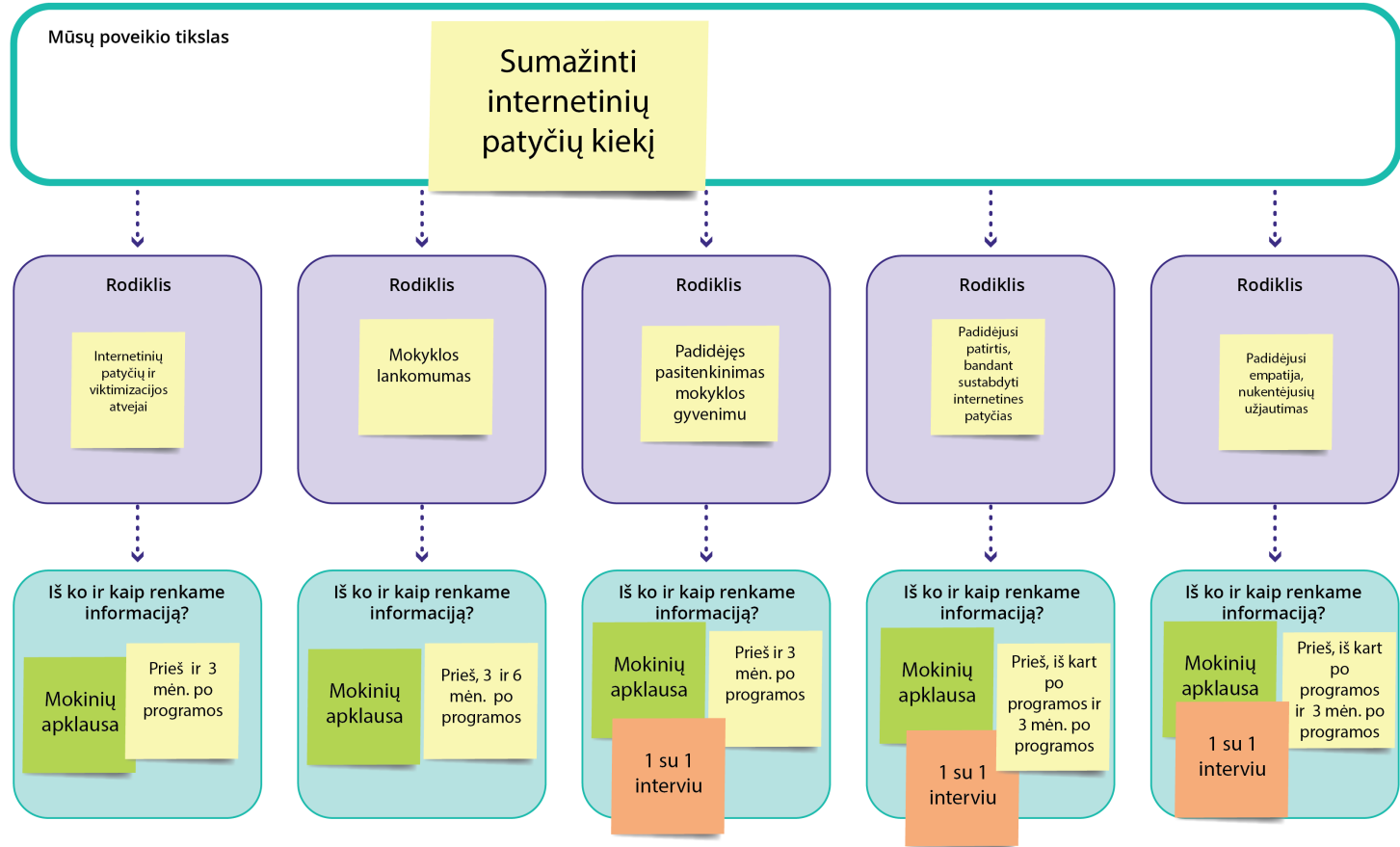
Manau, kad dabar pradėdu suprasti.

**Ar galėčiau pamatyti pavyzdį, kad
įsitikinčiau?**

Žinoma.

Pateikiame pavyzdį apie elektroninių patyčių prevencijos programą.

Informacinė lentelė / matavimo planas



"Excel" pavyzdys



Ačiū!

Dabar suprantu, kaip tai veikia, bet vis dar nesu tikras(-a), ar turėčiau tai naudoti savo projekte.

Kada ir kodėl turėčiau naudoti šį įrankį?

Štai kuo gali padėti šis įrankis.

