

Uddannelsesnetværket

Rapport for

**Evaluering af Uddannelsesnetværket
med brug af metoden Most Significant Change**

Bettina Ringsing
Maj 2009

Indholdsfortegnelse

0. Sammenfatning	4
1. Indledning	6
1.1 Baggrund for evalueringen	6
1.2 Uddannelsesnetværket	6
2. MSC metoden	8
2.1 En alternative metode til monitorering og evaluering	8
2.2. MSC som læringsværktøj.....	9
2.3 MSC design i evalueringen af Uddannelsesnetværket.....	10
3. Indsamling af historier og valg af de mest betydningsfulde	14
3.1 Indsamling af forandringshistorier	14
3.2 Organisering af udvælgelsesworkshop	14
3.4 Workshoppens diskussioner ifm valg af mest betydningsfulde forandringer	23
3.5 Workshoppens anbefalinger om kommende aktiviteter i Uddannelsesnetværket	24
4. Analyse af MSC historierne	26
4.1 Første domæne: Forandringer i kapaciteten til at arbejde med uddannelse i Syd	26
4.2 Andet domæne: Forandringer i relationer til andre personer eller organisationer	28
4.3 Tredje domæne: Forandringer i netværkets påvirkning af andre aktører	30
4.4 Fjerde domæne: Andre forandringer	32
4.5 Diskussion.....	33
5. MSC metoden i netværk	35
5.1 MSC i netværk	35
5.2 Deltagernes feed back efter udvælgelsesworkshopen.....	35
5.3 MSC i denne evaluering.....	36
5.4 Begrænsninger i MSC.....	37
5.5 MSC i Uddannelsesnetværket i fremtiden.....	37
6. Anbefalinger	38
6.1 Anbefalinger i forhold til Uddannelsesnetværkets aktiviteter i fremtiden	38
6.2. Anbefalinger i forhold til brug af MSC metoden i Uddannelsesnetværket	39
Bilag A: Litteraturliste	40
Bilag B: Deltagende organisationer i evalueringen	41
Bilag C: Betydningsfulde forandringshistorier indsamlet i evalueringen	42
Bilag D: Liste over medlemmer af Uddannelsesnetværket	82
Bilag E: Terms for Evaluering af Uddannelsesnetværket med brug af metoden Most Significant Change	83

Forkortelser

ADRA	Adventisternes udviklings- og nødhjælpsorganisation
BFT	Bistandsfaglig Tjeneste, udenrigsministeriet
DLF	Danmarks Lærerforening
DMR-U	Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling
EFA	Education for All
FTI	Fast Track Initiative (Et internationalt samarbejde der sigter på øgede ressourcer til grundskoleuddannelse)
FIC	Fagligt Internationalt Center
GtU	Genvej til Udvikling
GV	Ghana Venskabsgrupperne
HR	Human Resources
LFA	Logical Framework Approach
MDG	Millenium Development Goals (FNs udviklingsmål)
M&E	Monitorering og evaluering
MFR	Maisons Familiales Rurales Venner
MSC	Most Significant Change
SC	Significant Change
ToR	Terms of Reference

0. Sammenfatning

Uddannelsesnetværket har besluttet at evaluere effekten af netværkets aktiviteter ved at benytte most significant change (MSC) metoden.

MSC er en kvalitative deltagerorienteret tilgang til monitorering og evaluering af effekten af udviklingsindsatser og er baseret på indsamling og udvælgelse af betydningsfulde forandringshistorier. Med MSC metoden er det muligt at komme de konkrete forandringer hos medlemsorganisationerne nærmere, at skabe et rigt billede af netværkets erfaringer, og at skabe læring om hvad der er vigtigt for netværket at arbejde med.

Uddannelsesnetværket blev dannet i 2004 og har 30 medlemmer. Aktiviteterne understøttes af en bevilling fra udenrigsministeriet.

Evalueringen er foretaget i perioden fra slutningen af februar til 1. maj 2009. Der er indsamlet 46 forandringshistorier hos 14 af netværkets medlemsorganisationer og afholdt en workshop, hvor repræsentanter for medlemsorganisationerne har valgt de mest betydningsfulde historier og givet input til Uddannelsesnetværkets fremtidige aktiviteter.

MSC evalueringen har indsamlet betydningsfulde forandringshistorier inden for fire domæner:

1. Forandringer i organisationens kapacitet til at arbejde med uddannelse i Syd
2. Forandringer i organisationens relationer til andre personer eller organisationer i miljøet om uddannelse i Syd
3. Forandringer i forhold til netværkets påvirkning af andre aktører indenfor uddannelse og udvikling
4. Andre forandringer hvor organisationens deltagelse i Uddannelsesnetværket virkelig har gjort en forskel for 'måden man gør tingene på' i organisationen.

De indsamlede historier fordelte sig på de fire domæne på følgende måde:

	Domæne 1 Kapacitet	Domæne 2 Relationer	Domæne 3 Påvirkning	Domæne 4 Andre forandr.	I alt
Antal historier	18	11	10	7	46

På omtalte workshop deltog 10 repræsentanter fra medlemsorganisationerne. De valgte de mest betydningsfulde forandringshistorier indenfor de tre første domæner. Seks historier blev valgt, to i hvert domæne. I gruppediskussionerne og begrundelserne for valgene kom det frem, at netværksmedlemmer bl.a. lægger vægt på:

- at netværket skaber konkrete forandringer
- at der er mangfoldighed i netværket, hvad angår deltagernes faglige baggrund og organisationers type og størrelse
- at forandringerne baserer sig på kollektiv handling
- at netværket skaber et trygt rum, hvor deltagere kan dele viden og synspunkter uden frygt og uden at blive mødt med fordomme
- at netværket forholder sig til uddannelsespolitik og bidrager til at påvirke det uddannelsespolitiske niveau i både Syd og Nord.

En analyse på tværs af samtlige SC viser, at Uddannelsesnetværkets aktiviteter har skabt betydelige og tilfredsstillende resultater i form af styrkelse af medlemsorganisationernes faglige kapacitet. Der er sket en personlig kompetenceudvikling hos deltagerne, hvilket har forbedret personernes faglige arbejde i organisationerne. SC historierne om ændringer i organisationerne viser, at deltagende personer har videreført ny viden og kompetencer til organisationerne, som har ændret organisationernes måder at arbejde på. De indsamlede SC historier dokumenterer desuden, at to tredjedele af de organisationer, der er blevet interviewet til evalueringen har omsat ny viden og kompetencer til forandringer i deres projekt- og programarbejde i Syd.

Analysen viser også, at Uddannelsesnetværket har haft en positiv effekt på nye og forandrede relationer blandt medlemsorganisationerne indbyrdes eller mellem medlemsorganisationer og aktører udenfor netværket. De fleste skabte relationer afgrænser sig til Danmark, og kun i få tilfælde knytter de skabte relationer sig til projektarbejdet i Syd. Der er potentiale for at styrke relationerne yderligere mellem medlemsorganisationerne, fx i form af erfarings- og vidensudveksling eller som stærkere samarbejde i forhold til arbejdet i Syd. Selvom Danida ikke længere støtter sådanne aktiviteter indenfor netværksbevillingen, synes der at være et behov hos en del af medlemsorganisationerne om større koordinering og samarbejde med andre aktører.

Endelig viser evalueringen, at Uddannelsesnetværket i nogen grad har styrket den bistandspolitiske debat i relation til uddannelse. Netværket har i sine aktiviteter påvirket udenrigsministeriet ift at intensivere støtten til Fast Track Initiative, de danske ambassaders uddannelsesrådgivere ift at sætte fokus på civilsamfundets vigtige rolle i udvikling og på forskere ift et samarbejde mellem NGOer og forskere. Historierne vidner om, at der hos en del af netværkets medlemmer er en interesse i at fortsætte påvirkningsarbejdet overfor andre aktører indenfor uddannelse og udvikling. I den forbindelse vil det være oplagt for netværket at overveje, om det skal påtage sig en tydeligere aktør-rolle, der agerer med et klart mandat overfor andre aktører.

MSC metoden har vist sig at være et brugbart værktøj til at afdække væsentlige forandringer i medlemsorganisationerne forårsaget af deres deltagelse i Uddannelsesnetværkets aktiviteter. MSC tilgangen kan dog sjældent stå alene som evalueringsværktøj, da dens kvalitative og subjektive natur giver metoden nogle begrænsninger. Derfor vil det være ideelt at kombinere MSC metoden med andre M&E værktøjer, som er 'objektive', kvantitative og indikatorbaserede.

Der henvises til afsnit 6 for evalueringens anbefalinger.

1. Indledning

1.1 Baggrund for evalueringen

Det faglige netværk Uddannelsesnetværket har besluttet at foretage en evaluering af netværkets arbejde ved brug af most significant change (MSC) metoden. MSC metoden har så vidt vides ikke været brugt i forhold til netværk i Danmark før, og der ligger en metodisk interesse hos Uddannelsesnetværket i at afprøve, hvordan denne metode kan afdække effekten af netværkssamarbejde.

Ifølge ToR for opgaven understreger flere evalueringer og studier af de danske faglige netværk, at det er en stor udfordring at måle effekten af netværk (se bilag E for ToR for evalueringen). De eftersøger, at man mere systematisk tager ændret praksis og relationer i betragtning i monitorering og evaluering af netværkene samt dokumenterer, hvordan kapacitetsopbygning reelt påvirker programmerne i Syd.

ToR giver et trefoldigt formål med evalueringen:

1. At dokumentere effekten af Uddannelsesnetværkets aktiviteter: Målet er at dokumentere væsentlige resultater/ændringer i medlemsorganisationernes arbejde med uddannelse i Syd, som er forårsaget af deres deltagelse i netværkets aktiviteter siden netværkets start. Dette ønskes gjort ved bl.a. at afdække forandringer i organisationerne mht. kapacitet og relationer til andre organisationer samt forandringer i netværkets påvirkning af andre aktører gennem debatskabende aktiviteter.
2. At afprøve MSC som metode for evaluering af netværkssamarbejde blandt danske NGO'er: Der ønskes i forbindelse med evalueringen en erfaringsopsamling og analyse af brugen af metoden til at dokumentere effekten af netværkssamarbejde, med henblik på formidling af erfaringen til de øvrige NGO netværk og andre interesserede i NGO miljøet.
3. At give medlemsorganisationer kendskab til MSC metoden via deltagelse i evalueringen: De medlemsorganisationer, som deltager i evalueringsprocessen, skal gennem forløbet opnå et kendskab til metoden og kapacitet til at anvende metoden i egne organisationer (bilag E).

Evalueringen er foretaget i perioden fra slutningen af februar til 1. maj 2009. Most significant change metoden har medført indsamlingen af forandringshistorier hos 14 af netværkets medlemsorganisationer (Se bilag B for interviewede medlemsorganisationer). Historierne er indsamlet ved brug af semi-strukturerede interviews. I alt er indsamlet 46 forandringshistorier, som dokumenterer effekten af Uddannelsesnetværkets aktiviteter. (Bilag C gengiver samtlige indsamlede forandringshistorier).

Endelig er der i forbindelse med evalueringen afholdt en workshop, hvor 10 repræsentanter fra medlemsorganisationerne har diskuteret forandringshistorierne og valgt de mest betydningsfulde. Derudover har de givet input til Uddannelsesnetværkets fremtidige aktiviteter.

1.2 Uddannelsesnetværket

Uddannelsesnetværket har eksisteret som "kaffeklub" siden 2000. Dengang samlede netværket et mindre antal NGO'er til bl.a. fyraftensmøder. Netværket fik den første netværksbevilling fra Danida i 2004, bevillingen var på 3 mio. kr. og dækkede en treårig periode. I 2007 opnåede netværket en bevilling på 2,2 mio. kr. til anden fase af netværkets arbejde. Denne bevilling udløber i marts 2010.

Uddannelsesnetværket formål fremgår af netværkets vedtægter:

- Uddannelsesnetværket har til formål at bidrage til at øge kvaliteten af den danske NGO-bistand til uddannelse i Syd

Netværket har som delmål:

- At opsamle og videreformidle faglige erfaringer i netværket
- At styrke de deltagende NGOers faglige kapacitet i forhold til uddannelsesrelateret bistand i Syd
- At muliggøre koordinering af NGO-indsatsen indenfor bistand til uddannelse i syd, også i forhold til fremtidige allianceansøgninger
- At styrke den bistandspolitiske debat i relation til uddannelse blandt NGOerne, forskningsverdenen, Danida og offentligheden (Uddannelsesnetværket, 2006, p. 1).

Uddannelsesnetværket har 30 medlemmer (bilag D indeholder en samlet liste over medlemmerne). Medlemmerne vælger en styregruppe bestående af fem-syv medlemmer på netværkets årsmøde (det endelige antal bestemmes på årsmødet). Netværket har en koordinator ansat 30 timer om ugen. Koordinatoren sidder hos værtsorganisationen for netværket, som siden netværkets start har været Ibis.

Inden den nuværende ansøgning udløber i marts 2010, skal netværket beslutte, om og hvordan de vil ansøge om en yderligere bevilling. Denne evaluering kan ses som led i denne beslutning.

2. MSC metoden

Dette afsnit vil give et overblik over MSC metoden og de centrale trin, som metoden indebærer. Derudover vil afsnittet redegøre for, hvordan metoden er anvendt i evalueringen af Uddannelsesnetværket.

2.1 En alternativ metode til monitorering og evaluering

MSC er en deltagerorienteret tilgang til monitorering og evaluering (M&E) af effekterne af udviklingsindsatser og er baseret på indsamling og udvælgelse af betydningsfulde forandringshistorier. Den blev udviklet af Rick Davies (1996) og blev brugt første gang i 1994-95 i et større udviklingsprogram i Bangladesh. Siden har mange organisationer i adskillige lande fået erfaringer med at bruge MSC metoden.

MSC tilgangen er forskellig fra konventionelle M&E metoder. De væsentligste forskelle er præsenteret i tabel 2.1.

Tabel 2.1: Forskelle mellem konventionel M&E og most significant change

Tema	Konventionel M&E	Most significant change
Objektivitet – subjektivitet	Bruger indikatorer Har 'objektivitet' som hovedprincip Kontrollerer og ignorerer forskelligheder og subjektive perspektiver	Bruger ikke indikatorer defineret på forhånd, men forandringsdomæner Meninger, værdier og subjektive perspektiver bliver værdsat
Kvantitativ – Kvalitativ	Størstedelen er kvantitativ Homogeniserer erfaringer snarere end at se på forskelligheder	Er kvalitativ Fremskaffer dybdegående information Definerer betydningen af erfaringerne snarere end at identificere en central tendens
Indsamling og fortolkning af information	Information er indsamlet i forhold til en forudset forandring (indikator) Ofte er informationen fortolket uden for konteksten	Er åben og spørger efter skete forandringer Fortolkning af information foretages af aktørerne med direkte erfaringer med forandringerne

MSC metoden indeholder fire centrale trin¹:

1. Identifikation af domæner der skal monitoreres eller evalueres. MSC processen indledes med, at man identificerer de forandringsdomæner, som man ønsker at monitorere eller evaluere. Et domæne kan fx relatere sig til målene i et udviklingsprojekt eller –program eller være temaer, som en

¹ I *The Most Significant Change (MSC) Technique: A guide to its Use* (Davies & Dart, 2005) beskriver Davies og Dart 10 trin i metoden. Om alle trin implementeres afhænger af den organisatoriske kontekst og formålet med at bruge MSC metoden. Der er dog tre trin, der er grundlæggende i metoden og altid bør udføres, og det er trin to, tre og fire beskrevet her.

organisation har behov for at få belyst nærmere eller lære mere om. Domænerne er bredt og løst formulerede, således at aktører selv fortolker, hvad der er en forandring i det pågældende domæne.

2. Indsamling og registrering af forandringshistorierne. De betydningsfulde forandringshistorier bliver indsamlet. Det sker ved, at aktører bliver spurgt om forandringer, både positive og negative, som de har oplevet i løbet af en bestemt periode indenfor et specifikt domæne. Historierne fortælles som regel af de aktører, der er tættest på forandringerne, som fx målgruppen i et projekt eller program. Indsamlingen kan ske på forskellige måder fx ved interviews, på workshops eller ved at aktører selv registrerer historierne. Historierne skrives ned (eller optages på bånd eller video) og samles.

3. Udvælgelse af de mest betydningsfulde forandringer. Forandringshistorierne bliver analyseret og filtreret op gennem autoritetsniveauer i en organisation. De mest betydningsfulde udvælges af deltagerne i felten eller på det første niveau i hierarkiet. Aktører på næste niveau vælger igen de mest betydningsfulde efter deres egne synspunkter og værdier, og de valgte historier sendes videre til næste niveau. Hver gang en historie bliver valgt, noteres kriterierne for udvælgelsen. Formålet er dels at få en bedre forståelse for forandringerne i felten og for den mening, som folk giver forandringerne, dels at dele denne viden mellem forskellige niveauer i organisationen.

4. Feed back system. Hver gang en historie er blevet valgt på et højere niveau i organisationen, bliver de udvalgte historie sendt tilbage til de lavere niveauer. Dermed kan de lavere niveauer reflektere over holdningerne fx på hovedkontoret eller hos donorer og få indtryk af, hvilke forandringer disse aktører gerne vil se eller støtte.

Der er en række fordele ved at bruge MSC metoden:

- Den giver et rigt billede af forandringer skabt af et projekt eller program
- Den er et godt værktøj til at identificere både forventede og ikke forventede forandringer
- Den er let at forstå og kan bruges uden speciel træning
- Den kan styrke aktørers evne til at være opmærksomme på og analysere resultatet af deres arbejde
- Den kan facilitere læring i organisationer (Ringsing, 2003).

2.2. MSC som læringsværktøj

Hvor stærkt et læringsværktøj MSC metoden er, afhænger af måden, den implementeres på. Den dialog og flow af informationer, der sker mellem forskellige niveauer i organisationen, fremmer en læring om de forandringer eller effekter, en organisation eller et program skaber. Et andet vigtigt input til læreprocessen er et møde eller en workshop, hvor den mest betydningsfulde forandring vælges. Det er variationen i historierne og øvelsen at vælge mellem dem, der skaber diskussionerne, og det er under diskussionerne, at der sker en fortolkning af historierne baseret på gruppens værdier, som derved bliver tydeliggjorte.

Derudover vil historierne bidrage til læring, hvis beskrivelserne tillader, at man forstår omstændighederne omkring forandringerne (hvordan skete de?) og hvilken rolle, organisationen spillede heri. Endelig kan information og læring fra historierne føre til formulering af fremtidige handlinger eller justeringer. Dette er elementerne i en lærecirkel, hvis man forstår læring som en cirkulær proces af erfaring-refleksion-handling (Ringsing, 2003).

2.3 MSC design i evalueringen af Uddannelsesnetværket

Valg af fire domæner

Der er valgt fire domæner til evalueringen af Uddannelsesnetværket. De fire valgte domæner er:

1. Forandringer i organisationens kapacitet til at arbejde med uddannelse i Syd
2. Forandringer i organisationens relationer til andre personer eller organisationer i miljøet om uddannelse i Syd
3. Forandringer i forhold til netværkets påvirkning af andre aktører indenfor uddannelse og udvikling
4. Andre forandringer hvor organisationens deltagelse i Uddannelsesnetværket virkelig har gjort en forskel for 'måden man gør tingene på' i organisationen

Domænerne relaterer sig til netværkets formål, som de fremgår af vedtægterne (se afsnit 1). De er dog formuleret mere løst, således at medlemsorganisationerne i højere grad selv identificerer de skete forandringer indenfor området.

Således henviser domænet om forandringer i organisationens kapacitet til formålet om *at styrke de deltagende NGOers faglige kapacitet i forhold til uddannelsesrelateret bistand i Syd*. Ligeledes relaterer domænet om forandringer i relationer til andre personer eller organisationer i miljøet om uddannelse sig til målet om *at muliggøre koordinering af NGO-indsatsen indenfor bistand til uddannelse i Syd, også i forhold til fremtidige allianceansøgninger*. Domænet lægger vægt på relationer, dels fordi målet henviser til koordinering af aktiviteter og allianceprojekter, som Danida ikke længere støtter, og netværket derfor har nedprioriteret, dels fordi det er et netværks fornemteste opgave at skabe forbindelser mellem mennesker og organisationer. Endelig knytter det tredje domæne om forandringer i forhold til netværkets påvirkning af andre aktører indenfor uddannelse og udvikling sig til målet om *at styrke den bistandspolitiske debat i relation til uddannelse blandt NGOerne, forskningsverdenen, Danida og offentligheden*.

Erfaringen viser, at det ideelle antal af domæner ligger mellem tre og fem. Hvis der er flere, vil antallet af forandringshistorier blive stort og kræve meget tid i udvælgelsesprocessen af de mest betydningsfulde historier. I nærværende evaluering vil fire domæner være passende, og derfor har man valgt ikke at spørge direkte til et sidste formål om *at opsamle og videreformidle faglige erfaringer i netværket*.

Det fjerde "frie" domæne er medtaget for at give plads til forandringer, som medlemsorganisationerne har oplevet, men som ikke falder ind under de tre identificerede domæner. Det giver mulighed for at vægte ting, som deltagerne synes er relevant i deres kontekst.

Det har været muligt, at fortælle både positive og negative forandringshistorier i evalueringen, og konsulenten har været opmærksom på muligheden for de negative historier. Tidsfaktoren var dog afgørende i beslutningen om ikke at have et domæne specifikt til negative forandringer.

Indsamling af forandringshistorier

Til indsamling af historierne er der blevet udarbejdet en semi-struktureret interviewguide. Et interview indledes med et åbent spørgsmål til deltagerne, og i det første domæne blev spørgsmålet formuleret således:

"Hvis du ser tilbage på din deltagelse i Uddannelsesnetværket og dets aktiviteter, hvad har så været en betydningsfuld forandring i din organisations kapacitet til at arbejde med uddannelse i Syd? (Kan være en positiv eller negativ forandring)"

Derefter er der stillet spørgsmål med det formål at få centrale aspekter frem i historien:

"Hvad er det som har forandret sig?"

"Hvad skete der?" (Fortæl historien, hvem var involveret, hvornår skete det, hvad var årsagen til forandringen?)

"Hvilken betydning har denne forandring haft for arbejdet med uddannelse i Syd?"

"Hvilken rolle spillede Uddannelsesnetværket i denne forandring?"

"Hvorfor er denne forandring betydningsfuld for dig?"

Det er Uddannelsesnetværkets overordnede formål at øge kvaliteten af den danske NGO-bistand til uddannelse i Syd, det har dog af gode grunde ikke været muligt at vurdere Syd partners gavn af netværket. Spørgsmålet om forandringens betydning for arbejdet i Syd er taget med for at få medlemsorganisationernes vurdering af effekten på arbejdet i Syd.

Interviews med repræsentanter for medlemsorganisationerne

Det blev besluttet at indsamle forandringshistorierne ved interviews af repræsentanter for medlemsorganisationerne foretaget af konsulenten. Man ønskede at interviewe 15 medlemsorganisationer, som svarer til halvdelen af medlemmerne. Evalueringen endte med at interviewe 14 organisationer, da et medlem blev sygt sent i processen, og det ikke var muligt at finde en erstatning.

Et brev om evalueringen blev indledningsvist sendt til samtlige medlemsorganisationer med tilbud om at deltage og samtidig lære om MSC metoden. De mest aktive organisationer fik en ekstra opfordring til at deltage, og da 15 organisationer havde meldt sig, blev der ikke sendt flere opfordringer. Det betyder naturligvis, at evalueringens resultater ikke repræsenterer hele netværket men gælder for de medlemsorganisationer, der har deltaget i evalueringens interviews. (Se afsnit 3 for flere detaljer om evalueringens indsamling af forandringshistorier).

Udvælgelsesworkshop

Da alle forandringshistorier var indsamlet (på nær historierne fra en enkelt organisation, der manglede at blive interviewet på grund af rejse), blev der afholdt en workshop, hvor repræsentanter for medlemsorganisationerne i grupper udvalgte de mest betydningsfulde forandringer indenfor hvert domæne. Øvelsen dannede desuden basis for en afklaring af, hvad netværket skal vælge at fokusere på i fremtiden, og hvilke aktiviteter man skal prioritere.

Det var tilmed formålet med workshoppen at give medlemsorganisationerne et kendskab til metoden, som er en del af evalueringens ToR.

Da Uddannelsesnetværkets organisatoriske opbygning består af medlemsorganisationerne og en valgt styregruppe er der ikke tale om et egentligt hierarkisk system, som MSC historierne normalt udvælges igennem. Man kunne have valgt at lade styregruppen udvælge de mest betydningsfulde forandringer, men i det tilfælde ville der ikke være blevet skabt den samme indsigt blandt medlemsorganisationerne om netværkets effekt. Målet i denne evaluering har været at skabe en horisontal læring, hvorfor de mest betydningsfulde forandringer er udvalgt på samme niveau, som de er indsamlet. (Se afsnit 3 for flere detaljer om workshoppen og de valgte historier).

Sekundær analyse af forandringshistorierne

Udover deltagernes bearbejdning og fortolkning af forandringshistorierne på workshoppen, har Uddannelsesnetværket ønsket en sekundær analyse på tværs af de indsamlede historier foretaget af konsulenten. En sådan analyse kan være en del af MSC tilgangen, men det er ikke et af de afgørende trin i metoden.

Analysen er foretaget med henblik på at finde frem til hvilke typer af forandringer, Uddannelsesnetværket har været med til at skabe, og hvorvidt deltagelsen i Uddannelsesnetværket har bidraget til at skabe ændret praksis i medlemsorganisationerne og/eller i projekter eller programmer i Syd. Det er netop disse spørgsmål, som flere evalueringer og studier påpeger som en stor udfordring at finde svar på ved brug af traditionelle metoder i monitorering og evaluering af netværk (ICCO, 2004, Katalyst, 2006, Madsen, 2007).

Feed back

Der sker en feed back til historiefortællere og medlemsorganisationer i form af denne rapport, som indeholder en beskrivelse af workshoppen og en gengivelse af de udvalgte mest betydningsfulde forandringshistorier. Derudover følger en liste over samtlige indsamlede historier som bilag.

Pilotundersøgelse

Inden den endelige evaluering af Uddannelsesnetværket blev indledt, havde man udarbejdet en pilotundersøgelse med interviews af tre medlemsorganisationer for at afprøve metoden, inden det endelige design for evalueringen blev udarbejdet.

Pilotundersøgelsen bekræftede, at det er muligt ved interviews at afdække forandringshistorier fra medlemsorganisationerne (Ringsing, 2009). Den kom derudover med en række anbefalinger:

- At indsamle forandringshistorierne ved brug af interviews frem for, at historierne fx fortælles i grupper til en workshop
- At tilføje et spørgsmål i interviewguiden, således at effekten i Syd bliver overvejet i forbindelse med samtlige forandringshistorie eller at have det som et domæne for sig. (Som det fremgår ovenfor blev det besluttet af styregruppen at have spørgsmålet om effekten i Syd inddraget som et spørgsmål i spørgeguiden)
- At overveje hvordan der mest hensigtsmæssigt spørges til negative forandringer
- At afslutte evalueringen med en workshop, hvor medlemsorganisationerne udvælger de mest betydningsfulde forandringer
- At opsamle erfaringer fra interviewene, der ikke er mundet ud i konkrete forandringer og derfor ikke bliver 'fanget' af metoden.

MSC og evaluering af netværk

MSC metoden er ikke specielt designet til at blive brugt i netværk, og Uddannelsesnetværket er opmærksomt på, at den ikke kan give svar på det hele. Den måde, som denne evaluering har valgt at implementere metoden gør, at det bliver muligt:

- at få mere 'greb om' om konkrete forandringer hos medlemsorganisationerne og dermed resultaterne af netværkets arbejde
- at skabe et rigt billede af netværkets/medlemsorganisationernes erfaringer
- at skabe mulighed for gensidig inspiration/læring om netværket og dets mål og prioriteter blandt medlemsorganisationerne

- at give deltagerne større kendskab til MSC metoden.

Den måde MSC metoden er brugt og spørgsmål er stillet i denne evaluering gør, at det *ikke* er muligt:

- at få en samlet kvantitativ opgørelse over afholdte aktiviteter og deltagere
- at afdække medlemsorganisationernes motivation for at deltage
- at få beskrevet "lessons learned" generelt.

Det anbefales normalt ikke, at MSC metoden er den eneste tilgang i en afsluttende evaluering af et program eller netværk. Den kombineres gerne med andre tilgange som fx er 'objektive' og indikator-baserede.

3. Indsamling af historier og valg af de mest betydningsfulde

Dette afsnit gør rede for, hvordan indsamlingen af de betydningsfulde forandringshistorier er foregået i evalueringen, samt hvilke metodiske overvejelser, der har været undervejs. Desuden indeholder afsnittet en beskrivelse af en afholdt workshop i Uddannelsesnetværket, hvor deltagerne udvalgte de meste betydningsfulde forandringer, samt en redegørelse for deltagernes begrundelser for disse valg og deres anbefalinger til netværket på denne baggrund.

3.1 Indsamling af forandringshistorier

Mellem d. 29. januar og 24. marts 2009 er 14 medlemsorganisationer blevet interviewet til evalueringen. 13 af de interviewede medlemmer er repræsentanter for NGOer, en er konsulent med virksomhed. Interviewpersonerne har i alle tilfælde været organisationernes kontaktperson til netværket. De er blevet interviewet om betydningsfulde forandringer i deres organisationer indenfor de fire identificerede domæner: 1) kapacitet til at arbejde med uddannelse i Syd, 2) relationer til andre personer eller organisationer, 3) netværkets påvirkning af andre aktører samt 4) et "frit" domæne, det var muligt at bruge til alle andre forandringer. Til interviewene er brugt en semi-struktureret guide med spørgsmål, der sikrer, at relevante aspekter er kommet med i forandringshistorierne: hvad har forandret sig, hvad skete der, er der sket forandring i Syd, hvorfor er denne forandring betydningsfuld.

Efter interviewene, der har taget 1,5 time i gennemsnit, har konsulenten nedskrevet de forandringshistorier, der er fremkommet under interviewet. De er efterfølgende sendt til interviewpersonen, som har set historierne igennem for mulige misforståelse og foretaget rettelser i teksten, hvis personen ønskede det. Det sidste er gjort med den begrundelse, at historierne er personernes egne, og at de interviewede derfor skal kunne stå inde for hele indholdet. MSC metoden foreskriver desuden ikke, at forandringshistorierne skal indsamles af en ekstern aktør.

