

Publikacja jest współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

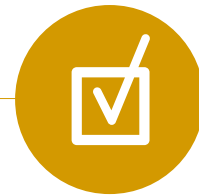
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Ewaluacja



Wprowadzenie



Fakt, że jest to najobszerniejszy rozdział podręcznika, odzwierciedla znaczenie ewaluacji w codziennym życiu organizatorów rozwoju społeczności lokalnej. W poprzednim podręczniku mowa była o tym, że osoby te oraz grupy społeczności lokalnej zostały obarczone zadaniem przejęcia kontroli nad harmonogramem ewaluacji oraz uczynienia z niej pożytecznego procesu – zarówno dla siebie, jak i dla grantodawców.

Podczas gdy artykuły zawarte w poradniku umiejętności z 2001 roku oferują podstawy potrzebne do zaplanowania oraz podjęcia działań ewaluacyjnych, artykuły z niniejszego rozdziału stanowią odzwierciedlenie rosnącej świadomości złożoności prób oceny samej pracy nad rozwojem społeczności lokalnej oraz wpływu, jaki wywiera ona na pracę poszczególnych grup. Wyjaśniamy tu takie sprawy, jak niezamierzone konsekwencje oraz pokonywanie dystansów – a wszystko w oparciu o zasady ewaluacji partycypacyjnej.

Część artykułów bada uzasadnienie proponowanych podejść, ich wpływ na życie ludzi, prezentuje model teorii zmian (Theory of Change Model), omawia podejścia opierające się na wynikach oraz wariant wyników „miękkich”.

Istnieje wiele różnych propozycji pomysłów oraz technik, które umożliwiają wszystkim członkom grupy aktywne włączenie się w proces ewaluacji własnej grupy, od ćwiczeń wizualnych, przez korzystanie z filmów wideo, do opisów historii poszczególnych osób.

FCDL posiada pakiet zasobów NOCN na temat monitoringu oraz ewaluacji zawierający materiały do rozdawania uczestnikom szkoleń, ćwiczenia oraz wskazówki badające różne definicje monitoringu czy ewaluacji. Pakiet ten umożliwia zbadanie różnych aktywnych, partycypacyjnych podejść oraz technik, pomaga zaprojektować i przeprowadzić skuteczne ewaluacje.

11.1.	Mierzenie tego, co jest ważne – wpływu na życie ludzi	382
11.2.	Ewaluacja rozwoju społeczności lokalnej – wykorzystanie wyników.....	387
11.3.	Refleksja nad praktyką – teorie zmian jako narzędzie planowania oraz ewaluacji.....	390
11.4.	Refleksja nad praktyką – stosowanie teorii zmian.....	392
11.5.	Refleksyjna praktyka – przykład ram ewaluacji.....	394
11.6.	Refleksyjna praktyka – opracowanie ram projektu ewaluacji.....	395
11.7.	Refleksyjna praktyka – wizualizacja sposobów myślenia o wynikach i celach.....	396
11.8.	Różne podejścia do ewaluacji – metoda <i>action research</i>	399
11.9.	Określanie strategii ewaluacji	401
11.10.	Plan ewaluacji	403
11.11.	Przydatne szablony.....	405
11.12.	Pisanie sprawozdania z ewaluacji	407
11.13.	Przydatne informacje – książki i strony WWW na temat ewaluacji.....	409
11.14.	Techniki ewaluacji oraz monitoringu	411
11.15.	Miękkie rezultaty – czym są i jak je osiągnąć	415
11.16.	Korzystanie z wideo przy monitoringu oraz ewaluacji.....	418
11.17.	Historie i indywidualne opisy przypadków (<i>case studies</i>) jako narzędzie ewaluacji	421
11.18.	Projektowanie szablonu do zbierania historii	423
11.19.	Studium przypadku – historia Sally.....	425

11.1. Mierzenie tego, co jest ważne – wpływu na życie ludzi

STEPHEN HUGHES



Wprowadzenie

W Central Scotland Forest Trust tworzymy nowe obszary leśne po to, aby zmienić na lepsze życie osób żyjących i pracujących na terenie środkowej Szkocji. Sadzenie drzew, wytyczanie szlaków, zmienianie krajobrazu oraz ochrona bioróżnorodności stanowią tylko część naszej działalności. Robimy to dla ludzi, wiedząc, że dzięki obecności drzew mogą pod wieloma względami poczuć się lepiej. Musimy znać społeczne, zdrowotne i ekonomiczne korzyści, jakie przynosi nasza działalność. Dlatego opracowaliśmy metodę pozwalającą na zmierzenie współczynnika zadowolenia, określenie go i zastosowanie w kolejnych projektach.