Kodėl verta jį naudoti?

- Planuoti duomenų surinkimą ir analizę pagal kiekvieną jūsų poveikio indikatorių: kas ką ir kada atliks?

Štai keletas patarimų, kada jį naudoti.

Kada jį naudoti?

Kai į savo kasdienę veiklą norite integruoti poveikio matavimą. Svarbu šių veiklų neatskirti - poveikio matavimas turi būti jūsų veiklų ir darbo centre.

Poveikio matavimo proceso metu surinktus skaičius, istorijas ir įžvalgas nuolat naudokite. Pavyzdžiui, gautus rezultatus aptarkite komandos susitikimuose, komunikuokite savo sėkmę ir gautus rezultatus už organizacijos ribų.

Ačiū, dabar suprantu!



9 įrankis:

organizacinio modelio drobė



Organizacinio modelio drobė padės jums suplanuoti ir pateikti informaciją apie tai, kaip jūsų organizacija sukurs vertę visuomenei ir pritrauks reikiamus finansinius ir žmogiškuosius išteklius. Įrankis iš dalies grindžiamas visais kitais įrankiais.

**Manau, kad apie šį įrankį jau
girdėjau.**

Tai verslo modelio drobė, tiesa?

Taip ir ne!

Verslo modelio drobė yra plačiai naudojama strateginio valdymo priemonė. Pagrindinė jos paskirtis - padėti kurti naujus verslo modelius ir dokumentuoti esamus.

Sukurta daugybė šio įrankio modelių, tačiau labiausiai paplitusi yra Alexanderio Osterwalderio koncepcija. Tai lentelė, kurią sudaro devyni langeliai ir kuri padeda žmonėms suprasti ryšius tarp jų: pagrindiniai partneriai, pagrindinė veikla, pagrindiniai ištekliai, vertės pasiūlymas, santykiai su klientais, komunikacijos kanalai, klientų segmentai, sąnaudų struktūra ir pajamų srautai. Ši lentelė padeda vizualizuoti ir pristatyti savo verslo modelį arba ieškoti naujų.

Gali kilti klausimas, kodėl negalite naudoti to paties įrankio savo organizacijoje.

Verslo modelio drobė yra įrankis, skirtas verslui. Todėl jaunimo ar kitoms nevyriausybinėms organizacijoms šis įrankis paprastai nėra tinkamiausias. Pagrindinis verslų tikslas yra uždirbti pinigų – taip jie matuoja savo sėkmę. O verslo modelio drobė padeda jiems gerinti savo veiklą ir didinti gaunamas pajamas.

Kai galvojate apie organizacijas ir socialinius verslus, kurie dirba su jaunais žmonėmis, jų pirmas tikslas yra įgyvendinti pokytį. Tai gali būti poveikis jų nariams arba platesnei visuomenei, tačiau pinigai dažniausiai laikomi priemone, o ne tikslu. Be to, organizacijų ir verslų galimybės, gebėjimai ir ištekliai gali labai skirtis, todėl šių organizacijų vienodai vertinti negalime.

Taigi... kaip atrodo teigiamą poveikį darančių organizacijų
drobė?

Džiaugiamės, kad paklausėte!







Organizacinė drobė - tai **glaustas jūsų organizacijos modelis**! Ji padeda patiems pamatyti ir kitiems parodyti, ką ir kaip norėtumėte pasiekti savo organizacijoje. Jame derinama visuose kituose įrankiuose pateikta informacija ir faktai apie jūsų organizacijos finansus ir partnerystę.

Svarbu tai, kad organizacinė drobė padeda atskirai analizuoti naudos gavėjus ir suinteresuotąsias šalis, kurios teikia jums išteklius, kad galėtumėte pasiekti savo tikslus. Užpildę drobę galite aiškiai matyti savo stipriąsias ir silpnąsias puses, susijusias su organizacijos valdymu.

Skamba šauniai!
Kaip atrodo įrankis?

Organizacinio modelio drobė

"BENDRAS VAIZDAS": Koks yra mūsų organizacinis modelis, teigiamiems pokyčiams kurti?

1. Suinteresuotosios šalys	2. Poreikiai / problemos	3. Sprendimas	4. Tikslinių grupių kanalai
 	 	 	 
5. Sėkmės rodikliai	6. Partneriai ir ištekliai	7. Išlaidos	8. Pajamų šaltiniai
 			

Hmm... ką reiškia širdies ir įrankių piktogramos?