Der er blevet indsamlet i alt 46 historier i evalueringen. Oprindeligt blev der indsamlet 48, imidlertid blev to historier taget væk, da forandringerne ikke var foranlediget af deltagelse i Uddannelsesnetværket. Tabel 3.1 er en oversigt over antal af indsamlede forandringshistorier indenfor hvert domæne.

Tabel 3.1: Oversigt over indsamlede forandringshistorier indenfor hvert domæne

	Domæne 1 Kapacitet	Domæne 2 Relationer	Domæne 3 Påvirkning	Domæne 4 Andre forandr.	I alt
Antal historier	18	11	10	7	46

3.2 Organisering af udvælgelsesworkshop

Som beskrevet i afsnit 2 involverer MSC metoden en udvælgelse af den mest betydningsfulde af de indsamlede forandringshistorier. I evalueringen af Uddannelsesnetværket valgte man at lade dette ske under en workshop, da deltagerne ved at være med i gruppediskussioner får større kendskab til netværkets resultater og erfarer, hvilke resultater netværksmedlemmerne synes er vigtige. Desuden ville medlemsorganisationerne ved at deltage i en workshop få større kendskab til MSC metoden, hvilket er en del af formålet med evalueringen. For at optimere brugen af medlemsorganisationernes tid blev workshoppen holdt i forlængelse af netværkets årsmøde og varede tre timer.

I MSC metoden sker udvælgelsesprocessen gennem et hierarkisk system, men i denne evaluering foregik det på et enkelt niveau, hvor både de interviewede kontaktpersoner og andre interesserede medlemmer fra organisationerne var inviterede til at deltage. 10 personer accepterede invitationen, hvoraf fem var blevet interviewet. De deltagende personer repræsenterede syv medlemsorganisationer og en temagrube.

Da workshoppen blev afholdt, var der indsamlet 44 forandringshistorier (da en medlemsorganisation pga. rejse først blev interviewet efter workshoppen). Det store antal af indsamlede historier gjorde, at man var nødt til på grund af manglende tid at begrænse antallet, der skulle behandles på workshoppen. Man besluttede derfor, at historierne i fjerde "frie" domæne blev valgt fra. Derudover blev organisationer, der havde flere historier indenfor samme domæne, bedt om at vælge den mest betydningsfulde, som derefter kom med på workshoppen. Da der ville blive foretaget en sekundær analyse af forandringshistorierne, som ville sikre en analytisk bearbejdning af samtlige historier, vurderede konsulenten, at denne løsning ikke var ideel men stadig metodisk forsvarlig. I alt 31 forandringshistorier blev behandlet på workshoppen. Tabel 3.2 viser en oversigt over de behandlede historier på workshoppen.

Til workshoppen blev deltagerne inddelt i to grupper. Historierne blev sorteret således, at hver gruppe skulle vælge den mest betydningsfulde forandring blandt halvdelen af historierne indenfor hvert domæne. Sorteringen tog hensyn til, at personer så vidt muligt ikke kom til at vælge blandt historier, de selv havde leveret. Erfaringen viser, at det dermed bliver lettere for deltagere at foretage valg.

Tabel 3.2: Oversigt over antal historier behandlet i hver gruppe til workshoppen

	Domæne 1 Kapacitet	Domæne 2 Relationer	Domæne 3 Påvirkning	I alt
Gruppe 1	6	5	4	15
Gruppe 2	7	4	5	16
	13	9	9	31

3.3 Valg af de mest betydningsfulde forandringer på workshoppen

Når deltagerne skal vælge den mest betydningsfulde forandring, lærer de for det første om netværkets resultater og effekt ved at læse forandringshistorierne. I forsøget på at blive enige i en gruppe om, hvilken forandring, der skal noteres som den mest betydningsfulde, bliver deltageres kriterier for, hvad en betydningsfuld forandring er og dermed hvilke resultater, det er vigtigt for netværket at skabe i fremtiden, tydeliggjort.

Derfor blev grupperne udover at vælge den mest betydningsfulde forandring i hvert domæne bedt om at begrunde valget: hvorfor blev netop denne forandringshistorie valgt som den mest betydningsfulde. På baggrund af de valgte historier skulle grupperne endvidere give anbefalinger til kommende aktiviteter i Uddannelsesnetværket.

Da hver gruppe valgte den mest betydningsfulde forandring i hvert domæne, blev der på workshoppen i alt udvalgt seks mest betydningsfulde forandringshistorier. Nedenfor er de valgte historier indenfor hvert domæne gengivet sammen med gruppernes begrundelser for valget samt deres anbefalingerne til fremtidige aktiviteter.

Mest betydningsfulde forandringer i domæne 1: Kapacitet til at arbejde med uddannelse i Syd

1.1 Kvalitet i undervisningen drejer sig ikke længere kun om klasseværelser og bøger

Organisation: Red Barnet

Dato: 12. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Mange i Red Barnet i vores samarbejdslande havde tidligere indtryk af, at kvalitet i undervisningen udelukkende var et spørgsmål om at sikre input som ordentlige klasseværelser, bøger og lærernes eksamenspapirer. Nu ser man også på kvaliteten af selve undervisningen fx om børnene lærer at læse og skrive, og om undervisningen fremmer demokratiske samværsformer og børnevenlige skoler.

Hvad skete der?

I Uddannelsesnetværkets temagruppe om læring og udvikling udviklede vi nogle værktøjspapirer om kvalitet i undervisningen og om, hvordan man bedst kan udvikle læreres kapacitet. De blev lavet på baggrund af de deltagende organisationers erfaringer på området samt diskussioner af, om man kan opstille nogle indikatorer for, hvad god uddannelse er.

Det er diskussioner, jeg ikke ville kunne have haft andre steder, både fordi de foregår på dansk, som er mit eget sprog (i min dagligdag arbejder jeg næsten udelukkende med internationale netværk, hvor vi kommunikerer på engelsk), og fordi at diskussionerne er baseret på *oplevet* viden modsat det, du kan finde på nettet. I arbejdsgruppen har snakken på dansk gjort det muligt at nuancere emnet yderligere og givet en dybde i diskussionerne, som jeg har bragt med ind i Red Barnet.

Værktøjspapirerne er udarbejdet på både dansk og engelsk, og de har den fordel at være på max tre sider med referencer til, hvor man kan finde mere om emnet.

Jeg har haft værktøjspapirerne med i bagagen, når jeg er taget ud til vores programmer for at rådgive programfolkene. Her har jeg præsenteret værktøjerne for de ansvarlige for uddannelsesprogrammerne bl.a. i Etiopien og Angola. På den baggrund har vi talt om ideer, som konkret har fået indflydelse på den måde, programfolkene er begyndt at udvikle lærernes professionalisme, og på måden lærerne organiseres på, fx ved brug af en såkaldt "cluster approach".

På den måde har det rykket ved opfattelsen af, hvad kvalitet i uddannelse er. Nu ser man kvaliteten som et kompleks af input, som både består af de mere hårde slags som klasseværelser og bøger, men også de bløde som bedre elevcentrerede undervisningsmetoder, selvtillid hos lærerne, større faglighed mv.

Effekten på nuværende tidspunkt er en ændret opfattelse hos programpersonalet og nye strategier for, hvordan de planlægger arbejdet.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Det er en meget konkret ting, som har haft betydning for vores programmets støtte til at udvikle kvaliteten i undervisningen. Det er den forandring, der har været tættest relateret til arbejdet i Uddannelsesnetværket. Vi deltager også i andre netværk med uddannelsesrådgivere i England, USA, Sverige og Norge, og det er selvfølgelig også netværk, jeg trækker på.

I og med at vi har været i en arbejdsproces, hvor vi har kunnet diskutere emnerne face-to-face, har jeg fået en bedre baggrundsforståelse for, hvad det er, jeg mener med det, når jeg snakker om det. Når jeg får en

manual, der er produceret i Unicef eller i vores egen alliance af Red Barnet organisationer, er det ikke altid, vi har mulighed for at mødes for at diskutere, hvorfor vi lige skriver sådan og ikke noget andet.

Gruppens begrundelse for valget

- Forandringshistorien handler om konkret ændret praksis i Syd
- Forandringen er baseret på brug af et værktøjspapir udarbejdet af Uddannelsesnetværket, der bygger på medlemsorganisationernes erfaringer. Dermed er forandringen udtryk for to af netværkets formål om både kapacitetsopbygning og erfaringsudveksling. Desuden giver værktøjspapiret et godt grundlag for dialog med partnere om, hvad kvalitet er
- Kvalitet i uddannelse er et nøglebegreb i uddannelse og er et uddannelsespolitisk vigtigt emne.

Gruppens anbefalinger til Uddannelsesnetværket

- Udarbejde værktøjspapirer indenfor områder af fælles interesse hos medlemsorganisationerne.

1.2 Jeg har fået et sprog til at udtrykke mine ideer om udvikling

Organisation: Genvej til Udvikling (GtU)

Dato: 2. februar 2009

Hvad har forandret sig?

Jeg kom hjem fra to år med Danida i Niger og savnede et sprog for at udtrykke mine erfaringer med kapacitetsopbygning. Det, jeg havde behov for at udtrykke, havde jeg i hvert fald ikke fået et sprog til igennem Danida. Det har ændret sig siden hen, til dels takket være arbejdet indenfor Uddannelsesnetværket.

Hvad skete der?

I Uddannelsesnetværket fik jeg mulighed for at udveksle ideer, vende tanker, diskutere vigtige vinkler og styrke sproget i forhold til min egen erfaring. Husk på, jeg er biolog, jeg har ikke en uddannelse, der forbereder mig på at sætte ord på processer. Jeg har lært meget af at arbejde sammen med indianere i Sydamerika og med små organisationer i Niger, men det har ikke udviklet mit sprog. Først da jeg kom tilbage til Danmark og blev medlem af M&E-gruppen i Uddannelsesnetværket, kom jeg til at omgås folk med en anden baggrund - humanister, lærere, antropologer – og det udviklede mit sprog. Det gjorde mig bedre i stand til at omtale mine erfaringer i et mere almengyldigt sprog.

Jeg kan huske, da jeg første gang hørte udtrykket 'magtperspektivet' i vores M&E-gruppe. Det var som et stort lys, der blev tændt. Det relaterede sig direkte til de erfaringer, jeg havde haft, hvor magten lå hos projekterne og hos udviklingsaktørerne, hvor donoren altid var øverst i hierarkiet og målgruppen – "the beneficiaries" som de bliver kaldt - aldrig blev spurgt. Det var skønt med ét ord at kunne synliggøre så stort et problem. Også udtrykket 'elevcentreret undervisning', som kunne blive til 'målgruppecentreret kommunikation', var nyttigt. Og mange flere.

Igenom Uddannelsesnetværket blev det lettere for mig at komme med mere nuancerede udlægninger af problemstillinger. Jeg brugte de nye færdigheder, bl.a. da jeg skulle formulere et projekt i GtU, som vi har haft i det østlige Niger med en ny samarbejdspartner. Projektet etablerede en enkel brønd i et grænsningsområde brugt af flere etniske grupper. Bevillingen kom op på 800.000 kr., for de mange konflikter imellem brugere gjorde, at meget skulle italesættes. Det var vigtigt at give plads til en masse processer, inklusivt kapacitetsopbygning hos den lille lokale NGO, der havde ansvar for projektet og de lokale myndigheder, der blev inddraget. Alt i alt blev det et projekt med en vigtig læringskomponent. Netværket er nemlig ikke kun for uddannelsesprojekter, men også for projekter med en stor læringskomponent.

Det sidste års tid har jeg deltaget i en Action Learning gruppe. Her har jeg direkte kunnet sparre med andre i Uddannelsesnetværket om mine og deres behov i forhold til vores respektive projekter. Det var en utrolig god oplevelse at være med til, og det var noget der rykkede. Action Learning er en metode, der tager udgangspunkt i en konkret problemstilling. Det skal være et problem, man er i nu, et problem som ikke har en entydig løsning, og som berører én personligt og følelsesmæssigt. Noget uforløst der skal 'snakkes'. De andre medlemmer i gruppen lytter og stiller begavede og konfronterende spørgsmål på en ikke-fordømmende måde. Man følger problemstillingen igennem et længere forløb, og man bliver mere klar på, hvad problemet handler om, og hvordan det kan tackles.

Det projekt i GtU, som jeg har været tovholder på, var på det tidspunkt ved at slutte, og jeg skulle forberede en auto-evaluering med deltagelse af tre medlemmer af GtU. Jeg skulle facilitere en workshop og vælge de forskellige emner og fokus. I den forbindelse var det godt at få snakket om de ting, jeg havde i klemme, inden. Jeg havde hidtil været temmelig alene med projektet. Det var derfor utroligt givtigt at blive lyttet til. Jeg følte mig bedre forberedt til evalueringen.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

GtU er en frivillighedsbaseret organisation, og medlemmerne er spredt over hele landet. Vi mødes ikke særlig tit, folk har travlt, og det koster penge at samles et sted. Når så endeligt vi holder møder, er tiden for knap til også at gå i dybden med andet end de helt konkrete problemer. Vi udveksler ikke ideer om udvikling eller om metoder, ikke fordi interessen fejler noget, men vi er nødt til at prioritere. Når man kommer fra de små organisationer, mangler man nogle at vende sin situation med. Det er måske dér kontakten til Uddannelsesnetværket har haft størst betydning for mig, i hvert fald det sidste års tid.

GtU udspringer af Emmaus-bevægelsen med klunserne. Der er et stykke vej fra at samle tøj ind til at være en organisation, der tænker i projekter. Kontakten til Uddannelsesnetværket har styrket mig i at kunne give vores projekter i udlandet en god sparring og guidning. Action Learning-gruppen skabte et rum for refleksion, som også kan bruges direkte i projektet. Det kunne være spændende indenfor Action Learning gruppen at udvikle metoden mhp at bruge den sammen med vores samarbejdspartnere.

Gruppens begrundelse for valget

- Personen har lært noget konkret
- Forandringshistorien er repræsentativ for, hvad der sker i mange af de små organisationer i Uddannelsesnetværket, selvom den kun handler om forandringen for en person
- Det er en forandring, som vanskeligt kunne være sket udenfor netværket
- Historien viser, at netværket rummer forskellige professioner og fagligheder
- Forandringshistorien er et udtryk for, at netværket er et sted hvor teori og praksis mødes
- Historien viser, at det ikke kun er uddannelsesprojekter, der drager nytte af netværket.

Gruppens anbefalinger til Uddannelsesnetværket

- Det er vigtigt at bibeholde arrangementer på forskellige niveauer: fyraftensmøder, temagrupper, kurser mv. På den måde kan netværket dække alles interesser
- Der skal i netværket være plads til diskussioner om praktiske erfaringer og i mindre grupper
- Action Learning fungerer godt, fordi det er en blanding af at lære og at sparre med/coache de andre i gruppen. Det er derfor noget, der skal fortsætte
- Længere (lærings)forløb er gode og bør have plads.

Mest betydningsfulde forandringer i domæne 2: Relationer til andre personer eller organisationer

2.1 Vi er blevet en del af et uddannelsespolitisk miljø

Organisation: Maisons Familieres Rurales (MFR)

Dato: 19. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Ved at være med i Uddannelsesnetværket er vi blevet en del af et miljø omkring udvikling og uddannelsespolitik, mere end vi var før.

Hvad skete der?

Ved at jeg sidder i styregruppen, diskuterer jeg mange ting, der har relevans for foreningen MFR. Det synes jeg er spændende. I styregruppen har vi hyppige møder med en relativ stor dagsorden, hvor vi diskuterer en masse ting lige fra lavpraktiske emner til EFA og Global Monitoring Report. Den sidste er vi fx inviteret til at give input til, ligesom vi er inviteret med til at forberede en session på FTI-mødet i København i samarbejde med Global Campaign for Education. Dette giver jo et større perspektiv på uddannelse. Det gør os i MFR bevidste om, at vi er en lille del af noget, der fylder mere.

Udover at få det overordnede perspektiv på vores arbejde, giver det også en styrke at være sammen med ligesindede og en følelse af ikke at være alene. Det er godt at møde mennesker, der har de samme problemer og tanker ifm. udvikling og uddannelse, som en selv. Der er meget at hente, også konkrete ting som fx værkstøjspapirerne, som vi har været med til at udvikle i netværket og brugt konkret.

Vi er også blevet mere bevidste om forskellene på store indsatser som Fast Track Initiative og så det græsrodsarbejde, vi selv laver. Jeg er blevet lidt skeptisk overfor de store initiativer, som ofte er rettet indad mod dem selv og deres eget system, som fx FN og Verdensbanken. I MFR vil vi gerne lave det, vi laver, godt.

I netværket var jeg med til at lave et offentligt møde med udviklingsministeren, om hvor meget Danmark bruger i bistand på uddannelse. Det var meget sjovt, men der rykkede ikke rigtig noget. Der er lang vej fra os til politikerne, det kan godt være, man kan påvirke en offentlig debat, der på længere sigt kan påvirke politikerne. Men det er en lang vej at gå. Jeg tror, man skal finde nogle andre måder at arbejde på, også i netværket. Vi bør have nogle strategiske overvejelser i netværket om, hvordan bruger vi vores kræfter bedst.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

For mig selv og for foreningen har det betydet, at vi arbejder videre med MFR. På et tidspunkt var vi gået døde, vi ville ikke bare lave det samme en gang til. Selv om vi fik en god evaluering på et stort projekt, så syntes vi, det var begyndt at blive lidt frustrerende. Pludselig kom der med deltagelsen i netværket et nyt perspektiv på arbejdet. Vi fik fornemmelsen af, at der er noget større, at der er noget policy i det også. Det fik os til at fortsætte.

Gruppens begrundelse for valget

- En vigtig funktion af netværket er at bidrage til en forståelse hos medlemmerne af, hvordan vi indgår i et stort system/en sammenhæng på globalt plan, når vi arbejder med uddannelse
- Det er svært at få tid til at holde sig orienteret om de større sammenhænge og det hjælper netværket til

<p>via nyhedsbrev, fyraftensmøder, orientering til styregruppen o.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Netværket hjælper også til, at man gennem diskussioner lærer at forholde sig kritisk til, hvad der sker på internationalt plan.
<p>Gruppens anbefalinger til Uddannelsesnetværket</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortsætte flowet af informationer på forskellige planer (nyhedsbrev, fyraftensmøder, i styregruppen o.a.) • Samarbejde med netværk i Nord, som ligner vores egne for at lære af erfaringer.
<p>2.2 Allianceprojekt med Ibis og Danmarks Lærerforening</p>
<p>Organisation: Ghana Venskabsgrupperne (GV) Dato: 27. februar 2009</p> <p>Hvad har forandret sig? Det er samarbejdet i Uddannelsesnetværket, der har ført til, at vi søgte et allianceprojekt sammen med Ibis og Danmarks Lærerforening (DLF). Det er et fint projekt, der kører, og det kobler de kompetencer, som de tre organisationer har. Ingen af os ville have kunnet lave det alene, og vi har rigtig meget fornøjelse af samarbejdet her og i Ghana.</p> <p>Hvad skete der? Da der kom en mulighed i Danida for at søge midler til allianceprojekter, begyndte vi at tale med Ibis og DLF om at lave en ansøgning. Efter vi indleverede ansøgningen til Danida, gik der rigtig lang tid, før Danida blev sikre på, hvordan de skulle vurdere ansøgningerne, og før vi derefter fik bevillingen. Projektet kører fra 2007-2010.</p> <p>Inden allianceprojektet havde vi i flere år haft et godt samarbejde med Ibis både i Danmark og i Ghana. Vi havde været i Ghana i mange år, siden 1979, og Ibis kom til mange år senere. Vi talte en del sammen, inden de etablerede sig i Ghana.</p> <p>I allianceprojektet kommer GV med konkret fagligt input på baggrund af vores erfaringer med undervisning af landsbybørn og modersmålsundervisning. Til gengæld har vi kunnet læne os op ad Ibis governance-erfaring og DLFs samarbejde med lærerforeningen i Ghana. På den måde læner vi os op ad hinandens kompetencer, men man må også bøje lidt af.</p> <p>Det er krævende at indgå i et samarbejde med to andre organisationer. Vi er de små, og da vores medlem af konsortiet er frivillig, skal der tages hensyn til tidspunkter for rejser og møder, men det fungerer rigtig fint. Vi er rørende enige om at prøve at gå efter en anden fase, når nu programmet er ved at være slut.</p> <p>Jeg var med i den første udvikling af allianceprojektet, men jeg er ikke med i det danske konsortium. Jeg er kun med som vikar en gang imellem, når det kniber for vores repræsentant, der bor i Århus-området. Derfor er jeg ikke helt inde i detaljerne.</p> <p>Betydning for arbejdet i Syd Det gode samarbejde vi har herhjemme smitter af på vores samarbejdspartner i Ghana, School for Life, og de er fx blevet meget mere opmærksom på Ibis. Vores partner er også blevet mere aktiv i samarbejdet med andre organisationer og netværk, og på den måde er deres samarbejde med andre aktører blevet styrket via allianceprojektet.</p> <p>Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?</p>

Det er et eksemplarisk projekt, da det trækker på det, vi hver især er gode til i de tre organisationer.

Gruppens begrundelse for valget

- Historien er en god beskrivelse af, hvad der er sket
- Forandringshistorien er et konkret resultat
- Det er et eksempel på at store og små organisationer kan gå sammen og ikke opfatte sig som konkurrenter. Ellers ser man en tendens til, at de danske organisationer "deler verden imellem sig", men historien er et eksempel på, at det ikke behøver at være sådan
- De tre organisationer er ikke oplagte samarbejdspartnere, men forskellighederne bliver bragt sammen og man øger resultatet og $2+2=5$
- Man satser mere fx kapacitet og ressourcer, når man indgår i et samarbejde, det er mere forpligtende end fx erfaringsudveksling
- Alliancen er et udtryk for, at Uddannelsesnetværket skaber et trygt miljø, hvor der skabes tillid til hinanden og vi afmystificerer hinanden, hvilket muliggør, at man tør indgå i alliancer.

Gruppens anbefalinger til Uddannelsesnetværket

- Fortsætte med at skabe tryghed, så medlemmer kan lære hinanden at kende, så der derved kan skabes samarbejde og alliancer
- Fortsætte med at være et rum for udveksling af erfaringer, hvilket også kan være rammen for at skabe nye ting sammen. Dette kan også være en måde at få flere medlemmer
- Kurser i fundraising.

Mest betydningsfulde forandringer i domæne 3: Netværkets påvirkning af andre aktører

3.1 Netværket kan påvirke i Danmark

Organisation: International Børnesolidaritet

Dato: 5. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Jeg har fået et håb om, at vi kan gøre en forskel i Danmark også.

Hvad skete der?

Uddannelsesnetværket afholdt en 2-dages konference om modersmåls- og tosproget undervisning. Det er noget af det bedste, jeg har været med til i netværkene. Det bedste var workshopperne. Facilitatorerne var så gode til at definere spørgsmål til gruppearbejdet, så vi kunne gå i gang lige med det samme. Nogle gange synes jeg gruppearbejde er tungt og ulideligt, når man skal sidde og snakke, men dette var virkelig givende.

Facilitatorerne fik udtaget essensen af de to dage i forhold til deltagernes viden, erfaringer og konklusioner, som også handlede om tosproget undervisning i Danmark. Indholdet gik videre til undervisningsministeriet, jeg ved så ikke om Bertel Haarder har ladet sig påvirke.

På konferencen blev der også præsenteret erfaringer fra andre dele af verden. Det var en virkelig god måde at koble Nord og Syd på. Det blev meget tydeligt, hvad det betyder at lære på sit eget sprog, hvis man skal lære andre sprog. Der var gode eksempler fra Afrika, hvor både elever og lærer ikke vidste, hvad de talte om, fordi de ikke forstod det. Det var et godt input til situationen i Danmark og den tosprogede undervisning

eller mangel på samme. Det er et eksempel på, at netværket godt kan samle erfaringer fra Syd, der kan bruges i Nord. Men om det har haft konkret betydning i Nord, kan jeg ikke sige noget om.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Den konklusion, der blev lavet efter konferencen og sendt videre, gav mig håb om, at vi kan gøre en forskel i Danmark. Det er en rar følelse. Selvfølgelig er det også et langt sejt træk. Fx kom de politikere, der var inviteret til konferencen, ikke. Men bare det, at der er så mange mennesker, som brænder så meget for emnet, giver en følelse af, at vi måske kan gøre noget.

Gruppens begrundelse for valget

- Konferencen medførte en påvirkning både i relation til Syd (Danida uddannelsesrådgiverne sagde, at de havde lært meget af konferencen) – og i relation til Nord, da konferencen også handlede om modersmålsundervisning i Danmark
- Forandringshistorien handler om, at man kan lære af Syd og bruge det i påvirkning i Danmark. Påvirkning i Danmark er også sundt ift, at vi ikke altid kun fortæller folk i Syd, hvordan de skal gøre, men også kigger på os selv
- I konferencen deltog fremmedsproglærere fra Danmark, som er en ny gruppe, der ikke er med i Uddannelsesnetværket
- På konferencen blev der brugt nye metoder, og den var spændende organiseret.

Gruppens anbefalinger til Uddannelsesnetværket

- Lave flere konferencer, og gerne hvor vi bruger eksperter til noget, vi ikke selv kan
- Konferencerne må gerne bruge ressourcer på processen og eksperimentere med metoderne
- Konkret forslag: lave en konference eller studiekreds om forskelle på engelsk, fransk og portugisisk udviklingskultur og socialiseringsprocesser.

3.2 Danmark giver nu stor støtte til Fast Track Initiative

Organisation: Danmarks Lærerforening (DLF)

Dato: 26. februar 2009

Hvad har forandret sig?

Danida giver nu et tre-cifret millionbeløb til Fast Track Initiative. I begyndelsen gav de meget lidt.

Hvad skete der?

Vi har påvirket, at Danida er gået kraftigt ind i Fast Track Initiative. Her har vi lagt pres på fra starten, og kort tid efter begyndte Danida at give lidt penge, og nu giver de mange penge, et tre-cifret millionbeløb. Det er svært præcist at sige, om vores pres er hele årsagen, og om de havde gjort sig disse tanker inden. Men der gik ikke lang tid efter vores pres, før Danida begyndte at støtte initiativet. De sidder for tiden som "chair" for Fast Track donorgruppen. Pladsen går selvfølgelig på omgang, men den påtager man sig ikke, hvis ikke man synes, det er vigtigt.

Det pres vi lagde, var bl.a. et indlæg i Udvikling, som ministeren svarede på. Det var DLF og Ibis, der skrev det, men udgangspunktet var Uddannelsesnetværket. Netværket holdt derefter et debatmøde, hvor vi bl.a. slog på vigtigheden af Fast Track. Debatmødet handlede også om, at Danida ikke lægger så meget i uddannelse, som de havde lovet. De havde samtidigt et afløbsproblem, og der foreslog vi, at de lagde pengene i Fast Track. Vi argumenterede, at det var en oplagt mulighed, da midlerne her går til lande, som lever op til bestemte krav, som Danida ikke kan være i mod. Jeg mener, det var med til at lægge pres på dem. Endvidere var nogle af de Danida ansatte enige med os, så de brugte vores argumenter. Men det er

klart, hvis der ikke var nogen interesse i at gøre det, så havde de aldrig gjort det.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Det er et specifikt område, som har ført til en ændring i Udenrigsministeriets strategi, som er i overensstemmelse med den retning, vi synes, det skal gå. DLFs mål er, at vi når til et punkt, hvor vi bliver involveret i dansk udviklingsbistand og har medindflydelse på, hvordan dansk udviklingsbistand på uddannelsesområdet bliver udmøntet.

Gruppens begrundelse for valget

- Forandringshistorien viser, at det er vigtigt at påvirke det politiske niveau
- Historien indeholder et tydeligt resultat af fortalervirksomhed og et eksempel på, at netværket har betydning
- Den er også et eksempel på, at det er muligt at blive enige om en fælles position og handling i netværket. Det er vigtigt at kunne tale med én stemme, man har mere kraft, når man er 30 organisationer. På den måde er historien moralsk opbyggelig.

Gruppens anbefalinger til Uddannelsesnetværket

- Hvis det skal være muligt i fremtiden at kunne rykke på politiske sager, er det vigtigt at kende hinanden i netværket godt nok til, at man kan etablere en stemme, når der bliver behov for det
- Det kunne derfor være godt at skabe et forum for at kunne diskutere, hvordan netværket kan udtale sig.

3.4 Workshoppens diskussioner ifm valg af mest betydningsfulde forandringer

Kriterierne for valget af den mest betydningsfulde forandring siger noget om, hvad deltagerne (og dermed netværket) synes er vigtigt at prioritere i Uddannelsesnetværkets funktion.

Begrundelserne for valg af forandringerne ovenfor og diskussionerne i grupperne viser, at deltagerne har vægtet det, at der er opnået **konkrete forandringer**, som et vigtigt kriterium. Konkrete forandringer kan fx være nye faglige færdigheder hos personer, ændret praksis i en organisation, forandringer i Syd eller resultater i form af øgede bistandsressourcer til uddannelse.

I den forbindelse var der overvejelser i en af grupperne, om hvorvidt forandringer hos små medlemsorganisationer i sig selv er mere betydningsfulde, da disse organisationer ikke har samme kapacitet som de store til at skabe organisatoriske forandringer.

Mangfoldigheden i netværket både hvad angår deltageres faglige baggrund og organisationers type og størrelse synes også i nogen grad for at have betydning. I begrundelserne for valget af en af historierne nævnes det, at den viser, at netværket rummer forskellige professioner og fagligheder.

Et andet kriterium, som synes vigtigt, er, om forandringen er baseret på **kollektiv handling**. Det kan enten være af en mindre gruppe, små og store organisationer i fællesskab eller af hele netværket. Både i begrundelserne og i gruppediskussionerne fremgik det tydeligt, at det faktum, at organisationer går sammen i fx allianceprojekter, er tegn på, at netværket kan skabe et **trygt rum**, hvor erfaringer og ideer kan udveksles, fordomme nedbrydes og forskelligheder udnyttes, hvilket er meget betydningsfuldt for deltagerne. I et trygt rum kan deltagere dele viden og synspunkter uden frygt og uden at blive mødt med fordomme, hvilket i høj grad stimulerer læring i et netværk. At medlemsorganisationerne i

netværket kan blive **enige om fælles holdninger** i forhold til uddannelsespolitiske emner er et andet eksempel på en kollektiv handling, der synes vigtig i netværket.