Przeprowadziliśmy obszerną ewaluację podstawową rzeczywistych potrzeb ludzi i tego, co cenią sobie w swoim lokalnym środowisku naturalnym, odkrywając przy tym kwestie takie, jak możliwość spędzania czasu wolnego czy poprawa zdrowia fizycznego i psychicznego. Korzyści te płyną m.in. z wiedzy o tym, gdzie i jak skorzystać z pobliskich terenów zielonych. Odkryliśmy, że świadomość obecności atrakcyjnego krajobrazu naturalnego zapewnia poczucie spokoju i bezpieczeństwa.

Wiemy, że wielu ludzi w środkowej Szkocji budzi się rano, mając za oknem mało ciekawy i niezbyt inspirujący widok, a to z kolei ma negatywny wpływ na ich nadzieje, dumę i postrzeganie własnej osoby. Wierzymy, że zaangażowanie społeczności lokalnej w poprawę środowiska naturalnego może zaszczerpić elementy dumy, ducha społeczności i wiarę, że zmiany są możliwe. Jesteśmy całkowicie za ideą ewaluacji dotyczącej fizycznych i społecznych zysków płynących z leśnictwa i projektów regeneracji lasów. Poprzez nasze badania wpływu na społeczeństwo jesteśmy w stanie zmierzyć, jak ludzie odbierają efekty naszych ulepszeń wprowadzanych do środowiska naturalnego i z nich jak korzystają, a także dowiedzieć się, co o tym sądzą. W przeszłości rezultaty każdego ulepszenia środowiska naturalnego zajmowały się bardziej aspektami zmian fizycznych niż społecznych. Nasza praca stanowi próbę poprawy tego bilansu oraz uchwycenia wpływu, jaki taka działalność ma na jakość życia ludzi.

Więcej szczegółów dotyczących naszych badań nad wpływem społecznym znajduje się na stronie internetowej: www.csft.org.uk/about/publications/141social-impact-study-documents. W tym dokumencie przedstawiamy zarys kluczowych aspektów naszej metodologii w postaci zestawu narzędzi, które mogą zostać przystosowane do różnych sytuacji.

Kluczowe elementy naszego podejścia do ewaluacji

Po rozpoznaniu tego, co chcieliśmy osiągnąć, zdecydowaliśmy, że zamiast zestawu wskaźników potrzebny jest nam rzetelny proces, który mógłby precyzyjnie zbadać wpływ istnienia lasu na funkcjonowanie społeczeństwa i zyski z tego płynące.

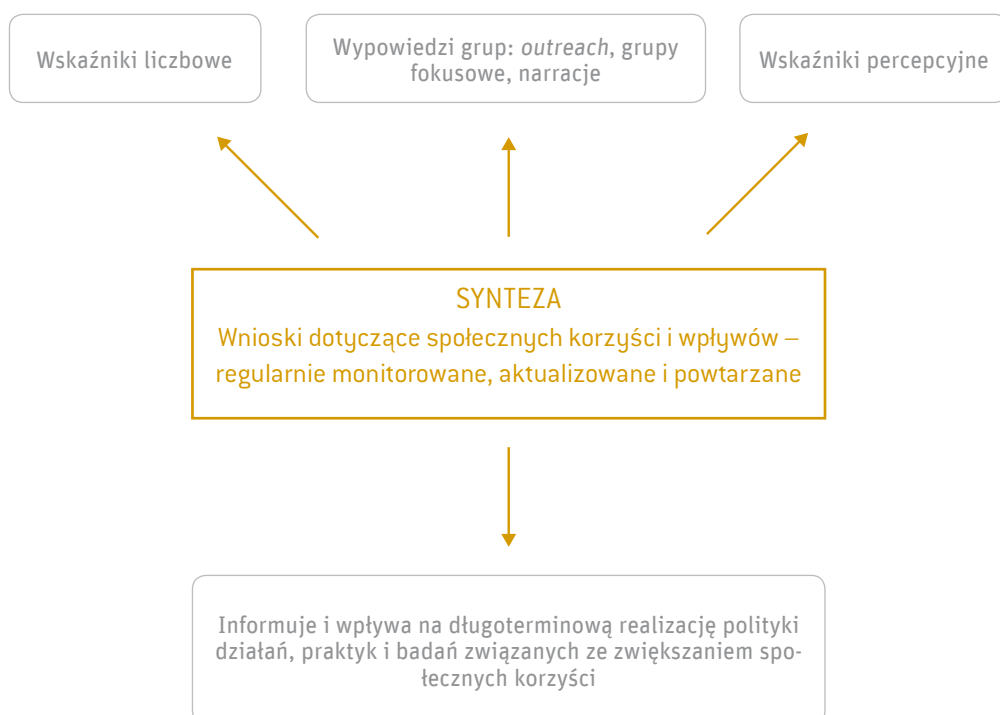
Różne aspekty podejścia:

- opracowanie kilku wskaźników liczbowych, które mogą zostać zebrane przy użyciu prostej, lecz kompleksowej formy zapisu,



- prowadzenie analiz dotyczących postaw i zachowań do indywidualnych badań losowych, przeprowadzanych na określonym obszarze leśnym,
- korzystanie z kwestionariuszy do badań w terenie i podczas różnych wydarzeń/imprez,
- prowadzenie grup fokusowych/dyskusyjnych, złożonych z 8–12 mieszkańców,
- podejmowanie pracy polegającej na aktywnym pozyskaniu opinii tych, których głos nie zawsze jest słyszalny (*outreach work*).