Organizacinio modelio drobė



Jei langelis pažymėtas širdėle, jame įrašykite svarbią informaciją apie naudos gavėjus.

Jūsų naudos gavėjai - tai žmonės, kuriems naudinga tai, ką darote. Pavyzdžiui, jaunimas, dalyvaujantis jūsų organizuojamose programose, arba jūsų organizacijos nariai.



Jei langelis pažymėtas įrankių ženklų, įrašykite atitinkamą informaciją apie išteklių teikėjus.

Išteklių teikėjai - tai žmonės, kurie suteikia jums pinigų, laiko ar materialinių gėrybių jūsų veiklos vystymui. Pavyzdžiui, finansuotojai, rėmėjai ar savanoriai, padedantys jums įgyvendinti pagrindinę veiklą.

Gerai, ką tiksliai reikėtų įrašyti į šiuos langelius?



Organizacinio modelio drobė

"BENDRAS VAIZDAS": Koks yra mūsų organizacinis modelis, teigiamiems pokyčiams kurti?

1. Suinteresuotosios šalys	2. Poreikiai / problemos	3. Sprendimas	4. Tikslinių grupių kanalai
<p>Kieno poreikius atliepiate? Kas yra jūsų veiklų dalyviai?</p>	<p>Žvelgiant iš naudos gavėjų perspektyvos: kokį (-ius) poreikį (-ius) padeda atliepti jūsų sprendimas? Kodėl jie nori dalyvauti?</p>	<p>Apibūdinkite naudos gavėjams skirto sprendimo koncepciją. Kokius pagrindinius elementus ir veiklas apima šis sprendimas?</p>	<p>Kokiais kanalais pasieksite savo naudos gavėjus?</p>
<p>Kas suteikia išteklių jūsų sprendimui įgyvendinti?</p>	<p>Išteklių teikėjų požiūriu: kokį (-ius) poreikį (-ius) padeda išspręsti jūsų sprendimas? Kodėl jie nori prisidėti?</p>	<p>Aprašykite, kaip įtraukiate išteklių teikėjus ir kaip su jais bendraujate. Pvz., projektų paraiškų rašymas, savanorių programos valdymas, paslaugų pardavimas.</p>	<p>Kokius kanalus naudojate, kad pasiektumėte išteklių teikėjus?</p>











Organizacinio modelio drobė

"BENDRAS VAIZDAS": Koks yra mūsų organizacinis modelis, teigiamiems pokyčiams kurti?

5. Sėkmės rodikliai	6. Partneriai ir ištekliai	7. Išlaidos	8. Pajamų šaltiniai
<p>Kokie rodikliai padės suprasti, kad jūsų sprendimas daro norimą teigiamą poveikį naudos gavėjams?</p> <hr/> <p>Kokie rodikliai padės suprasti, kad jūsų santykiai su išteklių teikėjais yra sėkmingi?</p>  	<p>Kokių partnerysčių ir išteklių (finansų, praktinių žinių) jums reikia, kad galėtumėte pasiūlyti savo sprendimą paramos gavėjams?</p>	<p>Kokios yra pagrindinės išlaidos, reikalingos metiniam sprendimo įgyvendinimui palaikyti?</p>	<p>Kokie yra pajamų šaltiniai, kurie padengtų išlaidas, susijusias su sprendimo teikimu naudos gavėjams?</p>

Organizacinio modelio drobė

"BENDRAS VAIZDAS": Koks yra mūsų organizacinis modelis, teigiamiems pokyčiams kurti?

1. Suinteresuotosios šalys	2. Poreikiai / problemos	3. Sprendimas	4. Tikslinių grupių kanalai
 	 	 	 
5. Sėkmės rodikliai	6. Partneriai ir ištekliai	7. Išlaidos	8. Pajamų šaltiniai
 			

 Įrašykite informaciją apie naudos gavėjus.

 Įrašykite informaciją apie išteklių teikėjus.

Gal galėtumėte pateikti daugiau patarimų, kaip šį įrankį naudoti?

Žinoma.

Pateikiame šiek tiek išsamesnes instrukcijas:

1. Užpildykite visas lentelės dalis taip, kad atspindėtų jūsų organizaciją šiuo metu (jei jūsų organizacija jau egzistuoja), arba taip, kaip įsivaizduojate savo organizaciją ateityje (jei kuriate naują iniciatyvą).

2. Atsižvelgdami į pateiktą informaciją, pradėkite analizuoti esamą situaciją (jei jūsų organizacija jau egzistuoja) arba ateities planus - ar pavyks pasiekti užsibrėžtų rezultatų (jei pradėsite kurti naują iniciatyvą).