I flere af de valgte historier har en begrundelse for valget været, at det er vigtigt at forholde sig til **uddannelsespolitik**. Det gælder fx i kapacitetsopbygning, hvor medlemmer ved at deltage i netværket (fyraftensmøder, nyhedsbreve, orientering i styregruppen o.a.) får en øget forståelse for uddannelsespolitik på nationalt og globalt plan, og at man i denne forbindelse lærer at forholde sig kritisk til, hvad der sker. Vigtigt er det også, at netværket kan bidrage til en **påvirkning på det uddannelsespolitiske niveau** i både Syd og Nord, og at erfaringer fra Syd kan benyttes i påvirkningsarbejde i Nord. Her er det tilmed væsentligt med de konkrete forandringer, at man kan se, at netværket har været med til at flytte noget uddannelsespolitisk fx at få flere midler til Fast Track Initiative, og at netværket dermed fremstår som betydningsfuldt.

Endelig er **nye grupper af deltagere** (fx fremmedsproglærere fra Danmark) og **nye metoder** til at facilitere forskellige aktiviteter blevet fremhævet som vigtige i begrundelserne for valget af en af forandringshistorierne.

3.5 Workshoppens anbefalinger om kommende aktiviteter i Uddannelsesnetværket

Med udgangspunkt i de mest betydningsfulde forandringer har deltagerne på workshoppen præsenteret en række forslag til Uddannelsesnetværket med hensyn til fremtidige aktiviteter.

Det er blevet foreslået, at netværket fortsætter med at udarbejde **værktøjspapirer**, som mange organisationer har nævnt som centrale i forandringshistorierne. Eksisterende værktøjspapirer er udarbejdet om centrale temaer indenfor uddannelse som fx kvalitet i undervisningen og supervision af lærere. Papirerne er baseret på medlemsorganisationernes erfaringer og kan bruges som guidelines i udvikling af uddannelsesprogrammer i Syd.

I forslagene bliver konferencen om modersmåls- og tosproget undervisning nævnt som en veltilrettelagt konference, det er værd at lære af. Derfor bliver det foreslået at lave flere **konferencer**, hvor man prioriterer at **eksperimentere med form og metoder** som fx workshopmetoder. Der bliver desuden nævnt et konkret forslag til et emne til en konference, nemlig forskelle på engelsk, fransk og portugisisk udviklingskultur og socialiseringsprocesser.

Derudover anbefaler workshoppens deltagere, at der fortsat skabes rum til diskussioner blandt medlemmerne om praktiske erfaringer i mindre grupper. Her nævner deltagerne **Action Learning** grupperne som et eksempel på grupper, der har fungeret godt. Action Learning går ud på, at man coacher hinanden i en gruppe med tre-fire personer. Som deltager får du de andres fulde opmærksomhed i ca. en halv time i forhold til en problemstilling, du sidder med i din organisation, og som du har behov for at arbejde med. Desuden bliver **læringsforløb af længere varighed** nævnt som nogle, der har været særligt gavnlige for deltagerne.

I det hele taget bliver det anbefalet, at Uddannelsesnetværket bliver ved med at være et **trygt sted**, hvor medlemmer kan lære hinanden at kende, så der kan skabes samarbejde og alliancer.

Workshoppens deltagere anbefaler desuden, at netværket vedbliver med at arrangere **forskelligartede aktiviteter** som fyraftensmøder, temagrupper, kurser osv. for at sikre at dække mangfoldigheden af behov blandt medlemmerne. Deslige anbefales det, at det eksisterende **informationsflow**, som formidles via nyhedsbrevet, fyraftensmøder og briefinger i styregruppen bibeholdes.

Med hensyn til mere udadrettede aktiviteter bliver det i forbindelse med en diskussion af relationer til andre organisationer foreslået, at Uddannelsesnetværket overvejer et samarbejde med lignende **netværk i Nord** for at lære af deres erfaringer. Endelig bliver det anbefalet at have en mere overordnet diskussion af, hvordan netværket etablere én stemme og udtaler sig som **samlet organ i politiske sager**.

4. Analyse af MSC historierne

Dette afsnit indeholder en sekundær analyse af de 46 indsamlede forandringshistorier. En sådan analyse er ikke et afgørende skridt i MSC metoden (Davies & Dart, 2005), men den kan supplere udvælgelsesprocessen og på et andet niveau granske historierne på tværs. Hvor det var nødvendigt til udvælgelsesworkshoppen at vælge nogle af SC historierne fra på forhånd på grund af tidsbegrænsning, indgår samtlige historier i denne analyse.

Analysen kan udføres ud fra forskellige parametre. Indenfor rammerne af nærværende evaluering, hvor formålet er at dokumentere effekten af Uddannelsesnetværkets aktiviteter, er analysen foretaget med henblik på at afdække, hvorvidt deltagelsen i Uddannelsesnetværket har bidraget til at skabe ændret praksis, hos personer, i organisationer og/eller i projekter eller programmer i Syd. Domænet om påvirkning af andre aktører er analyseret med henblik på at se, hvilke påvirkninger, der er sket, og om denne har ført til ændringer i Syd.

Derudover fremhæver analysen, så vidt det er muligt, generelle tendenser i organisationernes forandringshistorier, og erfaringer og udsagn fra evalueringens interviews er i nogle tilfælde medtaget, selvom disse ikke er en del af forandringshistorierne.

Det er dog værd at fremhæve, at forandringshistorierne ikke er indsamlet med henblik på at kunne trække generelle karaktertræk frem i Uddannelsesnetværket. De er først og fremmest samlet for at få så mange forskellige og særegne fortællinger med om effekten af netværkets aktiviteter.

Analysen er struktureret i forhold til de fire domæner: kapacitet til at arbejde med uddannelse i Syd, relationer til andre personer eller organisationer, netværkets påvirkning af andre aktører samt andre forandringer i det "frie" domæne.

4.1 Første domæne: Forandringer i kapaciteten til at arbejde med uddannelse i Syd

Der er indsamlet 18 forandringshistorier i det første domæne, som drejer sig om betydningsfulde forandringer i kapaciteten hos medlemsorganisationerne til at arbejde med uddannelse i Syd.

Ændret praksis hos personer

Seks forandringshistorier fortæller om betydningsfulde forandringer i form af en ændret praksis hos enkeltpersoner.

To historier fortæller om, at en person har fået større indsigt i bistand og uddannelsespolitik og indblik i forskellige holdninger til decentralisering og skolebestyrelse, som gør, at vedkommende bedre kan informere, rådgive og deltage i diskussioner med partnere om disse emner. I den ene historie fortæller personen, at han i netværket har fundet et rum for faglig sparring, som var savnet i egen organisation, hvor uddannelse er et perifert emne. Det er især de uddannelsespolitiske diskussioner, der foregår i netværkets styregruppe, der har ført til de pågældende forandringer.

Tre historier handler om, at personer i små medlemsorganisationer ved at deltage i kurser, træningsforløb og temagrupper har fået ny viden om centrale begreber i uddannelsesprojekter og fået forståelse af sammenhænge mellem uddannelse og udvikling, som ifølge en af historiefortællerne bevirker, at fx workshops med målgruppen gennemføres på en anden og mere relevant måde. I en

fjerde historie, fortæller en person om erhvervet nye færdigheder, der gør, at hun nu bruger LFA til at strukturere ansøgninger og styre projekter.

Ændret praksis i organisationer

Syv historier handler om ændret praksis i organisationerne. Forandringshistorierne fortæller, at tre mellemstore organisationer har større fokus på fortalervirksomhed i deres arbejde i Syd, og at de i højere grad end tidligere støtter partnerne i konkrete aktiviteter for at opnå bedre vilkår. I den forbindelse nævnes aktiviteter som faglige fyraftensmøder og møder om fortalervirksomhed, der har haft indflydelse på forandringerne. Flere organisationer gør dog opmærksom på, at de foruden inspiration fra netværket har fået input andre steder fra, og at vigtigheden af fortalervirksomhed bliver diskuteret i flere fora bl.a. i sammenhæng med opdateringen af den danske civilsamfundsstrategi.

To organisationer fortæller, at de ved hjælp af den viden, de har erhvervet i Uddannelsesnetværket er blevet i stand til bedre at have faglige diskussioner med partnerne om indholdet og kvaliteten af den undervisning, som projekterne støtter. En tredje historie fortæller, at organisationen generelt er blevet inspireret til konstant at inddrage nye ideer i projekter og på den måde til løbende at udvikle kvaliteten af arbejdet.

Endelig har en organisation opnået en ændret opfattelse hos programpersonalet i Syd af, hvad kvalitet i uddannelse af. Kvalitet ses nu både som input som klasseværelser og bøger og de mere bløde aspekter som bedre elevcentrerede undervisningsmetoder, større faglighed mv. Vedkommende, der fortæller historien, har i diskussioner med programpersonalet brugt netværkets værktøjspapirer om kvalitet i undervisningen og udvikling af læreres kapacitet.

Forandringer i Syd

Ni af historierne (50 %) fortæller, at forandringer i kapaciteten hos organisationerne har ført til direkte forandringer i programarbejdet i Syd.

Fire historier fremhæver, at partnere er begyndt at engagere sig i aktiviteter indenfor fortalervirksomhed eller rettighedsbaseret tilgang. Fx lavede en af de pågældende organisationers partnere tidligere elementært skolebyggeri, hvor den i dag arbejder med børns ret til skolegang. I et andet tilfælde har et større fokus på fortalervirksomhed i et projekt ført til, at lokale skoleledere har opnået at få tilført flere ressourcer og dermed lærerkræfter til lokalområdet.

Tre små medlemsorganisationer nævner, at projekterne med deres partnere er blevet af bedre kvalitet. I et tilfælde er forældrene blevet inddraget i et projekt, der handler om deres børns skolegang, og i et andet har man indført alternative og mindre autoritære undervisningsmetoder. Endelig er der et eksempel på, at viden om 'elevcentreret undervisning' og 'målgruppecentreret kommunikation' erhvervet i netværket har ført til et velgennemført projekt.

To af de ovennævnte forandringshistorier nævner endvidere, at Uddannelsesnetværkets aktiviteter har været en medvirkende faktor i organisationernes udvikling af nye strategier for arbejdet i Syd ift hhv. uddannelse og fortalervirksomhed. En tredje organisation fortæller, at aktiviteter i Uddannelsesnetværket har været med til, at modersmåls- og tosproget undervisning er kommet højt på dagsordenen i organisationen og er blevet centralt for alle landeprogrammer.

Endelig skal medtages en historie, som ikke har ført til forandring i Syd endnu, men har stort potentiale til at gøre det indenfor en mindre årrække. Historien handler om, at en medlemsorganisation har brugt materialer fra en konference i Uddannelsesnetværket til at påvirke organisationens internationale

alliance. Dette har ført til en højere prioritering af modersmålsundervisning i alliancen og en beslutning om at bruge midler på at udvikle materialer til modersmålsundervisning i en række afrikanske lande. Denne forandring er sket for nyligt, men vil som sagt sandsynligvis snart føre til konkrete forandringer i Syd.

SC historierne i dette domæne dokumenterer, at der i Uddannelsesnetværket sker en personlig kompetenceudvikling hos deltagerne, og at dette har ført til en forbedring af personers faglige arbejde i organisationerne. Selvom den ændrede praksis er sket hos de enkelte personer, har den i nogle tilfælde potentiale til på sigt at udvikle sig til "måden man gør ting på" i organisationen. SC historierne om ændringer i organisationerne viser, at deltagende personer har videreført ny viden og kompetencer til organisationerne, som har ændret organisationernes måder at arbejde på.

De indsamlede SC historier dokumenterer desuden, at ni ud af de i alt 14 organisationer, der er blevet interviewet til evalueringen har omsat ny viden og kompetencer til forandringer i et eller andet omfang i deres projekt- og programarbejde i Syd.

Det er en bred vifte af aktiviteter, der har haft indflydelse på forandringerne i dette domæne. De aktiviteter, der har været nævnt hyppigst, er netværkets værktøjspapirer, undervisningsforløb i fortalervirksomhed, Action Learning grupper, faglige fyraftensmøder, konferencerne om "vocational training" og modersmåls- og tosproget undervisning og diskussioner i styregruppen.

4.2 Andet domæne: Forandringer i relationer til andre personer eller organisationer

De interviewede medlemsorganisationer i Uddannelsesnetværkets har identificeret 11 forandringshistorier indenfor domænet om betydningsfulde forandringer i relationer til andre personer eller organisationer.

Ændret praksis hos personer

Fem historier handler om ændringer i personlige relationer, tre af disse har ført til en ændret praksis.

En historie handler om, at den interviewede person gennem medlemskabet af netværket har fået kendskab til de danske organisationers arbejde i Syd. Det har styrket vedkommende i at kunne opfordre egne medlemsorganisationer til at tage kontakt til andre danske organisationer, der har uddannelsesaktiviteter i samme lande med henblik på at bruge hinandens erfaringer og undersøge mulighederne for koordination og samarbejde.

I en anden historie, fortæller en organisation, som kun har været med i netværket i kort tid, om, hvordan de fik løst et konkret akut problem med et visum til en besøgende ved at ringe til en anden medlemsorganisation for at få hjælp.

Derudover nævner flere, at det at have lært andre personer fra organisationer, der arbejder med uddannelse og udvikling, personligt at kende betyder, at det er blevet meget lettere at kontakte andre medlemmer med henblik på faglig udveksling. Der er dog ikke tale om, at relationerne i disse tilfælde har ført til konkret udvekslinger endnu.

Ændret praksis i organisationer

Seks historier handler om, at der er sket en ændring i organisationers relationer.

To organisationer har nævnt det samme allianceprojekt i Ghana etableret mellem tre organisationer i netværket, en stor og to mellemstore, som en betydningsfuld forandring. Projektet giver børn, der bor langt væk fra de statslige skoler, mulighed for at gå i skole i deres lokalområde. Ifølge organisationerne har projektet været en succes, og de vil ansøge om endnu en periode, når den nuværende udløber i 2010. Det er det eneste allianceprojekt, som relationer etableret gennem netværket har skabt. I Uddannelsesnetværkets første ansøgning (2004-2007) var det et mål at inspirere til koordinering af aktiviteter blandt organisationerne, herunder dannelsen af allianceprojekter. Senere ændrede Danida imidlertid retningslinjerne for støtte til de faglige netværk, således at det ikke længere var muligt at søge om midler til koordineringen af aktiviteter mellem medlemsorganisationerne. Da forandringshistorien om allianceprojektet blev valgt som den mest betydningsfulde i den ene gruppe på workshoppen (læs mere om workshoppen i afsnit 3) og blev betragtet som en vigtig forandring i den anden gruppe, må det antages, at koordinering af aktiviteter blandt organisationerne i et eller andet omfang er af stor vigtighed, og det er dermed muligvis noget, man bør beskæftige sig med, også selvom man ikke kan opnå finansiering til sådanne aktiviteter gennem Danida.

En aftale om udveksling mellem to store organisationers landekontorer/programmer i tre afrikanske lande er en anden forandring i relationer, der har ført til konkrete forandringer i Syd. Det er gennem netværket, at den pågældende organisation er blevet opmærksom på ligheden mellem de to organisationers arbejde og dermed potentialet for faglig udveksling.

Endvidere handler en historie om, hvordan en organisation ved at være med i Uddannelsesnetværket er blevet en del af et miljø omkring udvikling og uddannelsespolitik, hvilket har givet organisationen et overordnet perspektiv på arbejdet. Denne historie blev på workshoppen af den ene gruppe valgt som den mest betydningsfulde. Gruppens argumenter for at vælge netop denne historie var blandt andet, at det er en vigtig funktion for netværket at styrke en forståelse af og en kritisk holdning til den globale uddannelsespolitiske scene i en udviklingsammenhæng.

Endelig handler en historie om, at en organisation har fået kontakt til en ny type af potentielle samarbejdspartnere ved en af Uddannelsesnetværkets aktiviteter. Organisationen er netop ved at udvikle et nyt arbejdsområde, der skal styrke teknisk og erhvervsfaglig træning af unge i samarbejdslandene. I forbindelse med regeringens Afrika Kommissions prioritering af samme emne organiserede netværket en konference med deltagelse af NGO'er, tekniske skoler, Håndværksrådet m.fl. med det formål at undersøge, hvordan NGO'er kan engagere sig i erhvervsfaglig træning, som er et nyt område for mange. Den pågældende forandringshistorie er derfor et eksempel på, hvordan netværket kan gribe fat i nye udviklingstendenser indenfor uddannelse og udvikling og samtidig være katalysator for opdyrkningen af nye trends og områder indenfor udviklingsbistanden blandt medlemsorganisationerne. Den pågældende konference er tillige nævnt af andre interviewpersoner som inspirerende, da det, at der var deltagere udenfor den sædvanlige NGO-kreds, gav mulighed for at skabe forbindelse til nye kontakter. At konferencen blev holdt på en teknisk skole er blevet fremhævet som nytænkende og positivt.

Forandringer i Syd

Som det allerede er fremgået ovenfor, fortæller fire forandringshistorier i dette domæne om forandringer i Syd. Det drejer sig om to organisationer, der omtaler allianceprojektet i Ghana, erfaringsudveksling mellem to organisationer i Afrika og et medlem, der i højere grad nu opfordrer egne medlemmer til at tage kontakt til andre danske organisationer, der har uddannelsesprojekter i samme land.

Forandringshistorierne i dette domæne dokumenterer, at Uddannelsesnetværket i nogen grad er med til at skabe relationer på tværs af medlemsorganisationer. Størsteparten af disse afgrænser sig til Danmark, og kun i fire tilfælde knytter de skabte relationer sig til projektarbejdet i Syd.

De ændrede relationer er skabt gennem deltagelse i flere af netværkets aktiviteter. Flest nævner deltagelse i møder generelt i netværket uden at kunne specificere, hvad der præcist har ført til forandringen. Dernæst nævnes temagrupperne og styregruppen som fora, hvor relationer styrkes. Endelig bliver konferencen om "vocational training" og konsulentopgaver for netværket nævnt som indgange til etablering af relationer.

I et interview eftersøger et medlem en større kontakt mellem organisationer, der har aktiviteter i samme lande mhp koordinering af tværgående tiltag som fx at undersøge lokale funding-muligheder, udarbejde fælles træningsmanualer og fælles deltagelse i internationale aktiviteter som fx Education for All. Personen savner desuden en stærkere deltagelse af større NGO'er i netværkets aktiviteter (og at flere store NGO'er bliver medlem) mhp erfaringsudveksling.

4.3 Tredje domæne: Forandringer i netværkets påvirkning af andre aktører.

Indenfor domænet om påvirkning af andre aktører ift uddannelse og udvikling er der fortalt 10 historier om betydningsfulde forandringer.

Påvirkning af udenrigsministeriet

Halvdelen af de 10 indsamlede historier fortæller om fortalervirksomhed overfor udenrigsministeriet. Tre af disse handler om en proces, der bestod af en række forskellige fortalervirksomhedsaktiviteter, som Uddannelsesnetværket udførte i 2006 for at få udenrigsministeren til at leve op til en målsætning om, at 15 % af den danske bistand skulle gå til uddannelse i Syd. Aktiviteterne omfattede a) en rapport om dansk udviklingsbistand til uddannelse, som viste at bistandsmidlerne var dalende, b) foretræde for Udenrigsudvalget, hvor nogle af udvalgets politikere tog spørgsmål videre til udviklingsministeren, c) et debatindlæg i magasinet Udvikling og et offentligt møde, hvor udviklingsministeren deltog.

Selv om netværket ikke opnåede det primære mål, da regeringen besluttede, at målsætningen om 15 % var urealistisk og derfor ikke burde følges, mener de tre historiefortællere, at fortalervirksomheden alligevel havde den effekt, at udenrigsministeriet fik større fokus på uddannelse. Organisationerne mener tilmed, at netværkets påvirkningsarbejde styrkede ministeriets efterfølgende valg om at intensivere støtten til Fast Track Initiative.

De tre historiefortællere omtaler processen som positiv, fordi den er et tegn på, at det er muligt for så forskellige medlemsorganisationer at lave et stykke fortalervirksomhed sammen, og organisationerne fremhæver, at det ville have været svært som enkelt organisation at lave tilsvarende påvirkningsarbejde. Der er ikke siden lavet et lignende stykke arbejde, men der er mange aspekter og "good practice" i denne historie, det vil være nyttigt at tage ved lære af til brug ved fremtidig fortalervirksomhed.

De sidste to af de forandringshistorier, der handler om påvirkning af udenrigsministeriet, fortæller om, at ministeriets udsendte uddannelsesrådgivere til de danske ambassader er blevet opmærksomme på værdien af at inddrage civilsamfundet i arbejdet med uddannelse. Opmærksomheden blev skabt på et møde holdt i samarbejde mellem Danida og Uddannelsesnetværket, hvor netværket faciliterede en diskussion af den danske civilsamfundsstrategi og udvikling af civilsamfundet. Mødet kom i stand som

et led i de halvårslige dialogmøder mellem Uddannelsesnetværket og BFT, et forum der er etableret med henblik på dialog om bistand og uddannelse. Der er ikke blevet fulgt op på indsatsen, så man ved ikke, om det, at ambassadernes rådgivere har fået øjnene op for civilsamfundets vigtighed, har givet sig udslag i konkrete forandringer i Syd.

Samarbejde med danske forskere

En enkelt betydningsfuld forandringshistorie handler om netværkets samarbejde med danske forskere, som er en af netværkets målsætninger i den nuværende ansøgningsperiode. Det overordnede formål med kontakten til forskerne er at øge kvaliteten i udviklingsarbejdet. Forandringen består i, at der under de indledende møder mellem NGO'er og forskere blev udtrykt en positiv interesse fra begge parter om at indgå i en form for samarbejde. Samarbejdet med forskere er også nævnt som vigtigt af en anden interviewperson, selv om der i dette tilfælde ikke var tale om, at der var sket en betydningsfuld forandring.

Potentiale for påvirkning af andre aktører

To historier handler om, at netværket har potentiale til at påvirke aktører på det politiske niveau, og påpeger vigtigheden heraf. Den ene historie udspringer af en konference arrangeret af Uddannelsesnetværket om modersmåls- og tosproget undervisning med deltagere fra både Syd og Nord. Konferencen, der også handlede om undervisning i Danmark, blev afsluttet med at samle erfaringer og konklusioner, der blev sendt til den danske undervisningsminister. Selv om historiefortælleren ikke ved, om henvendelsen har ført til konkrete forandringer, gav det hende håb om, at netværket kan gøre en forskel i Danmark. Historien blev på udvælgelsesworkshoppen valgt som en af de mest betydningsfulde forandringer bl.a. med den begrundelse, at den handler om, at man kan lære af Syd og bruge det i påvirkning i Danmark.

Den anden historie fremhæver netværkskoordinatorens deltagelse i et møde i Afrika Kommissionen i Burkina Faso, netværkets medlemskab af Global Campaign for Education og Danidas deltagelse i aktiviteter arrangeret af netværket som muligheder for netværket at påvirke politiske beslutninger. I et af interviewene fremhæver et medlem konferencen om "vocational training", da den var arrangeret således, at deltagerne fik mulighed for at give anbefalinger til regeringens Afrika Kommission. NGOernes medlem af Kommissionen fik NGOernes input overrakt på konferencen.

I interviewene lægger en organisationsrepræsentant i omtalen af netværkets fortalervirksomhed vægt på vigtigheden af at påvirke allerede eksisterende dagsordener (i modsætning til selv at skabe en dagsorden). Det er desuden blevet nævnt, at det ville være gavnligt med nogle strategiske overvejelser om, hvordan ressourcerne i påvirkningsarbejdet udnyttes på bedste vis. Et netværksmedlem udtrykker en vision om et lidt mere formelt samarbejde med udenrigsministeriet, således at det bliver praksis hos ministeriet at inddrage Uddannelsesnetværket som relevant aktør, når de fx skal udvikle sektorprogrammer og foretage evalueringer.

Medlemsorganisationerne fortæller i dette domæne flere forandringshistorier om Uddannelsesnetværkets påvirkning af andre aktører. Selvom der kun i et enkelt tilfælde er tale om en konkret forandring, nemlig et øget dansk engagement i Fast Track Initiative, og at netværket højst sandsynligt ikke har været den eneste årsag til denne forandring, handler andre SC historier, som det fremgår ovenfor, om forandringsprocesser, der er undervejs, eller påvirkning, som kan føre til mere omfattende forandringer senere. Historierne vidner endvidere om, at der hos en del af netværkets medlemmer er en interesse i at fortsætte påvirkningsarbejdet overfor andre aktører indenfor uddannelse og udvikling.

Dette domæne er specielt i forhold de to foregående, da det ikke nødvendigvis relaterer til organisationernes egne erfaringer, men afhænger af, hvor stor en viden de adspurgte organisationer har om netværkets aktiviteter. I interviewene har det vist sig, at de små/mindre medlemsorganisationer generelt ikke har så stort et kendskab til det påvirkningsarbejde, som Uddannelsesnetværket er engageret i.

4.4 Fjerde domæne: Andre forandringer

Det fjerde domæne rummer de forandringer, som ikke umiddelbart passer ind i de tre foregående kategorier af forandringer. Der er indsamlet syv betydningsfulde forandringshistorier indenfor dette domæne. Historierne er placeret indenfor dette domæne af konsulenten eller fordi, den interviewede person ønskede det. Et par af historierne kunne med god samvittighed anbringes i hhv domæne 1 og 2, men da de fra starten har været behandlet som "andre forandringer", også til udvælgelsesworkshoppene, giver det mere mening, at de bliver indenfor i dette domæne.

Betegnende for de indsamlede historier er, at de fleste har medført en ændret praksis hos deltagerne, hvorimod kun to har ført til forandringer i organisationen.

Ændret praksis hos personer

I fem tilfælde er der sket en ændret praksis hos enkeltpersoner. En person fik større klarhed over sin rolle i den strategiproces, som vedkommendes organisation var i gang med, efter at have deltaget i en af netværkets Action Learning grupper. En anden person beretter om, at deltagelsen i en Action Learning gruppe, hvor man diskuterede det forhold, at personer og organisationer bringer værdier med sig ind i udviklingsarbejdet, har ført til, at personen i dag arbejder med at skabe ejerskab til værdierne i organisationens projekter ude.

En tredje har gennem netværkets dokumenter, samling af relevant litteratur og nyhedsbrev fået sat ord på de måder, hun gerne vil arbejde på. En forandring hos en fjerde er, at han er blevet som repræsentant for sin forening i Uddannelsesnetværket (i stedet for at forlade det), fordi han kan koble arbejdslivet i et nyt job med det frivillige arbejde i netværket. Endelig er der indsamlet en negativ forandringshistorie, undersøgelsens eneste (se afsnit 2 for overvejelser om negative forandringer), som handler om en deltager, der oplevede, at en gruppe under Uddannelsesnetværket, som arbejdede med monitorering og evaluering blev lukket, uden at deltagerne blev "samlet op". Personen, der var meget engageret i gruppen og derfor oplevede hændelsen som temmelig ærgerlig, opnåede aldrig siden samme engagement i netværket.

Ændret praksis i organisationer

To historiefortællere beretter om, at deres organisation har ændret praksis. Den ene organisation orienterer sig mere mod NGOer, der arbejder med uddannelse, når det gælder faglig udveksling og idé-udvikling, end før medlemskabet i netværket, hvor den hovedsageligt var forankret i fagforeningsmiljøet. Det har ført til, at organisationen i dag ikke kun koncentrerer sig om løn- og arbejdsforhold men fagligt favner bredere og er bedre rustet til at indgå i diskussioner om uddannelsesstrategier og pædagogiske metoder med samarbejdspartnere. Forandringen hos den anden organisation består i, at medarbejderne i dag uvilkårligt er opmærksomme på, om andre NGOer er engagerede i lignende arbejde, inden de indleder nye aktiviteter, for at undersøge mulighed for koordinering og samarbejde.

Historierne fortæller, at det er Action Learning grupperne, værktøjspapirer og andre dokumenter, deltagelse i en arbejdsgruppe og deltagelse generelt i netværkets aktiviteter, som har ført til forandringerne.

4.5 Diskussion

I en kort afsluttende diskussion forholdes resultaterne af analysen til de tre delmål for Uddannelsesnetværket, som indgår i evalueringen.

Delmål: At styrke de deltagende NGOers faglige kapacitet i forhold til uddannelsesrelateret bistand i Syd

De 18 SC historier indsamlet i domænet for kapacitet til at arbejde med uddannelse i Syd dokumenterer, at netværket har opnået betydelige resultater i form af styrkelse af de deltagende NGOers faglige kapacitet. Der er sket en kompetenceudvikling hos enkeltpersoner, som har ført til, at de er i stand til at udføre deres arbejde bedre. Derudover er der sket en ændring i medlemsorganisationernes praksis, som afledt af deltagelse i netværkets aktiviteter. At ni ud af 14 (64 %) deltagende organisationer i evalueringen har oplevet forandringer i arbejdet i Syd er et tilfredsstillende resultat.

Derved viser evalueringen, at der både er sket en 'institutionaliseringsproces', altså at den individuelle kompetenceudvikling i et vist omfang forankres som ændret praksis i organisationerne, og at en del af disse ændrede praksisser er ført til forandringer i arbejdet i Syd. Det er således indenfor kapacitet til at arbejde med uddannelse, at Uddannelsesnetværkets aktiviteter har haft størst effekt sammenlignet med de andre delmål. Det er også dette mål, der i netværkets levetid, har været højest prioriteret.

På baggrund af det tilfredsstillende resultat ift styrkelsen af medlemsorganisationernes kapacitet i netværket indtil i dag, ville det være relevant for netværket at undersøge, hvordan behovene for kapacitetsudvikling ser ud hos medlemsorganisationerne – også de mere passive medlemmer, som ikke har deltaget i evalueringen – på kort og længere sigt. Er der stadig behov for i samme udstrækning som tidligere at prioritere kapacitetsopbygning, eller kan netværket vægte andre formål?