Prireikus laisvai koreguokite įrankį.

Naudojimo būdai:

Šiek tiek: užpildykite informaciją pagal savo ir komandos žinias.

Vidutiniškai ar pilnai: naudokite visus poveikio matavimo įrankius (problemų medį, tikslų medį ir t. t., kurių pagrindu sukuriama pokyčių teorija) ir kitus dokumentus, kuriuos jūsų organizacija naudoja savo veiklai vykdyti (pvz., komunikacijos planą).

Manau, kad dabar pradedu suprasti.

**Ar galėčiau pamatyti pavyzdį apie
organizaciją ir jos pasirinktus
metodus?**

Žinoma.

Pateikiame pavyzdį apie elektroninių patyčių prevencijos programą.

Organizacinio modelio drobė

"BENDRAS VAIZDAS": Koks yra mūsų organizacinis modelis, teigiamiems pokyčiams kurti?



Įrašykite informaciją apie naudos gavėjus.

Įrašykite informaciją apie išteklių teikėjus.

Ačiū!

Dabar suprantu, kaip tai veikia, bet vis dar nesu tikras, ar turėčiau tai naudoti savo projekte.

Kada ir kodėl turėčiau naudoti šį įrankį?

Kodėl tai gali būti labai naudinga?

Organizacinio modelio drobė - tai **glaustas jūsų organizacijos modelis**, rodantis ryšį tarp jūsų poveikio, veiklos ir reikalingų išteklių! Jis padeda jums patiems pamatyti ir parodyti kitiems, kas esate ir ar judate teisinga kryptimi. **Trumpa, išsami ir vizuali jūsų organizacijos apžvalga** padeda suprasti, kokie yra jūsų tikslai, kas yra suinteresuotosios šalys, koks yra jūsų vertės pasiūlymas, iš kur gaunami ištekliai ir pan.

Pradėdami naują iniciatyvą, užpildykite drobę. Galėsite ja naudotis, kai planuosite, ką organizacija darys ir ko jai reikės. Jei jūsų organizacija jau sukurta, **drobė naudinga analizuojant ir tobulinant organizacijos valdymą**, padeda nurodyti stipriąsias ir silpnąsias puses bei galimybes. Drobę galite kurti nuo nulio arba naudodami informaciją iš kitų įrankių.

Ar jums kada nors buvo sunku aiškiai ir trumpai pristatyti savo organizaciją kitiems žmonėms (pvz., naujiems komandos nariams, finansuotojams ar net draugams)? Drobė gali būti naudinga **komunikacijos priemone**, nes čia pateikiama svarbiausia informacija apie jūsų organizaciją.

Kodėl ir kada turėtumėte naudoti šį įrankį?

Kodėl verta jį naudoti?

- ✓ Išsiaiškinsite, ar būdas, pagal kurį derinate ar planuojate veiklas, yra logiškas.
- ✓ Sužinosite, kokius esminius jūsų organizacijos komponentus reikia išlaikyti, tobulinti ar keisti.
- ✓ Galėsite lengviau pristatyti savo organizacijos veiklą kitiems.

Kada jį naudoti?

- ✓ Jei planuojate steigti naują organizaciją, drobė padės jums suplanuoti, ko reikės sėkmingai veiklai vykdyti.
- ✓ Jei jūsų organizacija jau egzistuoja, lentelėje perteikite esamą situaciją, o tada naudokite ją kaip priemonę, tobulindami savo veiklą ir poveikį (arba apie visą tai komunikuodami).

Ačiū, dabar suprantu!



Terminologija



Terminologija 1

Veikla = tai, ką darote savo organizacijoje, kad pasiektumėte užsibrėžtą tikslą. Veiklos organizavimas automatiškai nereiškia, kad jūs kuriate poveikį.

Prielaida = kažkas, ką laikote tiesa, bet ką reikia patikrinti realiame gyvenime.

Naudos gavėjai = žmonės, kurie gauna (tiesioginę ar netiesioginę) naudą iš to, ką darote.

Pasekmės = tai, kas atsitinka dėl problemų / nepageidaujamos situacijos.

Pagrindinė problema = svarbiausia problema, kurią bandote išspręsti.

Pageidaujamas poveikis = ką norite pakeisti savo suinteresuotųjų šalių labui (taip pat žr. "poveikio tikslas").

Eksperto nuomonė = tai, ką apie tam tikrą dalyką mano asmuo, turintis atitinkamų žinių ar patirties.

Finansinės sąlygos = asmens finansinė padėtis, materialinė gerovė

Tikslinė grupė = žmonių grupė (jos dydis gali būti įvairus, paprastai optimalus dydis yra apie 5-8 žmonės), kuri atstovauja ir išreiškia suinteresuotųjų šalių požiūrį ir patirtį.

Tikslas = kažkas, ką norite pasiekti

Poveikis - tai bet koks mūsų veiklos poveikis asmeniui, grupei ar aplinkai.

Poveikio vertinimas = poveikio matavimo ir analizės procesas.

Terminologija 2

Poveikio tikslas = pozityvūs pokyčiai, kurių siekiate.

Indikatorius = rodmuo, kuriuo matuojate poveikį.

Įtaka = efektas, poveikis (taip pat žiūrėkite "poveikis").

Sąveika - atvejis, kai koku nors būdu komunikuojate su savo suinteresuotomis šalimis (arba vieni į kitus kaip nors reaguojate).

Susidomėjimas - žmonės, kurie yra įsitraukę į jūsų veiklas yra "susidomėję".

Interviu - pokalbis (dažniausiai akis į akį), kurio metu pašnekovo (suinteresuotosios grupės nario ir pan.) klausiate klausimų.

Ilgos perspektyvos tikslas - pokyčiai, kuriuos norite matyti už kelių metų.

Komunikacijos pasiekiamumas - kiek ir kokių žmonių savo komunikacijos veiksmis pasiekiate, kurie veiksmai, kampanijos yra patys efektyviausi.

Matavimas - kažko vertinimas, stebėjimas.

Misija - ką norite pasiekti, padaryti.

Stebėjimas - kokybinio poveikio matavimo metodas, kai nešališkas asmuo/asmenys stebi jūsų veiklas.

Terminologija 3

Optimizavimas = ko nors (pvz., skirtingų procesų, metodų) supaprastinimas, pagreitinimas.

Rezultatas = apibūdina, kas pasikeitė dėl to, ką padarėte.

Pasiekimas = apibūdina tai, ką padarėte (nenurodant, ar tai ką nors pakeitė, ar ne).

Politinės sąlygos = asmens padėtis, susijusi su politika, pvz., pasaulėžiūra, vertybės, nuomonė aktualiais klausimais ir pan.

Išankstinės sąlygos = dalykai, kurie turi būti įgyvendinti prieš pradedant siekti savo tikslų (pvz., ištekliai, požiūris ir kt.)

Psichologinės sąlygos = asmens psichinė savijauta ir (arba) problemos.

Kokybinis = išmatuojamas pagal kokybę (ne kiekybę).

Kiekybinis = išmatuojamas skaičiais.

Atstovas = asmuo iš jūsų suinteresuotųjų šalių grupės, kuris gali pareikšti savo nuomonę įvairiais klausimais.

Tyrimo metodas = aiškiai organizuotas kokybinių ar kiekybinių duomenų rinkimo ir jų analizės būdas.

Apimtis = kokį veiklos lauką organizacija ir (arba) projektas ketina aprėpti.

Terminologija 4

Segmentai = didesnės grupės dalis.

Suinteresuotoji šalis = grupė žmonių, su kuriais dirbate arba kuriems dirbate ir kuriems jūsų veikla daro tiesioginį poveikį.

Strateginiai tikslai - tai ribos, padedančios sutelkti organizacijos dėmesį.

Strategija = planas, kaip ketinate pasiekti iškeltus tikslus.

Apklausa / klausimynas = klausimų rinkinys, kuriuo siekiama konkretaus tikslo (pvz., įvertinti poveikį suinteresuotosioms šalims arba gauti iš jų atsiliepimų, kad galėtumėte pagerinti savo veiklą).

Sisteminės apžvalgos ir metaanalizės straipsniai = (moksliniai) tekstai, kuriuose pateikiama nuomonė apie kitus straipsnius, programas ir metodus.

Naudos gavėjo patirtis = kokia yra naudos gavėjo kelionė (pvz., emocijos, reakcijos).

Naudos gavėjo kelionė = naudos gavėjo kelionė nuo pirmojo iki paskutinio kontakto su jumis.

Vertės pasiūlymas = tai, ką norite pasiekti arba kaip norite pakeisti/paveikti kieno nors gyvenimą ar gerovę.

Vizija = ideali situacija, kurios siekiate (vizija paprastai yra platesnė ir bendresnė nei misija).