Delmål: At muliggøre koordinering af NGO-indsatsen indenfor bistand til uddannelse i Syd, også i forhold til fremtidige allianceansøgninger

Der er fortalt 11 SC historier i domænet for relationer til andre personer eller organisationer. De fleste nyetablerede relationer afgrænser sig til Danmark, en tredjedel har ført til forbedringer af projektarbejdet i Syd. Netværket har således haft positiv effekt på nye og forandrede relationer hos medlemsorganisationerne.

Når man tager i betragtning, at opgaven med at skabe relationer mellem mennesker og organisationer er en af de vigtigste opgaver for et netværk, synes der alligevel at være potentiale for at styrke relationerne yderligere mellem medlemsorganisationerne. Det kunne være i form af erfarings- og vidensudveksling eller som stærkere samarbejde i forhold til arbejdet i Syd.

Som nævnt tidligere er koordinering af aktiviteter og alliancer blandt medlemsorganisationer blevet nedprioriteret af netværket, siden Danida besluttede ikke længere at støtte sådanne aktiviteter indenfor netværksbevillingen. Ikke desto mindre dokumenterer forandringshistorier og interviews et behov hos en del af medlemsorganisationer om større koordinering og samarbejde.

Efter at have konsolideret sig som netværk indadtil og skabt relationer blandt netværksmedlemmerne, er det måske tid til at se udover netværket for nye typer af relationer, som man har gjort det ifm fremmedsproglærere og lærere på tekniske skoler?

Delmål: At styrke den bistandspolitiske debat i relation til uddannelse blandt NGOerne, forskningsverdenen, Danida og offentligheden

Domænet om Uddannelsesnetværkets påvirkning af andre aktører har samlet 10 SC historier, der fortæller om fem aktiviteter, hvor netværket har forsøgt at påvirke andre aktører. I forhold til formålet om at styrke den bistandspolitiske debat om uddannelse blandt NGOerne og overfor forskningsverdenen, Danida og offentligheden har netværket i nogen grad opfyldt målet.

NGOerne har ved flere lejligheder (studier, konferencer, dialogmøder med Danida, netværkets grupper) debatteret uddannelse og bistand mhp at afklare egne holdninger samt at påvirke andre aktører. Ligeledes har netværket været i dialog med og påvirket holdningen hos udenrigsministeriet ift Fast Track Initiative, civilsamfundets rolle i uddannelse og udvikling og modersmålsundervisning. Det virker desuden som om, at Uddannelsesnetværket fået etableret en god relation til rådgivere i BFT, og at man deltager i hinandens aktiviteter.

Ift dialogen med forskningsverdenen er dialogen om et fremtidigt samarbejde imidlertid fortsat i proces. Selv om dialogen med forskningsverdenen har været en del af formålet siden netværkets start, har det øjensynligt ikke frembragt de store forandringer for samarbejdet mellem NGOer og forskere. En grund kan være, at det muligvis ikke er helt klart, hvad netværket konkret ønsker af et sådant samarbejde?

Ifølge forandringshistorierne er det begrænset, hvad netværket har iværksat overfor offentligheden. Historierne nævner et indlæg i Udvikling, et offentligt møde og to konferencer, hvor andre aktører end de sædvanligt interesserede i uddannelse og udvikling deltog. Netværket er også rejst rundt til seminarier og højskoler for at oplyse om uddannelse i Syd, hvilket dog ikke har været nævnt i forandringshistorierne. Hvis netværket ønsker at styrke den offentlige bistandspolitiske debat om uddannelse, bør det sandsynligvis have en højere prioritet.

Endelig, kunne det være gavnligt for netværket at have en afklarende diskussion af dets rolle i arbejdet overfor andre aktører, og i den forbindelse spørge om netværket hovedsageligt skal støtte medlemsorganisationerne i udviklingen af det faglige arbejde, eller om det skal påtage sig en tydeligere aktør-identitet, der agerer med et klart mandat overfor andre aktører.

5. MSC metoden i netværk

Dette afsnit vil kort diskutere MSC metodens brug i netværk på baggrund af erfaringer med nærværende evaluering. Derudover indeholder afsnittet et bud på, hvordan Uddannelsesnetværket kan bruge MSC metoden i fremtiden.

5.1 MSC i netværk

Blandt internationale forfattere og forskere er der enighed om, at konventionelle tilgange til monitorering og evaluering af netværk ikke er tilstrækkelige (ICCO, 2004). De mener ikke, at konventionelle tilgange giver mulighed for netværksmedlemmer at lære fra hinanden om det, der virker i deres aktiviteter, om netværket har den indflydelse, som det gerne vil have, og om hvad der skal justeres i løbet af finansieringsperioden.

Derfor foreslår mange en *learning* tilgang, der bl.a. tager værdien af relationer og resultater, der er opstået i netværksprocessen, i betragtning. I forsøget på at finde frem til et passende M&E framework til netværk, et arbejde der endnu ikke er afsluttet, foreslår Creech & Willard (i ICCO, 2004) en vidtfavnende tilgang, der omfatter en række redskaber som SWOT analyse, results-based management, LFA, outcome mapping, appreciative inquiry og metoder fra HR området. Elementære principper i disse er:

- at de byder på både kvalitative og kvantitative succes-indikatorer (der lægges tilmed vægt på en systematisk indsamling af historier)
- at de er deltagerorienterede og involverer alle medlemmer i netværket og ikke kun værtsorganisationen
- at evaluering er inkluderet i aktivitetsplanerne fra starten
- at der sker en regelmæssig monitorering gennem hele perioden (ICCO, 2004, p. 14).

I forhold til ovenstående principper synes MSC metoden at give et væsentligt input til M&E af netværk. Ifølge forgangspersonerne i MSC metoden, er dens styrker netop, at den kan være en hjælp i programmer, der bl.a.:

- er komplekse og producerer forskellige resultater og resultater, der opstår undervejs
- fokuserer på sociale forandringer
- er deltagerorienterede
- har vanskeligheder med konventionelle monitoreringssystemer (Davies&Dart, 2005, p. 12-13).

Som diskuteret i afsnit 2 kan metoden ligeledes være med til at facilitere læring i organisationer og netværk.

5.2 Deltagernes feed back efter udvælgelsesworkshopen

Efter den afholdte udvælgelsesworkshop fortalte netværksmedlemmerne om deres umiddelbare indtryk af MSC metoden. Generelt var deltagerne meget positiv, hvilket blev udtrykt på følgende måde:

- Det er sjældent, jeg har læst en evaluering (historierne) med fryd
- Vi kan dele historierne med folk, der ikke har deltaget. Jeg kan bruge dem i min organisation

- Metoden aktiverer tavs viden i netværket. Man får indblik i netværkets forskellige områder, og historierne gør effekten af netværket konkret. Desuden lærer man både netværk og mennesker at kende.
- Jeg har fået rigtig meget ny viden bl.a. om, hvordan folk har brugt netværket, og hvad har virket
- Under gruppediskussionerne boblede jeg af ideer til arbejdet i min egen organisation
- Der var en god diskussion i gruppen, og workshoppen har genereret mange nye tanker, som man ikke ville være kommet på uden workshop
- Der er en tendens til at se på det positive, som først og fremmest ses som en styrke
- Først syntes vi, at det var synd, at vi skulle vælge blandt historierne og definere, hvad der er vigtigst, da det er mangfoldigheden, der er det interessante. Hvad der er vigtigt er desuden subjektivt. Men vi værdsætter alligevel udvælgelsen, for da vi skulle give begrundelser for valget, skabte det en diskussion af, hvad der er vigtigt i netværket

5.3 MSC i denne evaluering

Selvom MSC tilgangen ikke er udviklet til brug i netværk, synes nærværende evaluering at vise, at metoden er en hjælp til M&E af netværk.

Som beskrivelse og analyse i afsnit 3 og 4 viser, har forandringshistorierne dokumenteret væsentlige forandringer i medlemsorganisationerne forårsaget af deres deltagelse i netværksaktiviteter. MSC metoden har fremskaffet information om både ændret praksis hos personer og i organisationer, og den har afdækket i hvilken grad, der er sket forandringerne i medlemmernes projekter og programmer i Syd. Derudover har metoden i flere tilfælde 'fanget' processen af forandringerne. Det gælder både ændringer, som kan udvikle sig fra et individuelt niveau til et gruppe-niveau i organisationerne, og forandringer der er på vej eller har potentiale til at ske i fremtiden.

Historierne har bidraget til en klarere og 'fyldigere' forståelse af netværket og dets resultater. For det første har forandringshistorierne skabt information, som ikke var kollektivt til stede inden, de blev fortalt. Derved har læsning af historierne skabt ny information om netværkets effekt hos netværkets deltagere. For det andet har processen med diskussion og analyse af de indsamlede historier skabt en mulighed for at vurdere netværkskonceptet, hvad der er vigtige resultater for netværket samt hvilke justeringer og handlinger, der er vigtige for netværket i fremtiden. Denne øvelse er et vigtigt aspekt i organisatoriske forandringsprocesser.

Da metoden har spurgt åbent til forandringer, har den bragt både forventede og ikke forventede forandringer for dagen. Den store betydning, som netværket har haft for udviklingen hos nogle personer, er et eksempel på forandringer, som man ikke havde regnet med i planlægningen af netværkets aktiviteter.

Evalueringen har været åben for både positive og negative forandringer, alligevel er der kun indsamlet en enkelt negativ historie. Der er en stærk tendens til, at deltagerne fortæller positive forandringshistorier. Hvis man vil styrke den kritiske refleksion, kunne man tilføje et domæne til forandringer, som afspejler områder, hvor der kan ske forbedringer i netværket, eller tilføje et spørgsmål om netværkets udfordringer i spørgeguiden.

Endelig er der spørgsmålet om årsagssammenhængen i forandringerne. Temaer som kapacitetsopbygning og advocacy i en netværkskontekst repræsenterer en kompleks proces. Derfor kan det i nogle forandringer være svært at finde en lige linje mellem en enkelt aktivitet i netværket og

en indtruffet forandring. Evalueringen har, så vidt det var muligt, i indsamlingen af historierne spurgt ind til både Uddannelsesnetværkets rolle i forandringen og hvilke aktiviteter, der har ført til den pågældende forandring. Alligevel har der været flere tilfælde, hvor det har været en række forskellige aktiviteter, der har ført til en forandring, eller hvor en medlemsorganisation også har fået input andre steder fra, som andre netværk og fora, Internettet, litteratur m.v., således at Uddannelsesnetværket ikke er eneste årsag.

5.4 Begrænsninger i MSC

MSC tilgangen kan sjældent stå alene som evalueringsværktøj, da dens kvalitative og subjektive natur giver metoden nogle begrænsninger. MSC er baseret på opfattelser af forandring hos de, som bliver interviewet, og holdninger og meninger hos de personer, der udvælger de mest betydningsfulde historier. Disse subjektive holdninger og fortolkninger bliver ofte set som en 'forstyrrende' faktor i en 'objektiv' måling af indikatorer. Derfor vil det være ideelt at kombinere MSC metoden med andre M&E værktøjer, som er 'objektive', kvantitative og indikatorbaserede.

Endelig er der spørgsmålet om, hvilke krav donorerne stiller til M&E, og om en donor vil modsætte sig brugen af MSC metoden i evalueringer. I Uddannelsesnetværket er donoren Danida, og Danida har i forbindelse med godkendelse af sidste ansøgning (2007-2010) accepteret, at Uddannelsesnetværket eksperimenterer med M&E metoder som MSC. I Danidas afrapporteringsformat for netværkene indgår dog stadig rapportering på kvantitative indikatorer, men der er ingen formelle krav om, at reviews eller evalueringer skal indeholde bestemte metoder.

5.5 MSC i Uddannelsesnetværket i fremtiden

MSC metoden kunne godt blive en del af Uddannelsesnetværkets måde at monitorere arbejdet løbende. Hvis metoden implementeres over en længere periode, kan den skabe et klarere billede af, hvad medlemsorganisationerne har fået ud af netværket, og hvilke forandringer det har medført.

Man kunne indsamle historier med et bestemt interval fx en gang om året. Historierne kunne indsamles via interviews, som det er gjort i denne evaluering, eller medlemsorganisationerne kunne selv nedskrive forandringshistorier inden for to-tre domæner. Man kunne fx identificere historierne i grupper i organisationerne, og den mest betydningsfulde i hvert domæne ville blive sendt videre til netværket.

For at fremme kritisk refleksion, kunne man tilføje et domæne til "lessons learned" fra Uddannelsesnetværket med spørgsmål om, hvad der kan gøres bedre, eller man kunne indskyde et spørgsmål om netværkets udfordringer i spørgeguiden, der bruges ved indsamlingen af historierne.

Man kunne efterfølgende holde en workshop, som den der er holdt i denne evaluering (se afsnit 3 for beskrivelse af workshop), hvor historierne diskuteres og de mest betydningsfulde vælges. Alternativt kunne organisationerne rapportere til styregruppen, som vælger de mest betydningsfulde.

Desuden kunne årlige monitoreringer kombineres med en indikator-baseret metode.

En metode gør det imidlertid ikke alene. Hvorvidt, MSC tilgangen kan facilitere læring i netværk, kommer an på, hvordan den bliver brugt. Denne evaluering er et eksempel på, hvordan metoden kan designes, således at den kan anvendes i netværkssamarbejde. Hvis Uddannelsesnetværket vil gøre brug af metoden i fremtiden, vil det være gavnligt til stadighed at monitorere og tilpasse metoden.

6. anbefalinger

6.1 anbefalinger i forhold til Uddannelsesnetværkets aktiviteter i fremtiden

Overordnede anbefalinger

- Netværket bør fortsat stræbe efter, at dynamisk dialog blandt netværkets medlemmer konstant er med til at sikre netværkets relevans i forhold til omverdenen og medlemmernes ønsker og behov. Det kunne være gavnligt inden definitionen af en ny fase af netværket at lave en rundspørge hos netværksmedlemmerne om deres behov. I den forbindelse kunne netværket spørge sig selv, om der stadig i samme udstrækning som tidligere er behov for at prioritere kapacitetsopbygning? Derudover bør man hæfte sig ved netværkets rolle som katalysator for opdyrkningen af nye trends og områder indenfor uddannelse og udvikling hos medlemsorganisationerne.
- Medlemsbasens mangfoldighed bør bevares og muligvis udbygges og integreres yderligere. Man bør overveje at tiltrække de medlemmer, som i dag ikke er så aktive, men som kunne bidrage til netværkets dynamik. Fx har det, at netværket greb fat i temaet om erhvervsfaglige uddannelser, bevirket, at tidligere passive medlemmer er blevet aktive. Derudover bør man overveje at inddrage helt nye grupper (som det er gjort med fremmedsproglærere og lærere fra tekniske skoler), som deltager i aktiviteter eller som medlemmer.
- Man bør overveje at intensivere aktiviteter, der kan styrke relationer dels mellem netværksmedlemmerne indbyrdes og mellem netværksmedlemmer og "nye" typer af personer/organisationer. Det kunne være i form af erfarings- og vidensudveksling, stærkere koordinering eller samarbejde i forhold til arbejdet i Syd eller i forbindelse med opdyrkning af nye indsatsområder. Da det i høj grad giver mening, at netværk styrker relationer mellem mennesker og organisationer og dermed også koordinering og samarbejde, kunne man overveje at søge finansiering andre steder til dette, hvis det ikke er muligt indenfor rammerne af Danidas bevilling.
- Det vil være oplagt for netværket at have en afklarende diskussion af dets rolle i arbejdet overfor andre aktører. Skal netværket hovedsageligt støtte medlemsorganisationerne i udviklingen af det faglige arbejde, eller skal det påtage sig en tydeligere rolle som aktør, der agerer med et klart mandat overfor andre aktører? Hvis netværket vælger at lægge vægt på en tydeligere aktør-rolle, ville det være passende med en afklaring af medlemmernes holdning, dels til hvilke temaer man skal have indflydelse på, dels til hvornår netværket udtaler sig og hvordan. Man bør også overveje, hvorvidt et stærkere fokus på fortalervirksomhed vil medføre et behov for at søge andre midler til dette arbejde, da Danida hidtil ikke har bevilget midler til fortalervirksomhed i de faglige netværk.

Anbefalinger i forhold til konkrete aktiviteter

Aktiviteter som har haft en afgørende rolle i de indsamlede forandringer, og som bør fortsætte eller inspirere netværkets fremtidige aktiviteter:

- Større konferencer som de afholdte om modersmåls- og tosproget undervisning og "vocational training" har været centrale både ift kapacitetsopbygning og styrkelse af relationer med nye typer af aktører. Desuden har de to nævnte konferencer været arrangeret således, at de er mundet ud i

konklusioner eller 'statements', som er blevet brugt til at påvirke andre aktører ift uddannelse i både Syd og Nord. En model det vil være værd at bygge videre på, da den vil styrke netværkets stemme i miljøet.

- Påvirkningsarbejdet foretaget i forbindelse med udenrigsministeriets målsætning om, at 15 % af dansk bistand skulle gå til uddannelse, er et eksempel på "good practice" indenfor fortalervirksomhed. Det er værd at lade sig inspirere af dette i fremtidigt lignende arbejde.
- Uddannelsesnetværkets værktøjspapirer (om kvalitet i undervisningen, supervision af lærere og modersmåls- og tosproget undervisning) har spillet en afgørende rolle i flere forandringer hos medlemsorganisationerne. Derfor er det en anbefaling, at netværket fortsætter med at udvikle værktøjspapirer, der baserer sig på medlemsorganisationernes erfaringer og kan bruges som guidelines i udvikling af uddannelsesprojekter og – programmer i Syd.
- Informationer formidlet via nyhedsbrev (bl.a. om møder, aktiviteter hos andre organisationer, aktiviteter i forhold til andre aktører), hjemmeside, briefinger i styregruppen og fyraftensmøder.
- Med hensyn til at styrke samarbejdet med forskere kunne man undersøge, om der er inspiration at hente fra udenlandske erfaringer. Fx arbejder Bistandstorget, et kompetencenetværk for 70 civilsamfundsorganisationer i Norge, for at styrke samarbejdet mellem organisationer og norske forskere, der arbejder med Latinamerika (www.bistandstorget.no).

6.2. Anbefalinger i forhold til brug af MSC metoden i Uddannelsesnetværket

MSC metoden kunne blive en del af Uddannelsesnetværkets monitorering af arbejdet løbende. I så fald kunne man:

- indsamle historier en gang om året inden for to-tre domæner (organisationerne kunne selv nedskrive historierne)
- tilføje et domæne til "lessons learned" eller et spørgsmål i spørgeguiden om netværkets udfordringer
- holde en årlig workshop (evt. i forlængelse af årsmødet), hvor man diskuterer historierne, vælger den mest betydningsfulde og kommer med anbefalinger til fremtidige aktiviteter
- involvere Danida eller andre donorer i udvælgelsen af historier.

Bilag A: Litteraturliste

Carl Bro. 2007. *Midtvejsevaluering af uddannelsesnetværket.*

Davies, R. 1996. *An evolutionary approach to facilitating organisational learning: An experiment by the Christian Commission for Development in Bangladesh.*

Davies, R. & J. Dart. 2005. *The 'Most Significant Change' (MSC) Technique. A Guide to Its Use.*
www.mande.co.uk/docs/MSCGuide.htm.

ICCO. 2004. *Networking for learning – what can participants do?* April. Zeist, Holland

Katalyst. 2006. *Review af konceptet for støtte fra ngo-bevillingen til netværk.*

Madsen, H. L. 2007. *Networking, Current modalities and future scenarios.*

Ringsing, B. 2003. *Learning about advocacy. Monitoring as a tool for learning in Ibis South America.* MSc Thesis. Wageningen University. August 2003.

Ringsing, B. 2009. *Pilotundersøgelse til evaluering af Uddannelsesnetværket med brug af metoden Most Significant Change.*

Uddannelsesnetværket. 2006. *Vedtægter for Uddannelsesnetværket.* (Vedttaget 14.09.04, revideret 30.03.06) www.uddannelsesnetvaerket.dk.

Uddannelsesnetværket. 2008. *Afsluttende rapport til Danida for støtteperioden 28.05.2004 – 28.05.2007 (faktisk: 28.05.2004 – 21.03.2008).*

Uddannelsesnetværket. 2007. *Ansøgning til Danida om midler til netværket 01.01.2007 – 31.12.2009.*

Uddannelsesnetværket. 2003. *Ansøgning til Danida om midler til netværket 01.11.2003 – 31.10.2006.*

Bilag B: Deltagende organisationer i evalueringen

Medlemsorganisationer der har bidraget med forandringshistorier i evalueringen

ADRA

AFS Interkultur

Axis

Danmission

Danmarks Lærerforening

Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling

Fagligt Internationalt Center for Uddannelse

Genvej til Udvikling

Ghana Venskabsgrupperne

Ibis

International Børnesolidaritet

Maisons Familiales Rurales Venner

MVH Consult

Red Barnet

Bilag C: Betydningsfulde forandringshistorier indsamlet i evalueringen

Domæne 1: Forandringer i kapacitet til at arbejde med uddannelse i Syd

1. Jeg bruger i højere grad LFA metoden i ansøgninger

Organisation: Fagligt Internationalt Center (FIC)

Dato: 16. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Efter at jeg har været på kursus i LFA metoden, giver den mere mening for mig at bruge i ansøgninger. Ansøgningerne bliver mere overskuelige

Hvad skete der?

Jeg deltog i et LFA kursus, som Uddannelsesnetværket arrangerede sammen med andre faglige netværk som Tematisk Forum og Aidsnet. Det var et to dages kursus. Jeg har skrevet projektsøgninger i et par år, men jeg har aldrig deltaget i et LFA kursus, så det var en rigtig god oplevelse.

Jeg sidder og er ved at skrive en ansøgning til Minipuljen, og der bruger jeg det, jeg lærte på kurset, allerede. Det har fået mig til at tænke mere struktureret, end jeg tidligere har gjort. Tidligere var det nok mere en sludder for en sludder for at sige det groft, nu prøver jeg at gå efter LFA strukturen med mål-niveauer, indikatorer osv. Det gør ansøgningen lidt mere overskuelig i den sidste ende.

Det har ikke forandret noget i Syd endnu. Men det kunne det godt komme til. Vi skal til at skrive en ny ansøgning sammen med en ungdomsorganisation, vi støtter i Dar El Salam, og jeg kunne godt forestille mig, at jeg ville bruge noget tid med dem for at snakke om LFA. På den måde kan de også deltage i ansøgningen, da LFA ikke er en metode, de sædvanligvis bruger.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

LFA kurset har været så dejligt konkret og anvendeligt for mig. Ansøgninger er jo bygget op på den måde, men det har sat nogle ting på plads i forhold til at lave en ansøgning. Den logiske opbygning giver mere mening for mig nu. Jeg ser det som et hjælperedskab, som skal bruges og være aktivt i projektet, når det starter. På den måde bliver projektet nemmere at styre. Sådan har vi nok ikke altid set det i FIC.

2. Vores tilgang til fortalervirksomhed er blevet styrket

Organisation: Ghana Venskabsgrupperne (GV)

Dato: 27. februar 2009

Hvad har forandret sig?

I dag har vi en bedre forståelse af fortalervirksomhed, og det er blevet den vigtigste komponent i vores program i Ghana.

Hvad skete der?

Fortalervirksomhed er hovedtemaet i beskrivelsen af den ny projektfase i Ghana, der startede i oktober sidste år. Vi har bl.a. ansat en person i Ghana til at tage sig af fortalervirksomhed, hun er rigtig dygtig og har gode kontakter fra sit tidligere arbejde.

Et eksempel på vores fortalervirksomhed i Ghana er et forslag til politik om uddannelse. For at nå 2015 målet om undervisning til alle børn lavede den ghanesiske regering sidste år et forslag til en politik om Complementary Basic Education (CBE). Den venter på at blive vedtaget i parlamentet, og processen er gået i stå, fordi den nye præsident lige er blevet indsat i januar, og det nye parlament netop er trådt sammen.

I politikpapiret er regeringen blevet inspireret af det arbejde GV laver med partneren School for Life i Ghana: undervisning af klasser ude på landet og modersmålsundervisning af ikke uddannede lærere. De har fået øjnene op for, at der her er tale om en bedre og billigere skolegang for børn i en vis alder.

CBE-politikken er et 20 siders dokument, og hovedelementerne i School for Lifes arbejdsform er ofte nævnt. Grundtanken er her, at hvis man sørger for at have nogle lærere, der er uddannet til det, de skal lave, at der er de materialer, de skal bruge, og man underviser på modersmål, så kan man lære børn at knække læsekoden betydeligt hurtigere, end hvis man underviser dem på engelsk.

Derfor foregår der i disse dage stor fortalervirksomhed. School for Life forsøger at påvirke politikerne til at gennemføre CBE-politikken ved bl.a. at bruge samarbejdspartnere, de har gennem vores allianceprojekt med Ibis og Danmarks Lærerforening og et lokalt netværk, som Uddannelsesnetværket samarbejder med. Vi forsøger også at involvere en konsulent, som tidligere har foretaget en impact assessment af School for Life.

Det bliver spændende, for det er svært at påvirke en ny regering, da de skal finde deres egne ben.

I politikken står der, at den ghanesiske stat vil samarbejde med andre donorer, når det gælder den komplementære uddannelse for dem, der er udenfor skolen. Hvis politikken bliver gennemført, og det kommer til at foregå efter de principper, der er beskrevet i papiret, og som, vi synes, er de rigtige, vil det give os en mulighed for at samarbejde og dermed forøge effekten af vores arbejde betydeligt.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Vores deltagelse i Uddannelsesnetværket har styrket vores fortalervirksomhed og skabt kontakter og kanaler for påvirkning i Ghana. Vi skal ikke være i Ghana for at lave det skolevæsen, som staten skal gøre, men vi skal være der for at få staten til at lave et bedre skolevæsen til alle børn. Det er denne forandring et godt eksempel på.

3. Kvalitet i undervisningen drejer sig ikke længere kun om klasseværelser og bøger

Organisation: Red Barnet

Dato: 12. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Mange i Red Barnet i vores samarbejdslande havde tidligere indtryk af, at kvalitet i undervisningen udelukkende var et spørgsmål om at sikre input som ordentlige klasseværelser, bøger og lærernes

eksamenspapirer. Nu ser man også på kvaliteten af selve undervisningen fx om børnene lærer at læse og skrive, og om undervisningen fremmer demokratiske samværsformer og børnevenlige skoler.

Hvad skete der?

I Uddannelsesnetværkets temagruppe om læring og udvikling udviklede vi nogle værktøjspapirer om kvalitet i undervisningen og om, hvordan man bedst kan udvikle læreres kapacitet. De blev lavet på baggrund af de deltagende organisationers erfaringer på området samt diskussioner af, om man kan opstille nogle indikatorer for, hvad god uddannelse er.

Det er diskussioner, jeg ikke ville kunne have haft andre steder, både fordi de foregår på dansk, som er mit eget sprog (i min dagligdag arbejder jeg næsten udelukkende med internationale netværk, hvor vi kommunikerer på engelsk), og fordi at diskussionerne er baseret på *oplevelt* viden modsat det, du kan finde på nettet. I arbejdsgruppen har snakken på dansk gjort det muligt at nuancere emnet yderligere og givet en dybde i diskussionerne, som jeg har bragt med ind i Red Barnet.

Værktøjspapirerne er udarbejdet på både dansk og engelsk, og de har den fordel at være på max tre sider med referencer til, hvor man kan finde mere om emnet.

Jeg har haft værktøjspapirerne med i bagagen, når jeg er taget ud til vores programmer for at rådgive programfolkene. Her har jeg præsenteret værktøjerne for de ansvarlige for uddannelsesprogrammerne bl.a. i Etiopien og Angola. På den baggrund har vi talt om ideer, som konkret har fået indflydelse på den måde, programfolkene er begyndt at udvikle lærernes professionalisme, og på måden lærerne organiseres på, fx ved brug af en såkaldt "cluster approach".

På den måde har det rykket ved opfattelsen af, hvad kvalitet i uddannelse er. Nu ser man kvaliteten som et kompleks af input, som både består af de mere hårde slags som klasseværelser og bøger, men også de bløde som bedre elevcentrerede undervisningsmetoder, selvtillid hos lærerne, større faglighed mv.

Effekten på nuværende tidspunkt er en ændret opfattelse hos programpersonalet og nye strategier for, hvordan de planlægger arbejdet.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Det er en meget konkret ting, som har haft betydning for vores programmets støtte til at udvikle kvaliteten i undervisningen. Det er den forandring, der har været tættest relateret til arbejdet i Uddannelsesnetværket. Vi deltager også i andre netværk med uddannelsesrådgivere i England, USA, Sverige og Norge, og det er selvfølgelig også netværk, jeg trækker på.

I og med at vi har været i en arbejdsproces, hvor vi har kunnet diskutere emnerne face-to-face, har jeg fået en bedre baggrundsforståelse for, hvad det er, jeg mener med det, når jeg snakker om det. Når jeg får en manual, der er produceret i Unicef eller i vores egen alliance af Red Barnet organisationer, er det ikke altid, vi har mulighed for at mødes for at diskutere, hvorfor vi lige skriver sådan og ikke noget andet.

4. Efter inspiration fra en konference udvider AFS muligvis sit udvekslingsprogram til udviklingslandene

Organisation: AFS Interkultur

Dato: 9. marts 2009

Hvad har forandret sig?

AFSs kerneprodukt er udveksling af studerende fra mere end 50 lande. Udvekslingen foregår først og fremmest gennem AFS-netværket. Men efter at have deltaget i en konference i Uddannelsesnetværket er AFS blevet inspireret til at etablere kontakt til samarbejdspartnere i Afrika og overvejer at igangsætte nye udvekslinger mellem tekniske skoler.

Hvad skete der?

Jeg deltog i den seneste konference om "technical and vocational skills" for et par uger siden. Det brugte jeg til at fastholde nogle netværk, opbygge andre netværk og udveksle ideer. Det var en god og meget spændende konference, der bl.a. handlede om, hvordan man styrker tekniske uddannelser i Afrika. Under konferencen var der rig mulighed for at snakke med folk undervejs, både i arbejdsgrupperne, til frokosten og under kaffen. I en samtale med en af deltagerne, gik det pludselig op for mig, at "hov, der er jo faktisk noget for os at lave her". Selvom vi ikke har uddannelsesprojekter i Afrika, kunne vi jo sagtens have nogle samarbejdspartnere. Vi har dog enkelte samarbejdspartnere, som er udenfor AFS-netværket, men det er et fåtal, for det kræver mere rugbrødsarbejde.

I forlængelse heraf har vi snakket om at udvide vores udvekslinger, så de ikke kun omhandler de meget akademiske unge, som vi i dag har fat i, men også at inddrage tekniske skoler og bogligt svagere elever, som vi kunne give nogle interkulturelle kompetencer. Det er måske unge, der ikke rejser så meget og derfor ikke normalt får et internationalt perspektiv på deres liv. Ikke desto mindre har de lige så stor gavn af at finde ud af, at verden er større end Danmark, og at når man kommer udefra, ser man tingene på en anden måde. Det kunne måske også styrke nogle tekniske uddannelser i Syd med hensyn til viden og "know how", hvis de fik et samarbejde med en dansk teknisk skole. Vi skulle i den forbindelse bistå med den interkulturelle forberedelse af folk, som er vores kompetence.

Med udveksling på det tekniske niveau kunne vi ydermere hægte os på den internationale vision for AFS globalt set. AFS netværket har med sin nye vision 2020 fokus på Afrika.

På den måde blev vi på konference inspireret af andre deltagere og fik nogle kontakter, som jeg tror vi kan bruge på sigt.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

- Den åbner andre døre i min organisation. Vi er omkring 300 aktive frivillige, og når vi er baseret på frivillig arbejdskraft, giver en udvidelse af vores arbejdsfelt en mulighed for at rekruttere andre frivillige. Har vi forskellige typer af programmer, kan vi appellere til forskellige mennesker med forskellige interesser. Det er også en måde at fastholde frivillige på. Og hvis vi skal følge med udviklingen og have noget fornyelse i vores organisation, skal vi også prøve nogle nye ting af.
- Derudover er vi mindre økonomisk sårbar, hvis vi har forskellige programtyper. Fx påvirkede 11. september os meget, da antallet af udvekslingsstudenter faldt drastisk i hele verden.
- Det har også stor betydning, at vi udvider vores netværk i Danmark, og at vi ikke lukker os om os selv.
- Endelig har forandringen betydning pga. en personlig interesse. Jeg har boet i både Tanzania og Zimbabwe, hvilket jeg fik meget ud af. AFS er en fredsorganisation, og målet er at skabe fred gennem kulturmødet og interkulturel forståelse. Men det handler også om global solidaritet, en diskurs jeg gerne vil have ind i vores organisation.

5. Jeg er blevet bedre til at koble uddannelse og udvikling

Organisation: Axis

Dato: 3. marts 2009

Hvad er forandret?

Min baggrund er indenfor uddannelse, og min deltagelse i Uddannelsesnetværket har gjort, at jeg nu har mere styr på, hvad udvikling drejer sig om, og jeg er bedre til at koble udvikling og uddannelse.

Hvad er der sket?

Jeg er uddannelsesperson, både mht. baggrund og arbejde, og jeg har ingen uddannelse og ikke så meget erfaring indenfor udvikling. For mig har det været en stor udfordring at koble udvikling og uddannelse sammen. Da jeg begyndte at komme til møder, oplæg og diskussioner i Uddannelsesnetværket, syntes jeg, de handlede meget om udvikling generelt, selvom de skulle handle om uddannelse i udvikling. Der var en masse ting, jeg ikke forstod, ikke havde styr på og ikke vidste, hvad var.

Fx var mit første indtryk, at det hele drejede sig om penge, store organisatoriske systemer, internationale erklæringer og rapporter. Det drejede sig mindre om de konkrete mennesker i Syd, man vil lave udviklingsarbejde i samarbejde med.

Nu har jeg fået en bedre forståelse af, hvordan det hele er bygget op. Udvikling er et stort system, men jeg har fået mere styr på det. Bare det at få et ordforråd. Jeg ved nu, hvad tingene hedder, og hvad de betyder. Jeg kender mere til institutioner og erklæringer: Paris Deklarationen, Uddannelse til Alle, den danske civilsamlingsstrategi, dokumenter og systemer indenfor udvikling.

Jeg er frivillig i Axis og arbejder til dagligt på et lærerseminarium. Jeg har for Axis lavet workshops for lærere i Latinamerika. Før lavede jeg de samme workshops som på seminariet i Danmark, nu kan jeg bedre koble uddannelse og udvikling og kan dermed bedre tænke tingene ind i en større helhed end før. Jeg tænker ikke på det, jeg laver, som noget isoleret, hvor jeg skal sørge for, at det går godt med de lærere, jeg har med at gøre, men jeg relaterer det til noget udenfor fx det lokale samfund.

Derudover har Uddannelsesnetværket startet et træningsforløb i fortalervirksomhed, som skal køre her i for- og efteråret. Jeg kan mærke, at det er rigtig godt for mig, og at det kommer på det rigtige tidspunkt. Træningen bringer mange elementer i udvikling sammen, fx de forskellige aftaler og erklæringer på internationalt niveau, menneskerettigheder, projektplanlægning, kapacitetsopbygning af en partnerorganisation, evaluering og bæredygtighed. Alle disse ting er vigtige i udviklingssammenhæng og selvfølgelig også for uddannelse. Det hjælper også, at der er en anden person fra Axis med, det giver bedre mulighed for, at det, vi lærer, bliver ført ud i vores organisation.

Jeg er stadig mere interesseret i det konkrete uddannelsesarbejde indenfor udvikling, end jeg er interesseret i de store systemer på de højere niveauer. Det er arbejdet, hvor man har fingrene i jorden, som er mest interessant for mig. Men det hjælper arbejdet med uddannelse, hvis man forstår mere af helheden.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Denne forandring er vigtig for mig personligt, fordi jeg føler mig mere sikker i det, jeg laver. Jeg har mere overblik. Jeg har et større perspektiv på det arbejde, jeg laver med lærerne. Jeg kan godt mærke, at den udvikling, der sker nu i forløbet med fortalervirksomhed, at det kan komme til at give et ryk hos mig. Nu har jeg bygget forskellige brikker op, og forløbet kan hjælpe til, at jeg begynder at føre det hele sammen.

6. Jeg har fået større indsigt i faglige emner, som gør mig i bedre stand til at støtte og rådgive partnerorganisationer

Organisation: Danmarks Lærerforening (DLF)

Dato: 26. februar 2009

Hvad har forandret sig?

Gennem faglige diskussioner i Uddannelsesnetværket er jeg blevet mere bevidst om forskellige holdninger til spørgsmålet om decentralisering og skolebestyrelses beføjelser i de lande, vi samarbejder med.

Hvad skete der?

NGOerne ser generelt tingene fra elevernes side, hvor vi i lige så høj grad, hvis ikke mere, tager lærernes synspunkt. Danida har den holdning, at lokalbefolkningen selv skal bestemme, hvem der er lærere på skolen, også selvom de fx har en tendens til at hyre deres bror frem for en lærer. Vi synes, at der – både for at sikre kvalitet og læreres rettigheder – skal være en eller anden deling. Dermed har jeg fået større indsigt i andres holdninger og det komplekse ved dette spørgsmål og er blevet mere bevidst om, hvordan vi skal argumentere i spørgsmålene om, hvor meget en skolebestyrelse skal bestemme over læreren, og hvorvidt bestyrelsen skal kunne hyre og fyre læreren.

Svaret er ikke sort-hvidt. Der er et dilemma mellem på den ene side at sikre kvalificerede lærere på baggrund af ordentlig uddannelse og at garantere dem sikkerhed i deres ansættelse og på den anden side at sikre skolens udvikling ved lokalbefolkningens støtte og opbakning til skolen. Det sidste er også vigtigt, ellers ville der ikke være nogen skole.

Et konkret eksempel er Nepal, hvor lærerforeningen er ude at demonstrere pga. at disse ting. En af deres største anker mod den nuværende uddannelsespolitik er, at den giver al magt til skolebestyrelsen, både mht. at hyre og fyre lærere. Og de ved, at man kan købe et skolecertifikat for kr. 100,- og derefter blive ansat som lærer i sin landsby. Nu ved jeg mere om, hvad det er, lærerne reagerer på, og i mine diskussioner med lærerforeningen kan jeg nu stille dilemmaet op for dem og spørge: Hvor skal grænsen gå, hvad kan I acceptere, og hvor er skolebestyrelsen gået for langt? Derpå kan de måske finde frem til et kompromis-forslag overfor arbejdsgiveren, om hvilke rettigheder en skolebestyrelse skal have.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Jeg har fået bedre forståelse for organisationen og dermed en bedre mulighed for at støtte og rådgive. Det har ikke skabt den store forandring i den nepalesiske lærerforenings måde at se tingene på, men der er større mulighed for at nå kompromisser med andre end tidligere.

Netværket er et trygt forum at tage den slags diskussioner i sammenlignet med situationen, hvor man sidder overfor Danida eller arbejdsgiveren i de lande, vi samarbejder med. Jeg oplever, man i

netværket i højere grad er åbne for andre måder at se tingene på, der er åbne diskussioner uden fastlåste holdninger, som bliver lagt på hylden.

7. Jeg har fået et sprog til at udtrykke mine ideer om udvikling

Organisation: Genvej til Udvikling

Dato: 2. februar 2009

Hvad har forandret sig?

Jeg kom hjem fra to år med Danida i Niger og savnede et sprog for at udtrykke mine erfaringer med kapacitetsopbygning. Det, jeg havde behov for at udtrykke, havde jeg i hvert fald ikke fået et sprog til igennem Danida. Det har ændret sig siden hen, til dels takket være arbejdet indenfor Uddannelsesnetværket.

Hvad skete der?

I Uddannelsesnetværket fik jeg mulighed for at udveksle ideer, vende tanker, diskutere vigtige vinkler og styrke sproget i forhold til min egen erfaring. Husk på, jeg er biolog, jeg har ikke en uddannelse, der forbereder mig på at sætte ord på processer. Jeg har lært meget af at arbejde sammen med indianere i Sydamerika og med små organisationer i Niger, men det har ikke udviklet mit sprog. Først da jeg kom tilbage til Danmark og blev medlem af M&E-gruppen i Uddannelsesnetværket, kom jeg til at omgås folk med en anden baggrund - humanister, lærere, antropologer – og det udviklede mit sprog. Det gjorde mig bedre i stand til at omtale mine erfaringer i et mere almenlydig sprog.

Jeg kan huske, da jeg første gang hørte udtrykket 'magtperspektivet' i vores M&E-gruppe. Det var som et stort lys, der blev tændt. Det relaterede sig direkte til de erfaringer, jeg havde haft, hvor magten lå hos projekterne og hos udviklingsaktørerne, hvor donoren altid var øverst i hierarkiet og målgruppen – "the beneficiaries" som de bliver kaldt - aldrig blev spurgt. Det var skønt med ét ord at kunne synliggøre så stort et problem. Også udtrykket 'elevcentreret undervisning', som kunne blive til 'målgruppecentreret kommunikation', var nyttigt. Og mange flere.

Igennem Uddannelsesnetværket blev det lettere for mig at komme med mere nuancerede udlægninger af problemstillinger. Jeg brugte de nye færdigheder, bl.a. da jeg skulle formulere et projekt i GtU, som vi har haft i det østlige Niger med en ny samarbejdspartner. Projektet etablerede en enkel brønd i et græsningsområde brugt af flere etniske grupper. Bevillingen kom op på 800.000 kr., for de mange konflikter imellem brugere gjorde, at meget skulle italesættes. Det var vigtigt at give plads til en masse processer, inklusivt kapacitetsopbygning hos den lille lokale NGO, der havde ansvar for projektet og de lokale myndigheder, der blev inddraget. Alt i alt blev det et projekt med en vigtig læringskomponent. Netværket er nemlig ikke kun for uddannelsesprojekter, men også for projekter med en stor læringskomponent.

Det sidste års tid har jeg deltaget i en Action Learning gruppe. Her har jeg direkte kunnet sparre med andre i Uddannelsesnetværket om mine og deres behov i forhold til vores respektive projekter. Det var en utrolig god oplevelse at være med til, og det var noget der rykkede. Action Learning er en metode, der tager udgangspunkt i en konkret problemstilling. Det skal være et problem, man er i nu, et problem som ikke har en entydig løsning, og som berører én personligt og følelsesmæssigt. Noget uforløst der skal 'snakkes'. De andre medlemmer i gruppen lytter og stiller begavede og konfronterende spørgsmål

på en ikke-fordømmende måde. Man følger problemstillingen igennem et længere forløb, og man bliver mere klar på, hvad problemet handler om, og hvordan det kan tackles.

Det projekt i GtU, som jeg har været tovholder på, var på det tidspunkt ved at slutte, og jeg skulle forberede en auto-evaluering med deltagelse af tre medlemmer af GtU. Jeg skulle facilitere en workshop og vælge de forskellige emner og fokus. I den forbindelse var det godt at få snakket om de ting, jeg havde i klemme, inden. Jeg havde hidtil været temmelig alene med projektet. Det var derfor utroligt givtigt at blive lyttet til. Jeg følte mig bedre forberedt til evalueringen.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

GtU er en frivillighedsbaseret organisation, og medlemmerne er spredt over hele landet. Vi mødes ikke særlig tit, folk har travlt, og det koster penge at samles et sted. Når så endeligt vi holder møder, er tiden for knap til også at gå i dybden med andet end de helt konkrete problemer. Vi udveksler ikke ideer om udvikling eller om metoder, ikke fordi interessen fejler noget, men vi er nødt til at prioritere. Når man kommer fra de små organisationer, mangler man nogle at vende sin situation med. Det er måske dér kontakten til Uddannelsesnetværket har haft størst betydning for mig, i hvert fald det sidste års tid.

GtU udspringer af Emmaus-bevægelsen med klunserne. Der er et stykke vej fra at samle tøj ind til at være en organisation, der tænker i projekter. Kontakten til Uddannelsesnetværket har styrket mig i at kunne give vores projekter i udlandet en god sparring og guidning. Action Learning-gruppen skabte et rum for refleksion, som også kan bruges direkte i projektet. Det kunne være spændende indenfor Action Learning gruppen at udvikle metoden mhp at bruge den sammen med vores samarbejdspartnere.

8. Vi har styrket vores kapacitet på en række områder, bl.a. indenfor supervision af lærere

Organisation: Ghana Venskabsgrupperne (GV)

Dato: 27. februar 2009

Hvad har forandret sig?

For os har Uddannelsesnetværket været en dør til resten af ulandsbranchen både nationalt og globalt. At komme mere indenfor i det danske ulandsmiljø har givet os større selvtillid, da vi har oplevet, at selvom vi er en lille gruppe, der mest har siddet og snakket over spisebordet, kan vores erfaringer bruges af andre i netværket.

Hvad er der sket?

Vi er en lille græsrodsorganisation med to ansatte og en studentermedhjælp. Vi andre arbejder om "natten". Inden vi kom med i Uddannelsesnetværket, havde vi ikke blik for eller kræfter til at orientere os om noget udover det, vi selv lige var i gang med. Nu har vi via netværket samarbejde med andre organisationer og folk, der har andre erfaringer end dem, vi selv har, og som vi har lært en masse af. Når det gælder kapacitetsopbygning, har vi haft meget gavn af netværket. Det gælder bl.a.:

- Adgang til dokumenter på hjemmesiden og til kurser. Her er vi blevet opkvalificeret, det er en god måde at blive dygtigere på, da de fleste af os ikke har en uddannelsesmæssig udviklingsbaggrund.
- Adgang til værktøjspapirer, som læringsgruppen i netværket har lavet, og som vi konkret har brugt ift. MER (monitorering, evaluering og rapportering) af vores projekter.

- Konferencen om fortalervirksomhed og unge, hvor vi fik større forståelse for de unges arbejdssituation og for, hvis vi skal fremme unges vilkår, hjælper det ikke at lave fortalervirksomhed overfor regeringen, men overfor den private sektor, da det er der, de unge får arbejde
- Modersmålskonferencen i november 2007 gav os en videnskabelig vinkel på modersmålsundervisningen, som GV har arbejdet med siden 1995, har gode erfaringer med og får god kredit for. En specielt god oplevelse var, da en af uddannelseskonsulenterne i Danida rejste sig op og sagde det, vi har prøvet at få ham til at forstå i årevis (at modersmålsundervisning er vigtig, red.). Jeg tror, der gik en prås op for ham, fordi det ikke kun var en lille græsrodsorganisation, der sagde det.
- Vi har fået større opmærksomhed på trends i ulandsmiljøet, som fx fortalervirksomhed, og vi har derved fået mulighed for at være på forkant. Det gælder også spørgsmålet om bæredygtighed i uddannelsesprogrammer, som netværket sammen med Projektrådgivningen arrangerede et møde om. Selvom det ikke er nyt for os, var det spændende at gå i dialog med andre om de tanker, vi har på området. Der blev lavet en glimrende sammenskrivning fra mødet, som vi kan bruge fremover.
- Vi er blevet styrket i forhandlingerne om kommende projekter, da det ikke længere er et nyt vokabularium, vi bliver mødt med.
- Vi ville måske ikke have deltaget i optakten til Civilsamfundsstrategien, hvis ikke vi var kommet med i miljøet omkring Uddannelsesnetværket.

Et konkret eksempel på, at alt dette har betydning for vores arbejde i Syd, er, da vi brugte værktøjspapiret om supervision af lærere, som er blevet udviklet i netværkets arbejdsgruppe om læring, og som nogle af GV's egne folk har været med til at udvikle.

Vi skulle i juli-august 2008 på en MER mission til et af vores projekter i Ghana. Vi var tre af sted, og vi lænede os op ad værktøjspapiret om supervision, da vi lavede terms og program for workshoppen, inden vi tog af sted. Papiret fortæller, at man kan være supervisor på mange måder, fx kan man sige "du skal gøre sådan og sådan" eller man kan være støttende og mere inkluderende i rollen som supervisor. Det var vigtigt for os at lave en workshop, som gav supervisorerne mulighed for selv at diskutere deres rolle og arbejde. Vi havde på fornemmelsen inden workshoppen, at supervisorerne ikke var så støttende og inkluderende, men der blev vi overraskede, for det viste sig, at det var de, og de var faktisk nået længere end det. Rapportering i et program går sjældent så meget i detaljer, som vores workshop gjorde, og i den forbindelse var værktøjspapiret til stor gavn for både os og supervisorerne.

9. Klarere strategisk fokus i støtte til uddannelse

Organisation: Danmission

Dato: 29. januar 2009

Hvad har forandret sig?

Danmission fik en strategi på uddannelsesområdet i efteråret 2007. Tidligere lavede Danmission lidt gammeldags missionsarbejde med støtte til enkelt-aktiviteter, der hovedsageligt var service delivery, fx i form af stipendiater til fattige børn og drift til uddannelsesinstitutioner. Nu er kapaciteten blevet højere med hensyn til den strategiske og metodiske tænkning. Nu har vi som mål at få mere medborgerskab ind i skolerne, højne kvaliteten i undervisningen og styrke fattige børns adgang til skolesystemet. Og vi er bedre til at få ting med i projekterne, som fremmer disse mål. Jeg er også blevet klædt bedre på til at give faglig sparring med udsendte kollegaer.

Hvad skete der?

Da jeg blev ansat for 2 ½ år siden havde Danmission gjort sig tanker om at styrke fagligheden og den strategiske tilgang i organisationen. Jeg havde derfor ansvar for at udvikle Danmissions strategi på uddannelse, og jeg meldte os ind i Uddannelsesnetværket.

Min deltagelse i Uddannelsesnetværket har især givet mig inspiration til, hvordan vores strategiske tilgang kunne få en god balance mellem service delivery og fortalervirksomhed. Det har ikke mindst øget vores forståelse for, hvad fortalervirksomhed er. Fortalervirksomhed foregår ikke altid på et højt politisk niveau, det foregår også lokalt og i det små. Vi har altid lavet service delivery, men vi ville jo gerne kombinere det med fortalervirksomhed og arbejde mere indenfor Civilsamfundsstrategien. Vi har nu fået en god balance. Et eksempel er en partner i Indien, der er involveret i et skoleprojekt. Tidligere lavede partneren elementært skolebyggeri og senere engagerede den sig i læreuddannelse, samtidig med at den påvirkede den pædagogiske udvikling på delstats-niveau. Senest er partnerens tilgang blevet rettighedsbaseret, og den arbejder i dag med børns ret til skolegang og kvinders rettigheder.

Jeg fik inspiration til strategien især ved de faglige fyraftensmøder i Netværket. Derudover fik jeg via diskussionerne med andre medlemmer i netværket konkretiseret nogle af mine og andres ideer fx spørgsmålet om kvalitet i uddannelse og om forskellige holdninger til pædagogik og uddannelse.

Netværkets værktøjspapirer (om kvalitet i uddannelse og supervision af lærere) har også været givtige, dem har jeg brugt i min faglige sparring med udsendte pædagogiske konsulenter i Danmission.

Jeg fik ikke ændret min grundlæggende tankegang omkring uddannelse og udvikling, den faldt meget godt i trit med, hvad de andre i netværket tænkte.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Fordi arbejdet med strategien har skabt nogle vigtige diskussioner i organisationen om, hvor strategiske vi skal være, og hvordan vi undgår, at strategierne bliver donordrevne (man går kun efter at opfylde strategierne og glemmer de mere menneskelige værdier i ligeværdige partnerskaber). Strategien har øget det faglige niveau i arbejdet med uddannelse, og vi er kommet frem til en mere effektiv måde at lave udvikling på. Bare det at have en strategisk proces i organisationen og de diskussioner, det fører med, hæver kvaliteten i arbejdet.

Strategien har kun eksisteret i 1 1/2 år, men partnerne føler allerede, at der er sket et løft i vores arbejde. Strategien giver os noget at gå i dialog med partnerne med, nu ved de, hvad vi tænker.

10. Modersmåls- og tosproget undervisning er kommet på dagsordenen i alle landeprogrammer i Ibis

Organisation: Ibis

Dato: 30. januar 2009

Hvad har forandret sig?

Modersmåls- og tosproget undervisning er kommet højere på dagsordenen i Ibis. Fra at have været en metode, vi har brugt nogle steder i organisationen, som fx Sydamerika er modersmåls- og tosproget undervisning blevet meget vigtig, og noget der nu gælder i alle de lande også i Afrika, hvor Ibis arbejder

med uddannelse. De programlande, der vælger ikke at arbejde med modersmåls- og tosproget undervisning skal forklare og begrunde, hvorfor de ikke gør det.

Hvad skete der?

Uddannelsesnetværket arrangerede en to dages konference om modersmåls- og tosproget undervisning i efteråret 2007. Netværket samarbejdede med DPU, Århus Universitet, og Professionshøjskolen København om konferencen. Der var 100-200 deltagere over de to dage, som var arrangeret således, at man arbejdede med forskellige temaer og lavede en række anbefalinger til hvert tema. Konferencen var godt organiseret, blev ledet af professionelle konsulenter, og der var gode oplæg fra nogle af de dygtigste folk i verden. På konferencen deltog netværkets medlemsorganisationer, professorer, konsulenter, to personer fra BFT (Danidas bistandsfaglige tjeneste), eksperter fra Syd (Afrika og Latinamerika) og en økonom fra Østrig, der præsenterede en cost benefit analyse i forhold til modersmåls- og tosproget undervisning.

Ibis programafdelingsleder og adskillige kollegaer deltog i konferencen, og det var meget afgørende. Det var en øjen-åbner, fordi der på konferencen blev præsenteret beviser i form af undersøgelser og økonomiske beregninger, der viste, at modersmåls- og tosproget undervisning nytter på langt sigt. Det har været med til, at modersmåls- og tosproget undervisning er kommet højt på uddannelsesdagsordenen i Ibis og noget som blev centralt også for programmerne i de afrikanske lande, hvor Ibis arbejder.

Efterfølgende fik vi lavet et koncept papir, som definerer, hvad vi mener med kvalitet, modersmåls- og tosproget undervisning og med professionel lærerudvikling. Derudover holder vi møder hvert halvandet år i Ibis globale uddannelsesgruppe, hvor vi behandler modersmålsundervisningen i de forskellige lande.

Eksempler på vores arbejde er, at vi i Nordghana har bro-projekter for børn, der aldrig har gået i skole og er blevet for gamle til at starte i skolen. Børnene får et 9 mdr.s kursus på modersmål, så de efterfølgende kan fortsætte i den almindelige skole og starte på 3. klassesettrin.

I Liberia arbejder vi på samme måde. Her støtter programmet modersmålsundervisning, hvor 6 års undervisning bliver komprimeret til 3 års undervisning for de ældre børn, der aldrig har gået i skole. Man laver et for-kursus på modersmål, så de lettere kan bryde læsekoden, når de skal til at lære på engelsk.

Det er noget nyt i Ibis at inddrage modersmål i en afrikansk kontekst. Tidligere havde man ikke stor viden om modersmål, så på den måde synes jeg, at Uddannelsesnetværket har været med til at understøtte en proces i bis. Det var dog ikke konferencen alene, der gjorde, at modersmåls- og tosproget undervisning fik stor vigtighed i Ibis, men den store konference i Danmark faldt sammen med andre tiltag i organisationen som fx en modersmålskonference i Mozambique med alle uddannelsesrådgivere og understregede derfor vigtigheden endnu tydeligere.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Fordi konferencens tema gik ind i organisationen og gav det stor vigtighed. Som medarbejdere kan vi godt være overbeviste om, at det er væsentligt at arbejde med modersmåls- og tosproget undervisning. Men det var argumenterne, der kom frem på konferencen, især dem det viste, at det økonomisk kan betale sig på længere sigt, der gjorde, at modersmåls- og tosproget undervisning blev en overordnet strategisk indsats i vores programmer. Endvidere producerede konferencen materiale i form af artikler og anbefalinger, som man kunne sende ud til programmerne i Syd bagefter.

Der var flere lag i konferencen, da den også påvirkede Danida. En af de to deltagende medarbejdere fra BFT rejste sig op, da konferencen var ved at slutte og sagde, at han virkelig havde forstået, hvor væsentlig modersmålsundervisning var. Forleden var jeg til et oplæg, samme person skulle holde om Vestafrika, hvor jeg noterede mig, at han nævnte modersmålsundervisningen, og hvor vigtigt det var.

11. Større fokus på advocacy i arbejdet med uddannelse

Organisation: ADRA

Dato: 13. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Tidligere havde vi en stærkere needs based tilgang, nu lægger vi mere vægt på det rettighedsbaserede arbejde.

Hvad skete der?

Ved at deltage i Uddannelsesnetværkets aktiviteter har vores organisation fået større forståelse for civilsamfundsdelene og for den politiske tilgang til arbejdet med uddannelse. Det betyder, at vi i dag er mere opmærksomme på advocacy-delen i arbejdet og på, at vi skal være mindre "gap filler". ADRA har altid benyttet sig af advocacy, men når lejlighed bød sig. Nu skaber vi selv i højere grad mulighederne for advocacy og iværksætter aktiviteter og workshops mhp. at styrke dette.

Et eksempel er vores uddannelsesprojekt i Karamoja i Uganda. Her har vi været mere bevidste om at bruge advocacy som middel til at få "duty bearers" på banen. De lokale skolemyndigheder var frustrerede over, at der ikke var tilstrækkeligt med lærerstillinger i deres område. Som følge af vores projekt blev de inspireret til at skrive til regeringen og pressede på for få flere budgetter til lærere i deres distrikt, hvilket lykkedes. Det, synes vi, er en god måde at gøre det på. I stedet for at vi betaler for flere lærere, så får de lokale myndigheder regeringen til at tage ansvar.

På den måde ser vi det som vores job at give individer og grupper redskaber og kompetencer til selv at løfte opgaverne.

Det er svært at sige præcist, hvilke aktiviteter i Uddannelsesnetværket der har været med til at skabe denne forandring. Vi har deltaget i møder, konference og to arbejdsgrupper, hvor den ene handlede om voksenuddannelse. Men netværket har helt sikkert givet nogle input. Men selvfølgelig er et skift i fokus fra service delivery til advocacy en bredere trend og også en del af civilsamfundsstrategien. Så man bliver påvirket flere steder fra.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Det er et konkret eksempel på, at vi har fået noget ud af at være med i Uddannelsesnetværket.

12. Vi indså, at der skulle ske en professionalisering af vores arbejde

Organisation: Maisons Familieres Rurales (MFR)

Dato: 19. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Tidligere samlede vi penge ind og sendte dem til vores partnere i Senegal. Nu stiller vi i højere grad krav til den kvalitet, der sker i det arbejde, vi støtter.

Hvad skete der?

At være med i Uddannelsesnetværket har været med til at give os en forståelse af, at der skulle ske en professionalisering af det arbejde, vi støtter i Senegal.

Netværket har påvirket denne forandring indirekte. Dels har vi kunnet trække på hele netværkets vidensbase og tilgang til uddannelsesarbejde, og aktive fra MFR har deltaget i mødeaktiviteter, kurser osv. Dels har jeg siddet i styregruppen for netværket, hvor jeg gennem diskussionerne der har taget ideer med tilbage til MFRs bestyrelse. Alt dette har haft en afsmittende effekt på vores arbejde.

Vi er blevet opmærksomme på, at der er en række diskussioner og overvejelser, som er vigtige at have, når man arbejder med udvikling og uddannelse. Det gælder fx diskussioner om, hvad kvalitet er i undervisningen.

Vi har kørt en række alfabetiseringsprojekter med den samme samarbejdspartner i Senegal. En evaluering viste, at undervisningen var for gammeldags, og der blev ført en autoritær pædagogik. Derudover lavede nogle af vores medlemmer, der også var RUC studerende en undersøgelse, der viste, at de studerende i projektet tog kurserne, ikke fordi de skulle lære at læse og skrive, men fordi kurserne gav adgang til at opnå bl.a. kreditter. Det syntes vi, var lidt absurd.

Det skærpede vores opmærksomhed, og vi er begyndt at stille krav til kvaliteten af indholdet. Gennem Uddannelsesnetværket fik vi kendskab til en række andre projekter bl.a. fra UNESCO, fx det at lave læsehjørner, der har til formål at opbygge et læsemiljø i lokalsamfundet baseret på lokale skriftsprog. De ideer inddrog vi i det nye projekt. Projektet er også blevet knyttet tættere til lokalsamfundet, og de ideer, vi fik til det, har givet et "drive" i processen. Endvidere har vi i dialog med netværket fået nogle bud på, hvordan man kan måle, hvad folk får ud af at gå på et alfabetiseringskursus.

Alt i alt er vi blevet mere professionelle. Vi er blevet mere skarpe ift. at formulere, hvordan vi ønsker ting skal køre, og vi er mere rene i kommunikationen med partneren, som også er trådt mere i karakter i vores diskussioner. Den større professionalismisme kræver mere arbejde, og da vi alle er frivillige i MFR, fik vi en studentemedhjælp ind i vores sidste projektansøgning. Det har hjulpet meget, hun tager sig af den hyppige korrespondance med partnerne om budgetter mv.

Andre aktiviteter i Uddannelsesnetværket, vi har fået noget ud af, er LFA-kurser og kurser om fortalervirksomhed. Mht. fortalervirksomhed, som fylder meget i dag, er vi i MFR kritiske overfor at koble dette arbejde med udvikling. Fortalervirksomhed er kontekstsensitivt, og man kan ikke bare sige generelt, at fx lokale agenter skal ændre statsapparatet. Endelig har de politiske diskussioner i styregruppen styrket det overordnede perspektiv på vores arbejde, og vi er blevet mere bevidst om, at udvikling er et magtspil, hvor det ikke kun handler om at hjælpe nogen men også om at positionere sig det danske politiske system.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Kvaliteten i vores arbejde er blevet bedre. Det nye projekt er simpelthen bedre end det sidste. Når arbejdet er bedre, er det mere tilfredsstillende for os at udføre det.

13. Jeg er mere kritisk overfor "best practice"

Organisation: Fagligt Internationalt Center (FIC)

Dato: 16. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Jeg har fået mere viden om, hvad "best practice" er, og hvor svært det er at overføre erfaringer fra et sted til et andet. Jeg ser i dag mere kritisk på brugen af "best practice".

Hvad skete der?

Jeg deltog i et endags seminar om best practice indenfor uddannelse. Det var arrangeret af Uddannelsesnetværket i samarbejde med Kønsnetværket. Det var afsindig godt.

Formålet var at finde ud af, hvornår noget er best practice. Det gik op for mig undervejs, hvor svært det er, og der blev rykket ved de ideer, folk havde om, hvad best practice er. Vi arbejdede med en case fra Ibis i Sydafrika, og vi fik til opgave at vurdere, om projektet var så godt, som det blev fremstillet, og om det var muligt at kopiere det til et andet land. Der blev sat spørgsmålstejn ved, om man bare kan overføre erfaringer, der er erhvervet et bestemt sted, til en anden kontekst. Det blev tydeligt for alle på seminaret, at det var en udfordring at finde ud af, hvad og hvor meget man kan overføre.

Det var en afsindig god dag, og folk var engagerede. Uanset om man var grøn eller erfaren, fik alle noget med hjem den dag.

Deltagelsen i seminaret har gjort, at hver gang der er nogen, der siger best practice, tænker jeg lige en ekstra gang og er ikke ukritisk. Jeg har ikke selv skullet beskrive best practice endnu. Men vi har et ungdomsprojekt i Dar El Salam, og nogle snakker allerede om, at ungdomscentret er best practice. Det er et fint projekt, og det går godt, men når vi skal beskrive det på et tidspunkt, vil jeg sætte mig mere ind i det, finde mine noter frem fra seminaret og forholde mig mere kritisk til det, end jeg ellers ville have gjort.

I første omgang har det forandret mig og senere vil jeg føre det ind i organisationen og videre ind til vores partner i Syd.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Jeg har deltaget i mange seminarer, men dette var en speciel dag. Jeg fik meget at tænke over. Det var godt bygget op med gode øvelser og nogle virkelig kompetente oplægsholdere. Jeg havde en idé om, hvad best practice var, men den viden, jeg fik på seminaret, gjorde mig lidt usikker. Jeg tror, der var mange, der var mere forvirrede, end da de kom, men på den gode måde, der giver en lyst til at sætte sig mere ind i det. Fra at være et "buzz word", blev best practice pillet ned, men uden at folk blev frustreret over det. Arrangementer lagde op til en opfølgning.

14. Jeg har fået større viden om uddannelsespolitiske diskussioner, så jeg kan rådgive kollegaer og partnere bedre

Organisation: Danmarks Lærerforening (DLF)

Dato: 26. februar 2009

Hvad har forandret sig?

Deltagelsen i Uddannelsesnetværket har styrket vores evne til at have fingeren på pulsen mht. diskussionerne, der foregår om bistand og uddannelse.

Hvad skete der?

Jeg har siddet i netværkets styregruppe lige fra starten, og de diskussioner, der har været der, har gjort, at jeg har en meget dybere indsigt i, hvad der foregår uddannelsespolitisk og dermed også en meget bedre mulighed for at rådgive folk i huset omkring bistand til uddannelsesområdet, end jeg havde før. Derudover har jeg kunnet skrive om uddannelse og bistand i DLFs nyhedsbrev til medlemmer og kredse. Fx skrev jeg om Afrika Kommissionen og uddannelsesspørgsmål. Jeg har kunnet skrive om tanker og ideer, jeg har gjort mig, med den viden, jeg har fået, via Uddannelsesnetværket.

Den større indsigt i bistand og uddannelse har smittet af på vores måde at arbejde på overfor vores partnere. Et eksempel er det første møde i Afrika Kommissionen, der handlede om uddannelse. Mødet foregik i Ouagadougou i Burkina Faso. DLF fik en repræsentant med via Uddannelsesnetværket, og det var mig, der deltog. DLF blev spurgt af Udenrigsministeriet, om vi kendte nogen i Afrika, der interesserede sig for uddannelse, og som vi kunne foreslå som deltagere på mødet. Det endte med, at syv-otte af vores partnere og bekendte fra Ghana, Senegal, Sierra Leone og Togo blev inviteret.

Da vi kom ned til konferencen, samlede jeg de folk, vi kendte, og fortalte dem om, hvad Afrika Kommissionen handlede om, som ikke stod i de officielle papirer. Fx at Kommissionen ikke bare handlede om Afrika men også om dansk indenrigspolitik, og at de bagvedliggende tanker handlede om privatsektoren mere end om uddannelse. Vores partnere udtrykte klart, at denne viden havde været en kæmpe fordel for dem at have. De følte sig bedre klædt på til at deltage. De kunne stille relevante spørgsmål til gruppearbejdet, og de blev heller ikke lige så skuffede som de andre deltagere, da de vidste mere om baggrund og formål. Informationen, som jeg gav videre, havde jeg fra at have deltaget i Uddannelsesnetværket.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Jeg har valgt denne historie, da det er et godt eksempel på, at vores deltagelse i Uddannelsesnetværket, har givet os mulighed for at påvirke en proces. Endvidere har jeg altid savnet at have et professionelt netværk. Jeg sidder lidt isoleret i DLF, da international uddannelse er et perifert område i organisationen. Langt størstedelen af vores medlemmer ved ikke, at vi laver den slags arbejde, da det ikke er DLFs hovedopgave. Jeg savnede faglig sparring i huset, og det gav netværket, og især styregruppen, mig. Jeg ville skulle ud og opfinde det selv, hvis ikke det var fordi, jeg havde styregruppen.

15. Modersmålsundervisning har fået større vægt i Red Barnet alliancens arbejde med uddannelse

Organisation: Red Barnet

Dato: 12. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Før var der en opfattelse i Red Barnet alliancen af, at det var for dyrt at arbejde med modersmålsundervisning. Nu er organisationerne blevet mere bevidste om, at det kan betale sig på længere sigt, og det bliver prioriteret mere i planlægningen af uddannelsesaktiviteter.

Hvad skete der?

Uddannelsesnetværket afholdt for noget tid siden en konference om modersmålsundervisning, der var rigtig god. Bl.a. deltog en ret dygtig økonom med et oplæg om det økonomiske aspekt ved modersmålsundervisning, som overbevisende viste, at efter meget kort tid kan det betale sig. Selvfølgelig er der nogle investeringer i starten ift. at udvikle undervisningsmateriale på forskellige sprog, men det er hurtigt tjent ind.

Papirerne fra konference lod jeg cirkulere til de andre Red Barnet organisationer, som vi var ved at udarbejde et fælles positionspapir sammen med. I alliancen var der en udbredt fordom om, at det er meget dyrt at lave modersmålsundervisning, og det var derfor noget, der ikke havde særlig høj prioritet. Den forestilling blev der rykket ved.

Samtidig har erfaringerne fra konferencen skabt større forståelse for, hvad modersmålsundervisning handler om. Du får ikke adgang til curriculum, hvis du ikke bruger dit modersmål. Der handler om effektivitet, da det beviser, at det virker. Nu er der også beviser for, at det økonomisk kan betale sig. Det giver flere argumenter. Modersmålsundervisning er stærkt politisk, så man er oppe mod politiske argumenter. Nu er der flere argumenter mod de politiske argumenter om ikke at have modersmålsundervisning.

Jeg kan se tegn på, at Red Barnet alliancen nu forstår vigtigheden af modersmålsundervisning. Det kommer op under diskussionerne på vores fællesmøder, og der bliver talt om, at vi skal til at anvende penge til særligt at udvikle materialer for, fx i Angola og Sydsudan. Dette er sket for relativt kort tid siden, så det er ikke muligt at sige noget konkret om forandring i Syd endnu. Men det, at man er begyndt at tale om det, har en klar betydning.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Det er et eksempel på, at noget meget væsentligt som modersmålsundervisning er kommet ind på radaren, når vi taler om kvalitet i undervisningen. Modersmålsundervisning er væsentlig for, at kvalitet kan finde sted. Man kan se det på ungerne. De kan straks udtrykke sig i mere nuancerede begreber, hvis de har haft modersmålsundervisning. De lærer også det nationale sprog som fx engelsk og portugisisk hurtigere, hvis de har haft modersmålsundervisning i de tidlige år.

16. Vi finder flere løsninger på projekternes problemer

Organisation: International Børnesolidaritet

Dato: 5. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Vi er blevet mere opmærksomme på faktorer udenfor undervisningen og deres betydning. Det har gjort os mere aktive mht. at finde løsninger på målgruppens præmisser.

Hvad skete der?

Jeg er med i tre netværk: Børne- og Unge-netværket, Uddannelsesnetværket og Aids-netværket. Det er svært at adskille dem. For mig er det en samlet udvikling, jeg har været igennem med de ting, jeg har deltaget i. Den pædagogiske efteruddannelse, jeg har taget løbende, spiller også ind. Det er svært at sige, hvad der kommer fra hvad, sådan er læring jo.

Min deltagelse i Uddannelsesnetværket har haft en betydning, og det har styrket organisationen på dette felt. Vi har fået input, som er relevant både for undervisning i Syd og for vores undervisning i Danmark. I Danmark er vi begyndt at undervise børn gennem Det Latinamerikanske Marked for indskolingen.

Jeg har fået sat undervisning i Nord og Syd ind i en sammenhæng og blevet opmærksom på både ligheder og forskelle. Lighederne er metode, motivation og respekt for børnene, ja i det hele taget rettighedsdelen, som vi ikke arbejder med på samme måde i Danmark, men som er et udtryk for inklusion og respekt for børn. Mht. forskelle er jeg blevet opmærksom på, hvordan kultur, religion og sociale forhold spiller ind i børns læringsituation.

Fx hvor farligt er det, man skal igennem på vej til skolen, hvor træt er man, har man fået noget at spise og kan holde sig vågen? Og er der opbakning fra forældrene til, at børnene går i skole, og kan pigerne gå i skole, eller skal de arbejde for familien?

På den måde er jeg blevet mere opmærksomme på faktorer udenfor undervisningen og deres betydning. Det har gjort os mere aktive mht. at finde løsninger på problemerne i projekterne.

Et eksempel er et alfabetiseringsprojekt på markederne i Nicaragua. Da vi startede projektet, var en af vores forudsætninger, at forældrene skulle skrive børnene ind, da de på den måde viste deres opbakning. Forældrenes opbakning er vigtigt, hvis man vil fastholde børnene i projektet. Men forældrene kom slet ikke til indskrivningen, børnene kom alene.

Det viste sig, at forældrene derfor ikke turde vise sig. Projektet begyndte i stedet for at tage ud i "barrioerne" for at holde forældremøderne derude. Det viste sig, at opbakningen blandt forældrene var meget stor. Så det at holde møderne i deres egne omgivelser gjorde, at de langsomt blev trukket med ind i børnenes skoleliv.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Den er betydningsfuld, fordi det har givet mig mere mod på at lave erfaringsudveksling med vores partnere. Vi er kommet meget længere i konkret snak om fx metode. Før var vores kommunikation meget projekt-teknisk og formel om formål osv. Nu taler vi mere om, hvad der har betydning for læringsituationen. Vi er fx kommet med nogle deltagende metoder fra Danmark, hvor udsendte danske pædagoger kom ud og fortalte. Vi kan give hinanden input både mht. til konkret undervisning men også mht. kontakten til både lærere og forældre. Hvordan takler man lærerne, som ikke har tid? Hvordan tilbyder man dem noget, som virker, hvordan henvender man sig til forældrene, som er et andet sted?

17. Det faglige niveau i NGO-miljøet er blevet højere

Organisation: International Børnesolidaritet

Dato: 5. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Uddannelsesnetværket har givet været med til at løfte det faglige niveau i organisationerne. Hvis vi ikke var blevet undervist løbende i netværks-regi, kunne vi nok ikke følge med Danidas øgede krav.

Hvad skete der?

Jeg var til et møde på Fyn for 10 år siden, da Børne- og Unge-netværket startede. Dengang var det sværere at få viden ført til organisationerne. Jeg har fået meget større viden, efter at netværkene er opstået. Det kan jeg mærke på selve niveauet på den måde, vi taler med hinanden. Der er kommet meget mere substans i tingene i netværkene. Det gælder alle netværkene, for jeg synes virkelig, de spiller sammen.

Udviklingen er især sket indenfor vores håndtering af projektredskaber, M&E osv.. I begyndelse var det meget fladt for mig, og det var det for mange, følte jeg. Det var kun ord. Vi prøvede LFA og problem-træet og sådan noget, men det foregik meget på papiret. Jeg føler, at netværkene har løftet organisationerne og skabt en fælles indsigt, der er blevet større.

Noget af det positive, som også sker i Uddannelsesnetværket, er, at der er plads til forskellige faglige niveauer, når vi deltager i arrangementer. Nogle er frivillige og har ikke så meget tid, andre har tid til at arbejde med bare et område fx M&E. Der er en åbenhed for samtaler, hvor der er plads til forskellige niveauer, det synes jeg er meget flot. Der er et fælles ønske om udvikling og læring.

Det kunne være spændende at høre, hvad Danida siger, om de kan mærke den forskel. Danidas krav bliver højere og højere, og hvis ikke vi var blevet undervist løbende, kunne vi ikke følge med.

Forandring betydningsfuld?

Jeg synes, det giver større glæde i arbejdet. Jeg føler, at kvaliteten i vores arbejde udvikles konstant. Der kommer flere ideer, og der indarbejdes flere aspekter af tingene. Det tror jeg er meget betinget af deltagelsen i netværkene.

18. Vi er ved at udarbejde en strategi om fortalervirksomhed

Organisation: Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling (DMR-U)

Dato: 24. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Vi lægger større vægt på fortalervirksomhed i vores uddannelsesprojekter, og gennem Uddannelsesnetværkets aktiviteter har vi fået gode input til vores strategi om fortalervirksomhed.

Hvad skete der?

I kraft af de seminarer og arbejdsgrupper i Uddannelsesnetværket, jeg har deltaget i, har jeg fået en større viden om børns ret til uddannelse, erhvervsuddannelse og voksenuddannelse. Det har den serie af møder om fortalervirksomhed og konferencen om erhvervsuddannelse i februar bl.a. bidraget til.

Fortalervirksomhed og rettighedsbaseret tilgang har fået en større vægt i vores uddannelsesprojekter, og vi er ved at være færdige med en strategi om fortalervirksomhed. Udover input fra Uddannelsesnetværkets aktiviteter, har vi diskuteret fortalervirksomhed og rettighedsbaseret tilgang

ifm. opdateringen af Civilsamfundsstrategien og retningslinjer for miniprogramorganisationer. Endvidere diskuterer vi emnet på vores personalemøder.

Strategien om fortalervirksomhed er vejledende for vores 27 danske medlemsorganisationer og deres partnere i Syd. Vi var allerede i gang med strategien, da aktiviteterne om fortalervirksomhed fandt sted i netværket, men aktiviteterne har hjulpet os med at beslutte, hvor fokus i strategien skal ligge, hvilke metoder man kan bruge, hvilke spørgsmål man skal se stille i screening af uddannelsesprojekter om fortalervirksomhed.

I dag er der større opmærksomhed på fortalervirksomhed blandt vores partnere, og jeg forsøger i stigende grad at opfordrer vores partnere til at indgå i faglige netværk i Syd. Men det er en lang proces, for mange af vores partnere er vant til at arbejde med konkrete serviceydelser, men jeg synes, der er forandringer på vej. Jeg kan formidle nogle af de input, jeg har fået fra at have deltaget i netværkseminarer bl.a. med henblik på udformning og monitorering af projekter og henvise til materialer som publikationerne om *Rights Based Approach to Education* og *Applying of Rights Based Approach* fra DIIS.

DMR-U fungerer som en konsulent- og sekretariats-service for danske medlemsorganisationer og partnere i Syd og igangsætter ikke selv projekter.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Jeg husker aktiviteterne i Uddannelsesnetværket om fortalervirksomhed bedst, og jeg husker det som noget af det, der har givet mest, ift hvad jeg har siddet og arbejdet med af projekter.

Domæne 2: Forandringer i relationen til andre personer eller organisationer

1. Allianceprojekt mellem Ibis, Ghana Venskabsgrupperne og Danmarks Lærerforening

Organisation: Ibis

Dato: 30. januar 2009

Hvad har forandret sig?

Ibis har sammen med Ghana Venskabsgrupperne og Danmarks Lærerforening et allianceprojekt i Ghana til 20 mio. kr. over tre år. Projektet har til formål at give små børn, der bor langt fra de statslige skoler, mulighed for at gå i skole i de helt små klasser. Projektet samler kompetencer og partnere fra de tre organisationer, og ingen af organisationerne ville kunne have løftet projektet alene.

Hvad skete der?

I Ghana har Ghana Venskabsgrupperne og Ibis altid haft en form for samarbejde. Kontakten mellem de to organisationer herhjemme var derimod ikke så tæt. Da Uddannelsesnetværket blev dannet, lærte jeg Ghana Venskabsgrupperne (GV) at kende. Her præsenterede vi ofte problemstillinger for hinanden, og GV præsenterede deres program i Ghana 'School for Life', som lå tæt op af det, Ibis gerne ville, og som vi kunne lære meget af.

Vi begyndte at tale om mulighederne for en alliance i forbindelse med et konkret projekt, og vi spurgte Danmarks Lærerforening (DLF), som også var kommet med i Uddannelsesnetværket, om de kunne

tænke sig at være med i en alliance. DLF havde tidligere støttet den ghanesiske lærerforening (GNAT). Vi sad alle i netværkets styregruppe og mødtes derfor hinanden ofte, og det gav os mulighed for at udvikle ideen.

Det endte med en alliance-ansøgning til Danida, og vi har nu et projekt i Ghana til 20 mio. kr. over tre år, og vi er ved at søge om anden fase. Projektet har til formål at give små børn, der bor langt væk fra de statslige skoler, mulighed for at gå i skole i de helt små klasser indtil 4. klasse. Skolerne kaldes for 'wing schools'. På skolerne ansættes lærere, der kan modersmål, nogle af disse er ikke uddannede. Projektet foregår i de to mest fattige distrikter.

Projektet hjælper desuden de ikke uddannede lærere med transport og bøger, så de kan deltage i fjernundervisning for at blive uddannet til lærere, der kan undervise i 'primary school'. Projektet arbejder også med myndighederne om kapacitetsopbygning af deres supervisorer, og med myndigheder og civilsamfund i 'District Education for All'- teams mhp at overvåge om pengene kommer ud, og om de bliver brugt. Myndighederne er begyndt at interessere sig for skolerne i de fjerntliggende landsbyer, da de kan se, at der er børn nok til at lave statslige skoler, og de overvejer at lave 4. - 6. klasse, så børnene kan fortsætte deres skolegang tættere på hjemmet.

Det er ikke altid nemt med et alliance-projekt. Det kræver megen koordination. I Ghana har projektet nedsat en styregruppe med alle 10-12 partnere, som er både NGO'er og myndigheder på lokalt og regionalt niveau.

I Danmark har vi dannet et konsortium, og da vi er tre forskellige organisationer (Ibis har en decentral struktur, GV har en direkte og konstant kontakt med deres partnere og DLFs støtte er et samarbejde mellem fagforeninger) er det nogle gange svært at blive enige om, hvordan og på hvilket niveau, vi skal koordinere og intervenere. Men det er vi heldigvis gode til at tale åbent om.

Jeg ser store fordele i et allianceprojekt, for ingen af organisationerne ville kunne løfte projektet alene, det kan vi kun sammen. Ibis ville ikke kunne lave den modersmålsundervisning, som GV bidrager med, ej heller inddrage fagforeningerne, som støtter lærerne. Derudover mener jeg, at den styregruppe, som projektet har dannet i Ghana, er med til at styrke civilsamfundet og ejerskabet hos myndighederne.

Det er en stærk alliance mellem de tre organisationer, vi har et tæt samarbejde, og vi lærer noget af hinanden. Ibis har lært af GVs metoder i deres 'School for Life'-projekt og har lært hvordan man arbejder med fagforeninger. Ibis har en kapacitet på governance, civilsamfund og fortalervirksomhed, som GV gerne vil lære af.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

GV og DLF er de organisationer i netværket, Ibis er tættest på, og det konkrete samarbejde giver samarbejdet en helt anden dimension. Jeg har gode relationer til andre også men ikke om så konkret en ting som et projekt. Og så er det sundt for en organisation at samarbejde med andre, at møde andre måder at se tingene på og at blive rykket lidt helt nede på projekt- og programniveau, ellers er der en risiko for, at man forbliver meget i sit eget.

2. Det er lettere at ringe folk fra netværket op og spørge til råds

Organisation: AFS Interkultur

Dato: 9. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Vi har ikke været med så længe, men det at jeg deltager aktivt i nogle møder, betyder helt sikkert, at vi har skabt nogle personlige relationer til andre organisationer, som vi nemmere kan tage kontakt til i konkrete situationer for at spørge om hjælp og udveksle ideer.

Hvad skete der?

En dag sad vi med et helt konkret problem. Vi kunne ikke få visum til vores lærere fra Ghana, som skulle på lærerudveksling i Danmark. Da min medarbejder fortæller om problemet, havde jeg lige været i kontakt med Ghana Venskabsgrupperne, som også er medlem af Uddannelsesnetværket. Jeg gav min medarbejder e-mail og telefonnummer på personen og foreslog at ringe for at høre, hvordan Ghana Venskabsgrupperne gør med hensyn til visum. Ved at snakke med dem, viste der sig nogle andre muligheder, vi ikke havde tænkt over, og vi fandt til sidst en løsning. Det er jo bare en lille praktisk ting.

Jeg tror kun, vi har set starten. Det, at vi har skabt nogle personlige relationer til andre organisationer, betyder, at det er langt nemmere at ringe op og sige, "der er nogle ting, jeg gerne vil vende med dig, hvad siger du til det?" Det er nemmere at spørge til muligheder for samarbejde, eller til at invitere andre med til møder, fordi vi tror, at andre kan bidrage med noget. Det har vi ikke gjort endnu, men jeg er ikke tvivl om, at vi kommer til det. Så jeg ser mange flere potentialer, end det vi har brugt nu.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Fordi vi ikke står alene. Vi er jo bare en aktør blandt rigtig mange. På nogle punkter handler det også om at lære nogle af sine konkurrenter at kende. Selvom vi er i en branche, hvor vi taler bistand og udveksling, skal vi også være ærlige og indrømme, at vi er konkurrenter med fx Ghana Venskabsgrupperne. Vi har fx overvejet at starte lærerudveksling op med Ghana, men gør det sikkert ikke bl.a. af den grund. Det handler om ikke om at fokusere på, at vi er konkurrenter, men i stedet at se på, hvordan vi kan samarbejde, hvordan vi kan styrke hinanden, og hvordan vi kan bidrage til hinandens vækst og få gode ideer sammen.

3. Jeg har nu kontakt til personer og organisationer, der arbejder med udvikling, og det giver mulighed for at lære af andre

Organisation: Axis

Dato: 3. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Da jeg ikke selv har baggrund indenfor udvikling, har det været vigtigt at få kontakt til mennesker, der har med udvikling at gøre. Tidligere har jeg haft kontakt til folk i Axis, men ikke til folk fra andre organisationer.

Hvad er der sket?

Det har betydet noget at få mulighed for at mødes med andre mennesker, der arbejder med udvikling. Det har både været på møder, til kurser/konferencer og på uformel basis. Det har givet et indtryk af, hvad folk laver i deres organisationer, hvad deres rolle er, og hvad man forventer i sådanne organisationer. Det er lærerigt, at man ikke kun ser på sin egen organisation, men at man får indblik i andre organisationers arbejde. Man får derved en større forståelse for dansk udviklingsarbejde.

Det er godt, at man har mulighed for at trække på hinanden og lære af hinandens erfaringer. På den måde undgår man at opfinde den dybe tallerken igen. Fx er værktøjspapirerne, vi har udarbejdet i læring og udviklings-temagruppen, baseret på forskellige organisationers erfaringer.

Men det drejer sig ikke kun om individuel kontakt eller kontakt mellem organisationer. Der er også forbindelse mellem de faglige netværk, som hvor der har været holdt kurser på tværs, som har betydning. Jeg deltog i et af Kønsnetværkets kurser om køn og udvikling, som også er relevant for uddannelsesprojekter. Kurset ville jeg sikkert ikke have lagt mærke til, eller jeg ville ikke have haft mulighed for at lave kontakten, hvis ikke det havde været for Uddannelsesnetværket.

Derfor er forandringen betydningsfuld:

Det er en betydningsfuld forandring, fordi man føler, at man indgår i en sammenhæng. Man kan lære noget af andre, og man kan støtte sig til, hvad andre har gjort.

Man kan ikke sige, at det ikke har været muligt at skabe de kontakter selv. Det er bare meget nemmere, at der på forhånd er et netværk og etablerede kanaler for kontakt. Især for mig, der ikke er så kendt indenfor udviklingsverden. Jeg ville ikke lige vide, hvem jeg skulle spørge for at få information.

4. Jeg har lært flere af de små organisationer på uddannelsesområdet at kende og fået større respekt for deres faglighed

Organisation: MVH-Consult

Dato: 2. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Jeg kendte de større organisationer i forvejen, men gennem Uddannelsesnetværket har jeg opbygget relationer til de små mere afgrænsede organisationer, der arbejder med uddannelse i Syd som fx Axis, Folkehøjskolernes Forening og Danmarks Lærerforening. Jeg har fået større respekt for deres faglighed og ekspertise.

Hvad er der sket?

Jeg har mødt de mindre organisationer til møder i netværket og haft diskussioner med dem i forbindelse med de konsulentopgaver, jeg har lavet for Uddannelsesnetværket. Derved har jeg fået kendskab til organisationernes pædagogiske faglighed, som er det, der ofte driver medarbejdere og frivillige. Jeg har fået enorm respekt for det store engagement, som bunder i den faglige professionalisme i de små organisationer, som jeg synes, jeg har lært noget af. Selv om jeg brænder for uddannelse, har jeg ingen pædagogisk uddannelse.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld for dig?

Det giver mig en mulighed for at søge faglig dialog og sparring med de folk, jeg ved, besidder en dyb faglig ekspertise på det pædagogiske, og som samtidig har landekendskab.

5. Vi er blevet en del af et uddannelsespolitisk miljø

Organisation: Maisons Familieres Rurales (MFR)

Dato: 19. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Ved at være med i Uddannelsesnetværket er vi blevet en del af et miljø omkring udvikling og uddannelsespolitik, mere end vi var før.

Hvad skete der?

Ved at jeg sidder i styregruppen, diskuterer jeg mange ting, der har relevans for foreningen MFR. Det synes jeg er spændende. I styregruppen har vi hyppige møder med en relativ stor dagsorden, hvor vi diskuterer en masse ting lige fra lavpraktiske emner til EFA og Global Monitoring Report. Den sidste er vi fx inviteret til at give input til, ligesom vi er inviteret med til at forberede en session på FTI-mødet i København i samarbejde med Global Campaign for Education. Dette giver jo et større perspektiv på uddannelse. Det gør os i MFR bevidste om, at vi er en lille del af noget, der fylder mere.

Udover at få det overordnede perspektiv på vores arbejde, giver det også en styrke at være sammen med ligesindede og en følelse af ikke at være alene. Det er godt at møde mennesker, der har de samme problemer og tanker ifm. udvikling og uddannelse, som en selv. Der er meget at hente, også konkrete ting som fx værkstøjspapirerne, som vi har været med til at udvikle i netværket og brugt konkret.

Vi er også blevet mere bevidste om forskellene på store indsatser som Fast Track Initiative og så det græsrodsarbejde, vi selv laver. Jeg er blevet lidt skeptisk overfor de store initiativer, som ofte er rettet indad mod dem selv og deres eget system, som fx FN og Verdensbanken. I MFR vil vi gerne lave det, vi laver, godt.

I netværket var jeg med til at lave et offentligt møde med udviklingsministeren, om hvor meget Danmark bruger i bistand på uddannelse. Det var meget sjovt, men der rykkede ikke rigtig noget. Der er lang vej fra os til politikerne, det kan godt være, man kan påvirke en offentlig debat, der på længere sigt kan påvirke politikerne. Men det er en lang vej at gå. Jeg tror, man skal finde nogle andre måder at arbejde på, også i netværket. Vi bør have nogle strategiske overvejelser i netværket om, hvordan bruger vi vores kræfter bedst.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

For mig selv og for foreningen har det betydet, at vi arbejder videre med MFR. På et tidspunkt var vi gået døde, vi ville ikke bare lave det samme en gang til. Selv om vi fik en god evaluering på et stort projekt, så syntes vi, det var begyndt at blive lidt frustrerende. Pludselig kom der med deltagelsen i netværket et nyt perspektiv på arbejdet. Vi fik fornemmelsen af, at der er noget større, at der er noget policy i det også. Det fik os til at fortsætte.

6. Danmission har fået image som udviklingsorganisation

Organisation: Danmission

Dato: 29. januar 2009

Hvad har forandret sig?

Det er mit indtryk, at Danmission af andre organisationer i miljøet tidligere blev betragtet næsten udelukkende som en kirkelig organisation. Der eksisterede en fordom om, at vores uddannelsesarbejde

handlede om evangelisering. Efter at Danmission er blevet mere aktiv i udviklingsmiljøet bl.a. i uddannelsesnetværket, fornemmer jeg, at andre nu ser os som en udviklingsorganisation, der arbejder med uddannelse på en faglig måde.

Hvad skete der?

Da jeg startede i Uddannelsesnetværket spurgte andre medlemmer i netværket mig ihærdigt om mine trosforhold. Det er OK, at de spørger, men jeg vil gerne ses om en faglig person. Deres spørgsmål bundede i fordomme mod kirkelige organisationer.

Det sker ikke mere. Danmission har ikke tidligere været særlig meget ude i de faglige netværk. Nu er vi flere personer, der er aktive i forskellige faglige netværk. Det har ændret andres syn på os, fornemmer jeg. At vi er en kirkelig organisation betyder noget for, hvilke partnere vi vælger og hvad, vi arbejder sammen med dem om. Men jeg håber folk forstår, at når vi taler om uddannelse, handler det ikke om evangelisering. Det har været vigtigt for min personlige faglige identitet, at jeg har formået at formidle det budskab. Jeg tror, det har gjort en forskel på, hvordan folk ser på vores organisation og på, hvad vi kommer til at kunne i fremtiden på udviklingsområdet. Vi har opdyrket nogle andre samarbejdsrelationer, fordi vi har prioriteret at være mere synlige i miljøet. Og det gør det lettere at udveksle erfaringer og tænke i andre muligheder i forhold til, hvor det er, vi vil hen.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Det har været en stor forandring, fordi vi ikke har været ude i miljøet før. Tidligere blev det meste af vores udviklingsarbejde kørt af Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling (DMR-U), og det var især dem, der sad med projektstyringen. Det giver noget for Danmission, at vi får det mere ind i huset. Når vi er mere aktive i miljøet, kan jeg også give kontakter og dokumenter videre til fx vores medarbejdere, der sidder med fundraising og information.

7. Vi har fået personlige kontakter og et netværk, vi kan bruge

Organisation: Danmarks Lærerforening (DLF)

Dato: 26. februar 2009

Hvad har forandret sig?

Vi har i dag lettere ved at kontakte fx TSA og udveksle information

Hvad skete der?

Den danske ambassade i Mozambique fandt ud af, at de ville støtte landets lærerforening. Derfor havde de lovet lærerforeningen i landet, ONP, en masse penge til at udvikle en uafhængig fagforening. Vi havde kontakt med organisationen, og vi skrev til ambassaden og sagde, at vi syntes, det var underligt, at man brugte Danida-midler, som ministeriet i Mozambique har vetoret over, til at støtte en uafhængig fagforening. Specielt når vi snakker om en fagforening i et land, der tidligere er kommunistisk, hvor stat og fagforening var ét. Vi mente, det var nødvendigt, at ONP for at opnå uafhængighed også fik lov til at udvikle sig uafhængigt. Så hvis Danida ville støtte fagforeningen, mente vi, de skulle gøre det gennem Education International, vores paraplyorganisation, via Danmarks Lærerforening eller nogle andre, men ikke gennem staten. Det var ambassaden helt uenig i, og de ignorerede vores breve.

Jeg fortalte en nu tidligere ansat i TSA om situationen, og han blev rimeligt oprørt og syntes også, det var urimeligt, at det foregik på den måde. Selvom TSA ikke har meget at skulle have sagt overfor ambassaden, blev der så meget palaver om sagen, at Danida trak deres forslag. Sagen faldt dog sammen med en korruptionsskandale på uddannelsesområdet i Mozambique, som de brugte som argument.

Den danske ambassade ville efter denne sag fortsat ikke have noget med Danmarks Lærerforening at gøre. I stedet støtter Dansk Teknisk Lærerforbund og Ulandssekretariatet nu ONP, og det er langt bedre, da det er organisationer, der ved noget om lærerforeninger og udvikling af fagforeninger. Det er langt bedre, end hvis en konsulent fra ambassaden skulle fortælle ONP om, hvordan man laver en fagforening.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Det er et eksempel på, at jeg nu kan ringe til personer i TSA og fx spørge til forhold i et land eller program. Vi er ikke så "farlige" for dem, og de er ikke så "farlige" for os. Forleden mødte jeg en fyr fra TSA i toget, og jeg spurgte ham om, hvordan det var gået med deres rejse til Norge om Fast Track, og hvad der kom ud af mødet ift. Liberia. Det kunne jeg ikke have gjort, hvis ikke jeg havde mødt ham gennem Uddannelsesnetværket.

8. Udveksling af erfaringer mellem uddannelsesprogrammer i Red Barnet og Ibis

Organisation: Red Barnet

Dato: 12. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Der er lavet aftaler om, at Red Barnets organisationer i Etiopien og senere Angola skal på udvekslingsbesøg hos et Ibis projekt i Sydafrika om udvikling af læreres kapacitet.

Hvad skete der?

Gennem arbejdet i Uddannelsesnetværkets temagruppe om udvikling og læring er der blevet skabt kontakt mellem Red Barnet og Ibis. Over en årrække har Ibis i Sydafrika i deres program om "Learning for sustainability" udviklet en måde at styrke lærernes kapacitet. Bl.a. bruger de en metode, der hedder "cluster approach". Red Barnet i Etiopien og Angola skal til at igangsætte lignende programmer, så efter at have hørt om erfaringerne fra Sydafrika skal personalet fra de to programmer på besøg i Sydafrika. Etiopien skal der ned i første halvdel af 2009, Angola lidt senere.

I temagrupperne hører vi, hvad der foregår i de andre organisationer. I princippet kunne jeg have opsøgt kontakten bilateralt, men var nok ikke kommet på det, selv om jeg egentlig vidste, at det omtalte program eksisterede. Det er i kraft af Uddannelsesnetværket, at det sker.

Hvorfor har denne forandring betydning?

Den har betydning for opbygningen af kapacitet og udvikling af vores uddannelsesprogrammer. Det at personalet fra Etiopien ser, hvordan nogle folk har været igennem præcis det, de står og skal igennem, gør, at de bliver bedre rustet til at udvikle deres program. De bliver opmærksomme på forskellige forhold som fx samarbejdet med myndighederne, hvor tit lærernes skal sammenkaldes, hvor tæt skolerne skal være på hinanden osv.

9. Allianceprojekt med Ibis og Danmarks Lærerforening

Organisation: Ghana Venskabsgrupperne (GV)

Dato: 27. februar 2009

Hvad har forandret sig?

Det er samarbejdet i Uddannelsesnetværket, der har ført til, at vi søgte et allianceprojekt sammen med Ibis og Danmarks Lærerforening (DLF). Det er et fint projekt, der kører, og det kobler de kompetencer, som de tre organisationer har. Ingen af os ville have kunnet lave det alene, og vi har rigtig meget fornøjelse af samarbejdet her og i Ghana.

Hvad skete der?

Da der kom en mulighed i Danida for at søge midler til allianceprojekter, begyndte vi at tale med Ibis og DLF om at lave en ansøgning. Efter vi indleverede ansøgningen til Danida, gik der rigtig lang tid, før Danida blev sikre på, hvordan de skulle vurdere ansøgningerne, og før vi derefter fik bevillingen. Projektet kører fra 2007-2010.

Inden allianceprojektet havde vi i flere år haft et godt samarbejde med Ibis både i Danmark og i Ghana. Vi havde været i Ghana i mange år, siden 1979, og Ibis kom til mange år senere. Vi talte en del sammen, inden de etablerede sig i Ghana.

I allianceprojektet kommer GV med konkret fagligt input på baggrund af vores erfaringer med undervisning af landsbybørn og modersmålsundervisning. Til gengæld har vi kunnet læne os op ad Ibis governance-erfaring og DLFs samarbejde med lærerforeningen i Ghana. På den måde læner vi os op ad hinandens kompetencer, men man må også bøje lidt af.

Det er krævende at indgå i et samarbejde med to andre organisationer. Vi er de små, og da vores medlem af konsortiet er frivillig, skal der tages hensyn til tidspunkter for rejser og møder, men det fungerer rigtig fint. Vi er rørende enige om at prøve at gå efter en anden fase, når nu programmet er ved at være slut.

Jeg var med i den første udvikling af allianceprojektet, men jeg er ikke med i det danske konsortium. Jeg er kun med som vikar en gang imellem, når det kniber for vores repræsentant, der bor i Århusområdet. Derfor er jeg ikke helt inde i detaljerne.

Det gode samarbejde vi har herhjemme smitter af på vores samarbejdspartner i Ghana, School for Life, og de er fx blevet meget mere opmærksom på Ibis. Vores partner er også blevet mere aktiv i samarbejdet med andre organisationer og netværk, og på den måde er deres samarbejde med andre aktører blevet styrket via allianceprojektet.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Det er et eksemplarisk projekt, da det trækker på det, vi hver i sær er gode til i de tre organisationer.

10. Red Barnet har fået kontakt til nye typer af potentielle samarbejdspartnere

Organisation: Red Barnet

Dato: 12. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Red Barnet er ved at udvikle et nyt tema angående "vocational training" og er ved at identificere potentielle partnere. Uddannelsesnetværket har været en stærk hjælp til at skabe kontakt til nye typer af organisationer, der arbejder med de faglige uddannelser, organisationer vi ikke tidligere har samarbejdet med.

Hvad skete der?

I Red Barnet alliancen skal vi profilere os i forhold til de andre organisationer. I den forbindelse har vi valgt, at en af vores nicher er faglige uddannelser skruet sammen med iværksætterstøtte og markedsundersøgelser. Det er et tema, vi er ved at udvikle.

Vi vil lave en form for beskyttelsesprogram for udsatte unge. De unge kommer ind i et teknisk forløb, hvor de er sikret et job bagefter, fordi vi har kontakt til virksomhederne. Fra lignende programmer i Bangladesh har vi erfaring med, at 70 % af de unge kommer i arbejde. Derfor vil vi udvide dette arbejde til også at omfatte bl.a. Afrika.

Den 24. februar 2009 havde Uddannelsesnetværket en konference med alle de partnere i Danmark, som sidder med faglig uddannelse. Deltagerne var NGO'er, som arbejder med emnet, Håndværksrådet og erhvervsfaglige uddannelser. Jeg var ikke selv til stede, men en af mine kollegaer deltog.

For os handlede det om på konferencen at finde ud af, hvem der er til stede i landskabet både blandt NGO'er og de erhvervsfaglige uddannelser. Vi ville gerne finde ud af, hvem der allerede nyder Danidas opbakning til at udvikle temaet, og som vi kunne linke op med.

På konferencen fik vi skabt relation til samarbejdspartnere, som er anderledes og nye i forhold til vores sædvanlige samarbejdspartnere. Fx har vi ikke normalt kontakt til hverken de erhvervsfaglige uddannelsesinstitutioner eller Håndværksrådet. Det er nogle af de kontakter, vi forventer at følge op på i det arbejde, vi står overfor.

Vores opgave bliver at sammensætte de tekniske moduler, men vi skal have hjælp til selve træningen, og til hvordan man laver iværksætterstøtte og markedsundersøgelser. Hvem vi i sidste ende ser som partnerne kommer an på de specifikke behov i de lande, vi vælger at samarbejde med.

Jeg kunne godt forestille mig, at man lavede en opfølgning på konferencen. I den forbindelse kunne man inddrage erfaringerne fra Afrika Kommissionen for at tale om, hvad der videre sker. Følger der forpligtelser med, er der funding muligheder til dette nye tema?

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Hvor skulle vi ellers få kontakterne fra? Man kan jo altid tage bilateral kontakt. Men i og med at vi har et netværk, der er relativt kendt i miljøet, har det været lettere at bringe de forskellige mennesker sammen. Det har afgjort haft en positiv betydning for os. Det ville have været en ekstra arbejdsbyrde for os, hvis vi skulle have etableret dette selv.

11. Jeg har lært folk, der arbejder med uddannelse, at kende

Organisation: Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling (DMR-U)

Dato: 24. marts 2009

Hvad har forandret sig?

I kraft af min deltagelse i Uddannelsesnetværket har jeg lært personer at kende, der arbejder med uddannelse, og jeg har fået kendskab til, hvad der sker i de andre organisationer

Hvad skete der?

Det er ved at have deltaget i netværkets forskellige aktiviteter, at jeg har lært mange personer at kende i miljøet, der på en eller anden måde arbejder med uddannelse. Det gør, at jeg lettere kan opfordre vores medlemsorganisationer til at tage kontakt til andre organisationer, som også arbejder med uddannelse. Hvis vi fx får et projektforslag fra Ghana om uddannelse, så bør man indledningsvist se på, hvad Ibis og Ghana Venskabsgrupperne, som begge har mangeårige aktiviteter i landet, laver indenfor uddannelse. Dels for at lære af erfaringer og dels for at prøve hvordan man lokalt kan bruge hinanden og måske endda lave et samarbejde.

Et aktuelt eksempel er et projektforslag fra en af vores medlemsorganisationer, Dansk Ethioper Mission (DEM), der er ved at starte et uddannelsesprojekt i Liberia. Jeg har talt med DEM om muligheden for at kontakte Ibis for at høre, hvad de laver på uddannelsesområdet i Liberia. Formålet er at se på, om det er muligt at udveksle erfaringer og evt. koordinere eller samarbejde. I mit arbejde prøver jeg så vidt muligt at få vores medlemsorganisationer til at samarbejde med andre lokale NGO'er. Jeg har altid lagt vægt på, at man skal bruge af de erfaringer, der er i forvejen. Jeg opfordrer også organisationerne til at melde sig ind i netværket, men det er ikke sket endnu. Mange af dem har base i Jylland, det gør det lidt svært.

DMR-U har ikke gennem netværket indgået noget konkret samarbejde med andre danske NGO'er, men det kunne jeg godt have ønsket mig kunne være et resultat af netværket. Det er det dog ikke blevet til. Det, vi samarbejder mest om, er, at vi i grupperne fremlægger projekter og erfaringer for hinanden eller taler sammen om, hvordan man skal tilrettelægge en konference eller forløb med oplægsholdere osv.

Det er ofte studerende og organisationer, der arbejder med udveksling, der har været med til møderne i den gruppe, jeg har deltaget i om voksen- og ungdomsuddannelse. Det er også udmærket. Men jeg savner deltagelse fra de halvstore organisationer som fx Caritas, FKN, Care, Red Barnet og Ibis, der har lidt større volumen af projekter.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

I mange tilfælde har man lavet mange ting i de forskellige organisationer, som man kan lære af. I Liberia har Ibis fx lavet forundersøgelser og projektforberejdelser, og der er ingen grund til, at vores partner laver det samme igen, hvis det, der eksisterer, kan bruges.

Men det er en udfordring at samarbejde. Det er heller ikke let at arbejde sammen herhjemme mellem danske NGO'er. Jeg synes stadigvæk, at der mangler nogle fora i NGO-miljøet, hvor man mødes i landegrupper. Hvorfor ikke have et møde-forum for alle de danske organisationer, der arbejder i fx Etiopien. Det er da oplagt, og det kunne være en opgave for alle de faglige netværk at lave et sådan forum.

Domæne 3: Forandringer i netværkets påvirkning af andre aktører

1. Håndværksrådets vil arbejde mere med "technical and vocational skills" i deres projekter i Syd

Organisation: AFS Interkultur

Dato: 9. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Efter at have deltaget i en konference i Uddannelsesnetværket er chefen i Håndværksrådets internationale afdeling blevet inspireret til at lægge mere vægt på "technical and vocational skills" i deres udviklingsprojekter i Syd.

Hvad skete der?

Uddannelsesnetværket afholdt en konference om "technical and vocational skills" for et par uger siden. Konferencen indeholdt en række oplæg og diskussion i tre arbejdsgrupper. Et af hovedspørgsmålene var bl.a., hvordan vi kan prioritere "vocational training", som er vigtig i konteksten af mange arbejdsløse unge. Der var 50-60 deltagere, primært NGO-folk både fra netværket og udefra. Jeg deltog i arbejdsgruppen, der handlede om policy og her, diskuterede vi bl.a., hvordan det er muligt at organisere den uformelle sektor, som håndværksfagene er en del af i mange udviklingslande.

Konferencen har sat nogle ting i gang, også udover gruppen af deltagere. Chefen fra Håndværksrådets internationale afdeling deltog som oplægsholder, og han er tydeligvis blevet inspireret. Jeg havde nogle gæster i går, hvor en af dem er medarbejder i Håndværksrådet. Han fortalte, at hans chef først var lidt usikker på, hvordan konferencen i Uddannelsesnetværket ville blive, og hvad NGO-miljøet var for en størrelse. Men han var kommet meget begejstret tilbage fra konferencen og havde eftertrykkeligt sagt, at den virkelig var spændende og professionel. Han havde også sagt, at han var blevet inspireret til, at de skulle arbejde mere med "technical and vocational training" i deres udviklingsarbejde.

Snakken, jeg havde i går, viste mig, at sådan en konference kan sætte nogle ting i gang og få effekt, og i dette tilfælde påvirkede den en af oplægsholderne.

Målet med konferencen var også at lave et samlet dokument med anbefalinger til Afrika Kommissionen. Kommissionens NGO-deltager, Christian Friis Bach, blev overrakt anbefalingerne på konferencen, og hans opgave er at bringe dem videre til Kommissionens ved deres sidste møde i maj.

Hvorfor er denne betydningsfuld?

Den har betydning, fordi Håndværksrådet har mange projekter og samarbejdsaftaler med uddannelsesinstitutioner og interesseorganisationer i Syd. Håndværksrådets internationale chef er tydeligvis blevet inspireret og vil sandsynligvis bruge nogle af de nye ideer i deres arbejde. Da jeg ikke har talt med chefen selv, kender jeg ikke til flere detaljer.

2. Flere penge til Fast Track Initiative

Organisation: Red Barnet

Dato: 12. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Der er sket en klar stigning i Danidas støtte til Fast Track Initiative (et internationalt samarbejde der sigter på øgede ressourcer til grundskoleuddannelse, red.).

Hvad skete der?

Uddannelsesnetværket fik lavet en god rapport om dansk udviklingsbistand, der viste, at Danmark ikke gav nok støtte til uddannelse. På den baggrund afholdt vi et debatmøde med udviklingsministeren og fik et møde med udenrigsudvalget, hvor netværket fremlagde argumenter for at give flere penge til uddannelse.

Et af udviklingsministerens argumenter for den lave støtte til uddannelse var, at den øgede mere generelle budgetstøtte i bistanden gør, at vi ikke kan styre, hvor mange penge landene bruger på uddannelse. Vi svarede, at man sagtens kan målrette bistanden, hvis man vil. I Fast Track Initiative (FTI) ved man, at pengene går til uddannelse, så vil man støtte uddannelse, kan pengene gives her. Vi anførte videre, at FTI ligger i forlængelse af Paris Deklarationen og donorharmoniseringen, og at FTI bliver evalueret positivt i forhold til "aid effectiveness".

Nu er udenrigsministeriet gået mere helhjertet ind i initiativet. I 2006 gav Danmark 25 mio. kr. til FTI, i 2008 var det 85 mio., og i 2009 kommer vi op på 135 mio. kr. Det er en klar stigning. Uddannelsesnetværkets aktiviteter har helt sikkert været med til at skubbe ministeriets beslutning i den retning. Min fornemmelse er dog, at der var en vis vilje til at gøre det i forvejen, men i og med at NGOerne støttede det, skubbede givetvis på.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Hvis vi havde gjort det som enkeltorganisation, havde vi haft langt sværere ved at komme igennem med de samme argumenter. Nu er det en række organisationer, der bakker op omkring det, og det gør, at vi taler med en stærkere stemme. Det betyder noget.

3. Udviklingsbistand til uddannelse blev sat på dagsordenen i Danida

Organisation: Ibis

Dato: 30. januar 2009

Hvad har forandret sig?

Udviklingsbistand til uddannelse blev igen sat på dagsordenen hos udviklingsministeren og i Danida. En undersøgelse foretaget af Uddannelsesnetværket af Danidas uddannelsessektorprogrammer førte til en forespørgselsdebat i Folketinget og et offentligt møde i Rundetårn med udviklingsministeren. Det er et stykke arbejde, Ibis aldrig alene ville have haft ressourcer til at udføre.

Hvad skete der?

Da regeringen trådte til i 2001, udtalte de, at uddannelsessektoren i udviklingsbistand skulle være en af de vigtigste, og at målet var, at 15 % af bistandsmidlerne skulle gå til uddannelse. Dengang var tallet 9 %. I 2006 besluttede vi i Uddannelsesnetværket at følge op på dette mål ved at lave en undersøgelse af, hvad Danida laver i uddannelsessektorprogrammerne, og hvor mange midler, der afsættes til

uddannelse. Undersøgelsen viste, at kun 7-8 % af bistandsmidlerne gik til uddannelse, tallet var derfor dalende.

Vores ønske var, at uddannelse skulle udgøre 15 % af bistandsbudgettet, som Ulla Tørnæs og Bertel Haarder selv havde udtalt.

Vi lavede flere aktiviteter i den forbindelse:

- Som medlemmer af Uddannelsesnetværket fik Danmarks Lærerforening og Ibis foretræde i Udenrigsudvalget og fremlagde rapportens resultater, om at midlerne til uddannelse var dalende og langt fra regeringens eget mål. Vi fik nogle af udvalgets politikere til at tage spørgsmål videre til ministeren i en forespørgselsdebat.
- Danmarks Lærerforening og Ibis skrev samtidig et debatindlæg i magasinet Udvikling.
- Netværket lavede et offentligt møde i Rundetårn, hvor vi fremlagde rapporten og skabte en paneldebat med deltagelse af udviklingsministeren, medlemmer af Uddannelsesnetværket og konsulenten, der havde lavet undersøgelsen.

Ved alle lejligheder svarede ministeren, at man nok ikke ville komme over 7-8 % og undsagde dermed egne løfter. Hun understregede, at der også var andre prioriteter som køn og hiv/aids. Vi fik altså ikke en større procent ud af det, men vi fik uddannelsesbistanden sat på dagsordenen. MDG 2 (om uddannelse) genvandt opmærksomhed, og regeringen har senere valgt at støtte Fast Track Initiative (et internationalt samarbejde der sigter på øgede ressourcer til grundskoleuddannelse, red.).

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Denne forandring viser, at vi som netværk godt kan lave et stykke fortalervirksomhed sammen. Det kan nogle gange være svært, fordi det er svært at handle hurtigt, når mange organisationer skal høres, fordi organisationerne individuelt laver fortalervirksomhed fx kommenterer Danidas Afrika-strategi, og fordi det kan være svært at blive enige om, fx hvor skarpe formuleringer skal være i kommentarer eller breve. Derudover ville det være svært for en enkelt organisation at lave en tilsvarende undersøgelse og lave samme opfølgning på den, og de mindre medlemsorganisationer ville aldrig gøre noget lignende alene.

4. Netværket kan påvirke i Danmark

Organisation: International Børnesolidaritet

Dato: 5. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Jeg har fået et håb om, at vi kan gøre en forskel i Danmark også.

Hvad skete der?

Uddannelsesnetværket afholdt en 2-dages konference om modersmåls- og tosproget undervisning. Det er noget af det bedste, jeg har været med til i netværkene. Det bedste var workshopperne. Facilitatorerne var så gode til at definere spørgsmål til gruppearbejdet, så vi kunne gå i gang lige med det samme. Nogle gange synes jeg gruppearbejde er tungt og ulideligt, når man skal sidde og snakke, men dette var virkelig givende.

Facilitatorerne fik uddraget essensen af de to dage i forhold til deltagernes viden, erfaringer og konklusioner, som også handlede om tosproget undervisning i Danmark. Indholdet gik videre til

undervisningsministeriet, jeg ved så ikke om Bertel Haarder (undervisningsministeren red.) har ladet sig påvirke.

På konferencen blev der også præsenteret erfaringer fra andre dele af verden. Det var en virkelig god måde at koble Nord og Syd på. Det blev meget tydeligt, hvad det betyder at lære på sit eget sprog, hvis man skal lære andre sprog. Der var gode eksempler fra Afrika, hvor både elever og lærer ikke vidste, hvad de talte om, fordi de ikke forstod det. Det var et godt input til situationen i Danmark og den tosprogede undervisning eller mangel på samme. Det er et eksempel på, at netværket godt kan samle erfaringer fra Syd, der kan bruges i Nord. Men om det har haft konkret betydning i Nord, kan jeg ikke sige noget om.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Den konklusion, der blev lavet efter konferencen og sendt videre, gav mig håb om, at vi kan gøre en forskel i Danmark. Det er en rar følelse. Selvfølgelig er det også et langt sejt træk. Fx kom de politikere, der var inviteret til konferencen, ikke. Men bare det, at der er så mange mennesker, som brænder så meget for emnet, giver en følelse af, at vi måske kan gøre noget.

5. Uddannelsesrådgiverne på de danske ambassader er blevet opmærksomme på civilsamfundets vigtige rolle

Organisation: Danmission

Dato: 29. januar 2009

Hvad har forandret sig?

På et af dialogmøderne mellem NGOer og Bistandfaglig Tjeneste – BFTs rådgivere på uddannelsesområdet i Danida deltog uddannelsesrådgiverne fra ambassaderne. Her fik de udsendte uddannelsesrådgivere øjnene op for NGOerne som vigtige aktører, når det gælder uddannelse.

Hvad skete der?

På et af dialogmøderne med BFT deltog uddannelsesrådgiverne fra ambassaderne. Vi diskuterede bl.a. civilsamfundets rolle i forhold til uddannelse. Mange af uddannelsesrådgiverne vidste ikke meget om tænkningen bag Civilsamfundsstrategien, og det var en øjen-åbner for rådgiverne at møde os, der sidder i Uddannelsesnetværket herhjemme, og som har partnere ude. Uddannelsesrådgiverne fandt ud af: "Der sidder nogle folk i Danmark, som er civilsamfund, og som har nogle partnere ude, som også er civilsamfund. De er nogle vigtige aktører, som vi skal tænke ind i det, vi konkret laver i vores programmer på uddannelsesområdet".

Vi har dog ikke oplevet en konkret effekt af uddannelsesrådgiverne opmærksomhed endnu. Danmission arbejder ikke i de lande, hvor Danmark har uddannelsessektorprogrammer. Men jeg vil tro, at har man en god dialog med Danida, så burde det også have en eller anden afsmitning på folk på ambassaderne. Men hvis den gode dialog kun er med de uddannelsesfaglige, er det ikke sikkert man oplever den derude.

Danmission har ikke nogen dialog med BFT udover den der foregår på dialogmøderne.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Det er en af de advocacy aktiviteter, jeg husker bedst, Jeg kender ikke meget til andre af netværkets advocacy aktiviteter og arrangementer, da jeg ikke har deltaget og har rejst meget.

6. Danmark giver nu stor støtte til Fast Track Initiative

Organisation: Danmarks Lærerforening (DLF)

Dato: 26. februar 2009

Hvad har forandret sig?

Danida giver nu et tre-cifret millionbeløb til Fast Track Initiative. I begyndelsen gav de meget lidt.

Hvad skete der?

Vi har påvirket, at Danida er gået kraftigt ind i Fast Track Initiative. Her har vi lagt pres på fra starten, og kort tid efter begyndte Danida at give lidt penge, og nu giver de mange penge, et tre-cifret millionbeløb. Det er svært præcist at sige, om vores pres er hele årsagen, og om de havde gjort sig disse tanker inden. Men der gik ikke lang tid efter vores pres, før Danida begyndte at støtte initiativet. De sidder for tiden som "chair" for Fast Track donorgruppen. Pladsen går selvfølgelig på omgang, men den påtager man sig ikke, hvis ikke man synes, det er vigtigt.

Det pres vi lagde, var bl.a. et indlæg i Udvikling, som ministeren svarede på. Det var DLF og Ibis, der skrev det, men udgangspunktet var Uddannelsesnetværket. Netværket holdt derefter et debatmøde, hvor vi bl.a. slog på vigtigheden af Fast Track. Debatmødet handlede også om, at Danida ikke lægger så meget i uddannelse, som de havde lovet. De havde samtidigt et afløbsproblem, og der foreslog vi, at de lagde pengene i Fast Track. Vi argumenterede, at det var en oplagt mulighed, da midlerne her går til lande, som lever op til bestemte krav, som Danida ikke kan være i mod. Jeg mener, det var med til at lægge pres på dem. Endvidere var nogle af de Danida ansatte enige med os, så de brugte vores argumenter. Men det er klart, hvis der ikke var nogen interesse i at gøre det, så havde de aldrig gjort det.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Det er et specifikt område, som har ført til en ændring i Udenrigsministeriets strategi, som er i overensstemmelse med den retning, vi synes, det skal gå. DLFs mål er, at vi når til et punkt, hvor vi bliver involveret i dansk udviklingsbistand og har medindflydelse på, hvordan dansk udviklingsbistand på uddannelsesområdet bliver udmøntet.

7. NGO-forum er blevet en demokratisk forening

Organisation: Ghana Venskabsgrupperne (GV)

Dato: 27. februar 2009

Hvad har forandret sig?

Oprindeligt var NGO-forum et selvbestaltet organ, der rådgav udviklingsministeren, nu er det en forening med valg og almindelige regler.

Hvad skete der?

Før var det sådan, at bevillinger til de faglige netværk gik gennem Danida. Sidste år udlitcerede Danida administrationen af denne bevilling til NGO-forum. NGO-forum var oprindeligt et selvbestaltet organ, som udviklingsministeren snakkede med to gange om året, og som mest bestod af de store

organisationer. Det var selvfølgelig helt legalt, men når de pludselig skal administrere en netværksbevilling for Danida, er det en anden situation.

Nu er NGO-forum blevet et demokratisk organ med valg og almindelige foreningsregler. Uddannelsesnetværket, i denne forbindelse mest styregruppen og netværks-koordinatoren, har gjort, hvad vi kunne, for at påvirke NGO-forum. Det er rart med muligheden for at vælge folk til bestyrelsen i et organ, der skal bestemme over os. Uddannelsesnetværket kan ikke tage hele æren, da mange andre aktører også har deltaget.

I samme omgang tog man diskussionen op om, hvordan de faglige netværk skulle køre i fremtiden. I en lang periode var der en snak om at etablere et fælles netværkskontor, der havde alle de eksisterende netværksfunktioner under sig. Det forslag støttede Uddannelsesnetværkets styregruppe ikke. Vi var bange for at miste vores koordinator, som i dag kan koncentrere sig om uddannelse. Diskussionen er, så vidt jeg er orienteret, gået lidt i bero.

8. Det er vigtigt at have et netværk, der kan påvirke det politiske niveau

Organisation: Axis

Dato: 3. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Uden at jeg selv har været involveret i nogle konkrete aktiviteter, kan jeg forestille mig, at man som netværk har større mulighed for at påvirke nogle politiske beslutninger, end hvis man er en lille individuel organisation.

Hvad er der sket?

Eva Iversen (koordinatoren for netværket red.) og en anden fra styregruppen i Uddannelsesnetværket tog med til et møde i Afrika Kommissionen i Burkina Faso, hvor Eva repræsenterede netværket. Det er et eksempel på, hvordan man kan komme til at påvirke nogle politiske dagsordener på internationalt niveau og måske også på nationalt niveau.

Netværket er også medlem af Global Campaign for Education, og det kan være, at det giver en hvis status indenfor forhandlingsfora og mulighed for påvirkning, uden at jeg har konkrete eksempler.

For et par år siden var der en konference om tosprogethed indenfor uddannelse både i Danmark og i udviklingssammenhæng. Der kom også folk fra forskellige steder i uddannelsessystemet og fra Danida. På den måde er der et potentiale for at påvirke andre. Danida har også været involveret i andre møder holdt i Uddannelsesnetværket.

Man kan sige, at det, at netværket har kunnet organisere større møder og konferencer, gør, at der kan ske en indirekte indflydelse. Også det at netværket får folk til at komme og fortælle om forskellige emner, har en indflydelse. Generelt forestiller jeg mig, at det at have et netværk med 30 organisationer giver pondus, når man vil påvirke politiske meninger og handlinger.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Det er betydningsfuldt for udviklingen i fremtiden. Det er vigtigt, at organisationer som Uddannelsesnetværket giver sin mening til kende og deler deres erfaringer med folk, der har politisk indflydelse. Det er ligeledes vigtigt for den demokratiske proces omkring udviklingsarbejde. At det ikke bare er noget, der sker fra regeringsniveau og nedefter, men at der er et forum for uddannelse og

udvikling, som kan udtrykke sig og kapacitere sig, og på den måde bliver stærkere i sin måde at henvende sig til det politiske niveau.

9. En første kontakt er skabt mellem NGOer og uddannelsesforskere

Organisation: Maisons Familieres Rurales (MFR)

Dato: 19. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Der har været indledende møder mellem netværket og uddannelsesforskere fra universitetet.

Hvad skete der?

Vi har holdt dialogmøder med uddannelsesforskere fra universiteter og andre aktører, bl.a. Danida. Det er et forsøg på at øge kvaliteten i udviklingsarbejdet. Konkret prøver vi at skabe et forum, hvor forskere og NGOer kan mødes. Man kunne lave nogle fælles forskningsprojekter, fx kunne man lave en problembank med problemer, som NGOer gerne vil have belyst. Bare det at lave en liste over udviklingsforskere, hvad de arbejder med og deres publikationer, så man lettere kan få fat i dem, kunne være et første skridt på vejen.

Der var positiv interesse på de første møder, og vi skal holde endnu et for at konkretisere et evt. samarbejde yderligere. Det, der er svært, er, at forskere skal have penge til deres forskning. Måske kan vi søge midler sammen, men Danida har ikke mange ressourcer til det område. Næste møde skal netop handle om, hvilken fundraising man kan lave, og hvilke temaer man kunne tage op.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Arbejdet er dobbelt. Jeg tror udviklingsforskere har godt af at se, hvad man arbejder med på græsrodsniveau, og hvilke problemer er interessante for folk, der praktisk arbejder med udvikling. Det vil gøre deres forskning mere brugbar og levende. Det andet er, at når man arbejder med udvikling på græsrodsniveau, har man brug for et perspektiv på det, man gør, og en afstivning af, at det, man laver, er godt nok. Derudover kan forskere hjælpe med at løse problemstillinger, og det kan give nye indsigter. Endvidere giver det legitimitet i arbejdet, hvis man har en forsker med, så kan man udtale sig med større tyngde.

10. Danidas udsendte uddannelsesrådgivere kan se værdien af at inddrage civilsamfundet

Organisation: Red Barnet

Dato: 12. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Danidas udsendte uddannelsesrådgivere er blevet opmærksomme på civilsamfundsstrategien, og nogle af dem kan også se værdien af at inddrage civilsamfundet

Hvad skete der?

I samarbejde med BFT (Danidas bistandsfaglige tjeneste), holdt Uddannelsesnetværket et møde med Danidas udsendte uddannelsesrådgivere, som var i Danmark til et seminar. Netværket stod for to-tre timer, hvor vi diskuterede civilsamfundsstrategien og udvikling af civilsamfundet. Diskussionen drejede sig bl.a. om, hvad er civilsamfundet er for noget, og hvad det kan bruges til.

Mange af Danidas uddannelsesrådgivere havde aldrig hørt om civilsamfundsstrategien, selv om de egentlig har ansvaret for, at den bliver implementeret. Nogle af dem var decideret imod at beskæftige sig med den, da de ikke kunne se, hvad de skulle bruge den til, når de sad som rådgivere for regeringen.

Under mødet arbejdede vi i arbejdsgrupper, hvor nogle rådgivere startede med at ryste på hovedet af emnet, men til sidst havde de fået en forståelse for, at det kunne give mening at inddrage civilsamfundet fx i monitorering af uddannelsessektorplanerne i samarbejdslandene.

Vi har ikke lavet opfølgning på det, og jeg kan ikke sige noget om det har haft effekt i Syd.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Fordi vi ikke ville kunnet have fået mødet i stand uden Uddannelsesnetværket. Hvis vi som organisation havde spurgt, om vi kunne få en tre-timers session med uddannelsesrådgiverne, ville det have været svært. Men i og med at man kommer som et samlet dansk civilsamfund af NGOer, var det muligt at få mødet i stand. Derudover betød det selvfølgelig noget, at relationen til BFT allerede var skabt gennem dialogmøderne, som er kommet i stand via netværket.

Domæne 4: Andre forandringer

1. Jeg fik noget af arbejdsglæden igen

Organisation: Red Barnet

Dato: 12. marts 2009

Hvad har forandret sig?

I Red Barnet var vi igennem en periode med hårdt arbejdspress. At deltage i en Action Learning gruppe gjorde, at jeg fik input til, hvordan jeg kunne gribe situationen konstruktivt an i stedet for at drukne i arbejde.

Hvad skete der?

Jeg har deltaget i en såkaldt Action Learning gruppe i Uddannelsesnetværket. Det går ud på, at man coacher hinanden i en gruppe med tre-fire personer. Som deltager får du de andres fulde opmærksomhed i ca. en halv time i forhold til en problemstilling, du sidder med i din organisation, og som du har behov for at arbejde med.

I den pågældende gruppe er vi mødtes tre-fire gange. Jeg valgte at arbejde med nogle organisatoriske problemer i forhold til situationen i Red Barnet. På det tidspunkt foregik der nogle strategiske diskussioner om, hvordan vi skulle organisere os i forhold til alliancen af de andre Red Barnet organisationer. Vi var hårdt pressede, og nogle var ved at gå ned med stress pga. for meget arbejde.

I Action Learning gruppen er jeg blevet coachet igennem problemerne. Ved at de andre har spurgt grundigt til emnet, er jeg blevet klarere på min rolle i den strategiske proces i organisationen, og jeg fik nogle væsentlige input til de igangværende strategidiskussioner. Processen endte med, at vi fik nogle strategier på plads, så vores arbejdsklima på længere sigt kan blive mere tåleligt.

Jeg ville ikke kunnet have gjort det samme med folk fra Red Barnet. Hvis du taler med folk indefra, kommer de hurtigt op med de samme tanker og typer af løsninger, som du selv har.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Learning gruppen har været en ventil for mig, hvor jeg har kunnet komme af med min frustration og problemer. Det har betydet meget for min trivsel og arbejdsglæde, og det har gjort det lettere for mig, at få skabt et rum til at tænke strategisk i organisationen i en situation, hvor jeg ellers ville være druknet i opgaver.

2. Vi skaber ejerskab til vores værdier i projekterne.

Organisation: Danmission

Dato: 29. januar 2009

Hvad har forandret sig?

Der er en udbredt tendens til, at vi har overordnede refleksioner over bestemte forhold. At arbejde med Action Learning metoden har skabt et rum for en konkret fælles refleksion over de budskaber og værdier, vi hver især som organisationer eller personer bringer med ind i udviklingsarbejdet. Det har fået mig til at arbejde med at skabe ejerskab til værdierne i vores projekter ude.

Hvad skete der?

I en af temagrupperne, Læring og Udvikling, i Uddannelsesnetværket havde vi en møderække, hvor vi arbejdede med Action Learning metoden. Metoden går ud på, at man vælger et problemfelt i en lille gruppe, som man vil snakke igennem, og deltagerne forpligter sig til at arbejde med temaet til næste gang gruppen mødes, hvor gruppen følger op på emnet. Der er tale om et længere forløb, hvor gruppen følger hinanden.

I vores gruppe valgte vi at diskutere det forhold, at vi ofte bringer os selv og vores normer og værdier med ind i projekterne. Det har været spændende at diskutere og gøre denne overordnede problemstilling, som vi alle sidder med, mere konkret.

For mig betød det helt konkret, at jeg udviklede en projekt-idé til undervisning i medborgerskab. Her overvejede jeg, hvordan man skaber en dialog med partnerne for at sikre sig ejerskab til de gode ideer om demokrati, vi kommer med som udviklingsorganisation. Derfor fik jeg aktiviteter ind i projektet, som skal samle partnerne og skabe et Syd-Syd forum, eller et rum, hvor man kan tale om, hvad det betyder at arbejde med demokrati og medborgerskab for børn og unge. På den måde skabes en refleksion blandt partnerne om, hvordan de går i dialog med uddannelsesinstitutioner, lærere og forældre om at inddrage børns deltagelse, så det ikke bliver en tromlen eller bliver donordrevet. Vi skal tænke os om, når vi går ud og siger, "dit barn har ret til dit og dat" og "nu skal I lave elevråd".

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Fordi erfaringen med Action Learning forpligtede os til at reflektere over abstrakte begreber og problemstillinger, som derved blev bragt tættere ind på livet. Det er en vigtig proces i udviklingsarbejdet, og som normalt foregår i folks hoveder.

3. Jeg har fået sat ord på de måder, jeg gerne vil arbejde på.

Organisation: Genvej til Udvikling

Dato: 2. februar 2009

Hvad har forandret sig?

Jeg har fået styrket ideer og har fået ord på de måder, jeg gerne vil arbejde på ved at have adgang til gode værktøjsstedspapirer og andre dokumenter på Uddannelsesnetværkets hjemmeside

Hvad skete der?

Det Uddannelsesnetværket arbejder med som 'best practice' ligger mit hjerte nært. Det er rigtig dejligt, at jeg gennem det kendskab, jeg har til netværket, har fået adgang til gode tekster og formuleringer. Det er god åndelig og sproglig føde. Jeg bruger hverken hjemmesiden eller de dokumenter, der bliver produceret så meget. Men jeg sætter pris på at få det hele tilsendt per e-mail. Intet bliver arkiveret, uden at jeg først ser det igennem. Jeg har ikke læst et humanistisk fag, jeg er biolog, så det har stor betydning at være i kontakt med det fagområde. Jeg har fået nogle super gode litteraturhenvisninger fx bogen om Action Learning. Jeg bruger ikke de idéer og den læsning kun med tanker på uddannelsesprojekter, for læring er der i alle projekter. Uddannelsesprojekter optager mig ikke ret meget, men jeg arbejder med folk, som næsten er analfabeter, og som lærer meget af at køre egne projekter. For mig, det er også Action Learning.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Jeg har fået et sted hvor jeg hurtigt og nemt kan få adgang til dokumenter, information og litteraturhenvisninger.

4. Jeg er ikke længere så engageret

Organisation: Genvej til Udvikling

Dato: 2. februar 2009

Hvad har forandret sig?

Siden M&E gruppen lukkede, er jeg ikke længere så engageret i Uddannelsesnetværket.

Hvad skete der?

Vi havde en M&E gruppe i Uddannelsesnetværket. Jeg havde været med i den i længere tid, over et år, da den pludselig blev nedlagt. Det skete i forbindelse med, at en lignende gruppe blev oprettet i Tematisk Forum (andet fagligt netværk red.) i 2006. Derefter skulle jeg selv rejse og var væk i et par måneder. Da jeg vendte tilbage, blev jeg opfordret til at melde mig ind i Læring og Uddannelsesgruppen i stedet for. Det gjorde jeg men fandt aldrig rigtig tid til at engagere mig. Det var som om, det ikke længere var en prioritet for mig, som det havde været med M&E i starten.

I M&E gruppen havde vi ellers forberedt en undersøgelse af medlemsorganisationernes M&E praksisser og af baggrunden for organisationernes valg af bestemte metoder. Vi havde selv udviklet den metode, vi ville anvende i undersøgelsen (den havde meget med MSC at gøre), og vi var meget motiverede. Vi ville gerne sætte M&E på dagsorden og medvirke til at udvikle nye M&E-metoder, der rummede de bedste muligheder for læring. Desværre blev undersøgelsen ikke udført. Der skete et skift i koordinator, lige som vi skulle i gang, og det bremsede energien hos medlemmerne, da vi gerne ville

vente, til den nye koordinator var kommet ordentligt i gang. Snart efter blev gruppen nedlagt uden varsel. Det ville ellers have været en fantastisk spændende undersøgelse, som skulle munde ud i en publikation eller nogle papers. Vi havde talt meget om at udvikle nye M&E værktøjer, lige som der senere blev udviklet værktøjspapirer om læring og undervisning.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Der var god energi i gruppen, og det var lige begyndt at blive spændende, for nu skulle vi endelig til at handle. Det er ærgerligt, når sådan en energi bliver tabt. Siden har jeg ikke været særlig tæt på Uddannelsesnetværket med undtagelse af Action Learning gruppen.

Jeg vil gerne understrege, at den nye koordinator er fantastisk god til at holde fast i medlemmerne og at følge op. Det var bare uheldigt, at tingene gik i opløsning omkring et fint initiativ dengang, men ingen skal have skyld for det. Der var bare ingen til at holde fast i medlemmerne på et tidspunkt, hvor der var brug for det.

5. DLF er i højere grad i dag orienteret imod andre NGOer indenfor uddannelsesområdet end mod fagbevægelsen

Organisation: Danmarks Lærerforening (DLF)

Dato: 26. februar 2009

Hvad har forandret sig?

Tidligere var vi kun orienteret mod fagbevægelsen som vores platform, det var vores identitet og udgangspunkt i udviklingsarbejdet. Med årene er vi, fordi vi er med i Uddannelsesnetværket, blevet mere orienteret mod at samarbejde med NGOer, der arbejder med uddannelse. Dette samarbejde foregår herhjemme, og det drejer sig især om faglig udveksling, fortalervirksomhed og idé-udvikling.

Det er vi glade for, og det er også derfor, vi prioriterer netværket. Det skulle jo ikke tage noget fra Ulandssekretariatet, men det er alligevel en af årsagerne til at Ulandssekretariatet er blevet nedprioriteret.

Hvad skete der?

Samarbejdet gennem Uddannelsesnetværket giver os et andet perspektiv. Ulandssekretariatet har fagbevægelsens udgangspunkt, som handler om løn- og arbejdsforhold, Uddannelsesnetværket har derimod et uddannelses-udgangspunkt, som drejer sig om den professionelle del. Ulandssekretariatet dækker løn- og arbejdsforhold, men når det drejer sig om udviklingsspørgsmål på uddannelse, orienterer vi os mod Uddannelsesnetværket. Derudover ser vi netværket som en platform for at påvirke Danida. I netværket har vi endvidere en mulighed for med vores lærerorienterede perspektiv at påvirke NGOerne og deres syn på lærerne og deres vilkår.

Vi er bedre rustet i samarbejdet med vores partnere i diskussioner omkring bl.a. Education for All-netværk, uddannelsesstrategier og pædagogiske metoder. Vi favner bredere nu, uden at det dog har ændret vores projekttilgang eller indhold.

6. Jeg er blevet i Uddannelsesnetværket, fordi jeg kan koble det frivillige arbejde, jeg laver i netværket, med mit professionelle job

Organisation: Maisons Familieres Rurales (MFR)

Dato: 19. marts 2009

Hvad skete der?

Det betyder noget for mig personligt, at jeg kan koble en personlig og faglig udvikling. At jeg på den ene side kan holde fast i at arbejde frivilligt med uddannelse som vej til udvikling samtidig med, at jeg har et job, der handler om noget helt andet. Men det, at jeg i mit professionelle arbejde beskæftiger mig med organisatoriske problemstillinger, gør, at jeg har kunnet forholde mine erfaringer på jobbet med, hvad der sker i Uddannelsesnetværket og omvendt.

Ellers ville jeg have svært ved at blive ved med at være aktiv i netværket. Jeg kan se det hos MFR, at nogle vælger at gå ud af foreningen, fordi der ikke er en kobling mellem det frivillige arbejde og fx et nyt job. Jeg er heldig, at jeg kan koble mit arbejdsliv med Uddannelsesnetværket, det har været en drivkraft for mig, at det ikke er en ballon der flyver rundt alene. Ellers måtte jeg nok melde mig ud af netværket.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

At jeg har kunnet trække på de processer, der sker i netværket, og bruge det produktivt i mit arbejde, og omvendt, har skabt større sammenhæng i mit liv. Det har bidraget til min egen personlige udvikling. Jeg har fået noget ud af det selv, men jeg har også kunnet give noget af det videre både i forbindelse med mit arbejde, i netværket og i MFR.

7. Vi tænker automatisk på andre organisationer

Organisation: Red Barnet

Dato: 12. marts 2009

Hvad har forandret sig?

Inden vi går i gang med aktiviteter, tænker vi uvilkårligt på, om der er medlemmer af netværket, det relevante at tage kontakt til

Hvad skete der?

Det at være i Uddannelsesnetværket gør, at vi tænker på andre aktører, når vi tager initiativ til nye aktiviteter. Vi er opmærksomme på, om der er andre, der allerede er engagerede i lignende aktiviteter, eller vi forhører os, om andre kunne tænke sig at være med, hvis vi synes, det er relevant. Fx er vi ved at opbygge en ressourcebase for vores beredskab i tilfælde af katastrofer. Her har vi spurgt, om Ibis har interesse i at deltage. Det er de dog ikke helt klar til endnu, men måske på længere sigt.

Et andet eksempel er i forbindelse med styrkelsen af temaet "vocational training" i Red Barnet, hvor vi tænker på, om der er andre medlemmer i netværket, vi kan samarbejde med.

Et tredje eksempel er, når vi sender folk ud, og de skal trænes i fx projekttekniske færdigheder, logical framework, osv. overvejer vi først, om der er kurser i netværket, som vi kan bruge, således at det er netværket, der trækker dette igennem.

Hvorfor er denne forandring betydningsfuld?

Det gør tingene lettere, idet du forlænger din organisation med andres kapacitet. Du skal ikke alting selv.

Bilag D: Liste over medlemmer af Uddannelsesnetværket

ADRA
AFS Interkultur Danmark
AXIS
Børnefonden
CICED (Centre for Internationalt Cooperation in Education)
Danmarks Biavlerforening
Danmarks Lærerforening
Danmission
Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling
DSP – Children's Project
Fagligt Internationalt Center for Uddannelse
Folkehøjskolernes Forening
Folkekirkens Nødhjælp
Frøbelseminariet
Fyns Pædagogseminarium
Genvej til Udvikling
Ghana Venskabsgrupperne i Danmark
Ibis
International Børnesolidaritet
IT i Udviklingslande
Maisons Familiales Rurales Venner
MVH Consult
Operation Dagsværk
Red Barnet
Red Barnet Ungdom
Seniorer Uden Grænser
SMS Bangladesh
Solens Børn
Ungdommens Røde Kors
Venskabsforeningen Danmark-Burkina Faso

Bilag E: Terms for Evaluering af Uddannelsesnetværket med brug af metoden Most Significant Change

Baggrund:

Uddannelsesnetværket har i sit arbejde med udforskning af netværks-konceptet bl.a. diskuteret, hvordan man udvikler bedre metoder til at dokumentere effekten af netværksarbejdet i form af øget kvalitet i de deltagende organisationers aktiviteter. Flere evalueringer og studier understreger, at det er en stor udfordring at måle effekten af netværk. For eksempel:

The many evaluations and reviews undertaken of the Danish NGO Networks reach very positive conclusions with regard to the Networks instrumental role in building competence among member organisations. They are praised for their relevance, for their smooth running, for the knowledge products developed, and for delivering according to the multi-year plans submitted to Danida. However, evaluations and reviews have not systematically considered the outcomes in terms of changed behaviour, relationships or actions among members, let alone if the education programmes of member organisations education programmes or HIV/AIDS programmes significantly improved and delivered better results in the South (s. 11). Networking, Current modalities and future scenarios, Hanne Lund Madsen, november 2007.

... alle fem netværk, Børne- & Ungdomsnetværket, Aidsnet, Uddannelsesnetværket, INGARM, og Kaffeklubbens Ulandsnetværk, er effektfulde netværk, der understøtter læring, vidensdeling og erfaringsudveksling... (s. 22). Det vil være formålstjenligt, om netværkene mere systematisk monitorerer anvendelse af viden og redskaber i medlemsorganisationerne samt monitorerer og understøtter 'trickle down' effekten til syd. Det bør dokumenteres hvordan kapacitetsopbygningen reelt påvirker programmer i syd og om strategier, guidelines og manualer bliver anvendt og medfører en ændret praksis (s. 28). Review af konceptet for støtte fra ngo-bevillingen til netværk Katalyst, april 2006.

Uddannelsesnetværkets egen midtvejsevaluering pegede også på, at netværket i høj grad bidrog til at nå de fire projektmål: 1) At opsamle og videreformidle faglige erfaringer i netværket. 2) At styrke de deltagende NGO'ers faglige kapacitet i forhold til uddannelsesrelateret bistand i Syd. 3) At muliggøre koordinering af NGO-indsatsen indenfor bistand til uddannelse i Syd. 4) At styrke den bistandspolitiske debat i relation til uddannelse. Især fremhævedes, at de projektfaglige kurser opleves som faglige relevante af mange medlemsorganisationer; at netværksformen synes velegnet som platform for at udvikle og faciliterer samarbejder mellem medlemsorganisationer og at netværkets hjemmeside (og nyhedsbrev) spiller en vigtig informativ rolle for mange medlemsorganisationer. Midtvejsevaluering af Uddannelsesnetværket, Carl Bro, januar 2007.

Uddannelsesnetværkets styregruppe vurderer, at udfordringerne ved at måle effekten – især i Syd, skyldes, at netværkenes primære aktører er enkeltindivider og at effekten forplantes via et kompliceret samspil mellem individer, deres organisationer og partnere i Syd. Et andet aspekt er i denne sammenhæng, at effekten af netværkene afhænger af de enkelte medlemsorganisationers interne systemer for videndeling,

organisationsudvikling og dokumentation. Da organisationerne er meget forskellige, er disse systemer også meget forskelligt sammensat. En detaljeret kortlægning af disse processer indenfor hver organisation med det formål at dokumentere effekten af netværksarbejdet, synes at være for omkostningskrævende i forhold til et forventet udbytte.

Samtidig ser vi et stort behov for, at man i netværks miljøet afprøver forskellige og nye metoder, til at bedre at måle effekten af netværkssamarbejde – og dokumentation af effekten også i relation til arbejdet i Syd.

Valg af metoden Most Significant Change:

Vi har på denne baggrund i Uddannelsesnetværket valgt følgende metoder til evaluering af netværksarbejdet og dokumentation af effekten, som vi ønsker at udvikle og afprøve (som angivet i ansøgning til netværkets aktiviteter 2008 – 2010):

- En afsluttende evaluering af netværkets arbejde over den næste periode (på 2 år) med brug af en mere kvalitativ metode: Most Significant Change. Flere medlemsorganisationer arbejder med denne metode i deres uddannelsesprogrammer, og der har været afholdt flere workshops om metoden i netværks-regi. Vi ønsker at undersøge, hvordan denne metode kunne bidrage til en bedre evaluering og vurdering af effekten af netværkssamarbejdet.
- En dokumentations-samling med illustrative eksempler og modeller fra medlemsorganisationerne for intern vidensdeling og brug af erfaringer fra netværket til forbedring af organisationens praksis i samarbejdet med Syd-partnere. Denne samling kan samtidig fungere som et idé-katalog til gensidig inspiration organisationerne imellem, og skal være tilgængelig på netværkets hjemmeside. Den kan desuden suppleres med ideer fra øvrige netværk.

Vi har valgt at afprøve denne metode, fordi den er udviklet til at monitorere og evaluere komplekse programmer, hvor effekten er vanskelig at måle og dokumentere med mere konventionelle metoder:

The types of programs that are not adequately catered for by orthodox approaches and can gain considerable value from MSC include programs that are: complex and produce diverse and emergent outcomes, large with numerous organisational layers, focused on social change, participatory in ethos, designed with repeated contact between field staff and participants, struggling with conventional monitoring systems, highly customised services to a small number of beneficiaries. The 'Most Significant Change' (MSC) Technique. A guide to Its Use, Rich Davies and Jess Dart, April 2005.

Derudover er der som nævnt en stor interesse for metoden blandt netværkets medlemsorganisationer i forhold til at bruge den i forbindelse med monitorering og evaluering af egne programmer, og vi ønsker derfor også sekundært, at bidrage til medlemmernes kapacitet til at bruge metoden.

Formål:

4. At dokumentere effekten af Uddannelsesnetværkets aktiviteter: Målet er at dokumentere væsentlige resultater/ændringer i medlemsorganisationernes arbejde med uddannelse i Syd, som er forårsaget af deres deltagelse i

- netværkets aktiviteter siden netværkets start. Dette ønskes gjort ved bl.a. at afdække forandringer i organisationerne mht. kapacitet og relationer til andre organisationer samt forandringer i netværkets påvirkning af andre aktører gennem debatskabende aktiviteter.
5. At afprøve MSC som metode for evaluering af netværkssamarbejde blandt danske NGO'er: Der ønskes i forbindelse med evalueringen en erfaringsopsamling og analyse af brugen af metoden til at dokumentere effekten af netværkssamarbejde, med henblik på formidling af erfaringen til de øvrige NGO netværk og andre interesserede i NGO miljøet.
 6. At give medlemsorganisationer kendskab til MSC metoden via deltagelse i evalueringen: De medlemsorganisationer, som deltager i evalueringsprocessen, skal gennem forløbet opnå et kendskab til metoden og kapacitet til at anvende metoden i egne organisationer.

Konsulentopgave:

Konsulent vil stå for følgende opgaver:

- Udarbejdelse af design for evalueringen
- Gennemførelse af evalueringen
- Udarbejdelse af evalueringsrapport, herunder erfaringsopsamling om brugen af metoden

Periode/forløb:

Evalueringen gennemføres i foråret 2009 og den endelige rapport skal være færdig senest den 1. maj 2009.

Udarbejdelse af design for evalueringen:

Der udarbejdes et design for evalueringsprocessen i dialog med netværkets koordinator og styregruppe (som også godkender designet). Designet skal især tage hensyn til:

- En partcipatorisk tilgang til gennemførelsen af hele processen
- De deltagende organisationers mulighed for gennem processen af lære om MSC
- Et fokuseret og effektivt forbrug af de deltagende organisationers tid (herunder at kombinere møder med andre aktiviteter i netværket, herunder årsmødet 2009)
- At processen skal bidrage til læring om brug af metoden til evaluering af netværk – også for de øvrige faglige NGO netværk
- Evalueringen skal kunne bruges fremadrettet til planlægning af kommende aktiviteter i netværket (eventuelt ny ansøgning).

Gennemførelse af evalueringen:

Der udføres først en pilot-øvelse med 2-3 af netværkets medlemsorganisationer for at afprøve metoden inden det endelige design udarbejdes. Pilot-øvelsen skal bl.a. bidrage til overvejelser om designets udformning ifht.:

- Om definition af domæner skal tage udgangspunkt i formålsformuleringer eller i aktiviteter
- Om der skal foretages interviews eller om alle historier fortælles i grupper/workshops
- Hvordan deltagere skal udvælges og hvordan grupper skal sammensættes

Konsulenten holder løbende møder med Uddannelsesnetværkets koordinator og styregruppe, for at diskutere tilrettelæggelsen og gennemførelsen af processen.

Konsulentent står for hele gennemførelsen af evalueringen, herunder: Kontakt til og indgåelse af aftaler med de deltagende medlemsorganisationer, gennemførelse af eventuelle interviews, planlægning og indkaldelse til møder, dokumentation af processen i form af referater, nedskrevne interviews, historier mv. Uddannelsesnetværkets koordinator sørger for at stille den nødvendige dokumentation vedr. netværkets aktiviteter til rådighed, samt relevante kontakt adresser, og sørger desuden for den praktiske afholdelse af møder (lokale, forplejning mv.).

Evaluerings rapport:

Den samlede rapport skrives på dansk og skal omfatte:

1.	Indledning	Baggrund for evalueringen
2.	Resumé	Hovedkonklusioner og anbefalinger
3.	Metode	En beskrivelse af MSC metoden Hvordan metoden er blevet brugt her
4.	Evaluering	Forløb og MSC historier Sekundær analyse af MSC historier
5.	Erfaringsopsamling	Refleksion over brug af metoden i netværk
6.	Anbefalinger	Samlet liste over anbefalinger
7.	Annekser	Deltagende personer og organisationer MSC historier (alle indsamlede historier)