Zebrane dane dostarczyły nam informacji liczbowych – jak wiele nowych szlaków spacerowych powstało; spostrzeżeń – jak ludzie odczuwali poprawę zdrowia; oraz informacji jakościowych w formie opisów narracyjnych.



Szczegóły naszego badania ewaluacyjnego

1. Badania

- W terenie – 50 kwestionariuszy w 9 różnych miejscach.
- Podczas wydarzeń – 50 kwestionariuszy na 3 różnych wydarzeniach.
- Indywidualne badania losowe – 750 kwestionariuszy w różnych miejscach, o różnym poziomie aktywności społecznej.

Korzystaliśmy z kwestionariuszy skonstruowanych z połączenia pytań otwartych i zamkniętych oraz analiz postaw i zachowań. Nasi pracownicy przeprowadzający wywiad przemieszczały się po terenie, uczestnicząc w różnych wydarzeniach oraz zatrzymując przypadkowych przechodniów.



2. Metoda aktywnego pozyskiwania danych typu *outreach*

Aktywne pozyskiwanie danych (*outreach*) to ważny etap w procesie konsultacji, ponieważ pozwala on grupom i osobom, które zazwyczaj nie przyszyłyby na wcześniej przygotowane spotkania/ grupy fokusowe, na dodanie czegoś do zbieranych pomysłów, poglądów i opinii dotyczących lasów środkowej Szkocji, pracy funduszu czy korzyści i wpływu terenów leśnych.

Praca typu *outreach* może zostać przeprowadzona wśród różnych grup, w tym:

- dzieci i młodzieży,
- ludzi starszych,
- mniejszości etnicznych,
- osób niepełnosprawnych oraz ich opiekunów.

Dodatkowe opinie zebrane od grup konsultowanych przy pomocy metody typu *outreach* często wnoszą kolejne interesujące i zróżnicowane punkty widzenia, wzbogacając poglądy poznane przy zastosowaniu pozostałych metod, takich jak badania sondażowe czy grupy fokusowe. W pracy tej pomagały nam osoby posiadające doświadczenie w stosowaniu technik oceny aktywnej, współuczestniczącej, zaś osoby pracujące z dziećmi musiały wcześniej sprawdzić policja.

Naszą zasadą było:

- zawsze spotykać się na warunkach osób zaproszonych do konsultacji, w czasie i miejscu przez nie wyznaczonym,
- poprzedzić sesję wprowadzeniem, aby wyjaśnić, co się chce uzyskać,
- wysłać egzemplarze notatek sporządzonych podczas sesji.

Dzieci i młodzież

Takie spotkania mogą się odbywać w szkole podstawowej, średniej lub wyższej, czy też w klubie młodzieżowym. Najlepiej prowadzić spotkanie w sposób interaktywny, niech będzie ono krótkie i zabawne. Zazwyczaj prosimy uczestników o zapisanie lub narysowanie ich przemyśleń na samoprzylepnych karteczkach, które następnie są doklejane do tabel narysowanych na tablicach. W przypadku dzieci dobre są także diagramy w kształcie pajaków.

Dzieci można odnaleźć poprzez szkoły. Większość szkół chętnie pomaga, ale kontaktując się ze szkołami, należy pamiętać o ich potrzebach. Wybierając szkoły, pamiętajmy o różnych szkolnych terminach – niektóre okresy w roku mają swoją specyfikę, takie jak czas egzaminów, testy kompetencyjne itd., wtedy szkoły są raczej zajęte własnymi sprawami i niezbyt chętnie uczestniczą w badaniach. Zaangażowanie szkoły będzie w pewnej mierze zależało również od zainteresowania dyrektora lub zdolności osoby prowadzącej badania i jej przekonania odnośnie do korzyści płynących z wzięcia udziału w danym badaniu!

Ludzie starsi

Ogólnie rzecz biorąc, takie sesje powinny być budowane i prowadzone w małych grupach. Warto skupić się na zestawie pytań, z mapkami i fotografiami pobudzającymi dyskusję. Można tu także zastosować metody interaktywne, łącznie z prezentacją harmonogramów oraz map rejonów. Najbardziej owocne są chyba sesje organizowane za pośrednictwem domów opieki.



Grupy czarnoskórych oraz etnicznych mniejszości (Black and Minority Ethnic groups, BME)

Konsultacja z grupami BME zabiera zazwyczaj więcej czasu, ponieważ najistotniejsze jest tu nawiązanie kontaktu z samą grupą. Mogą również wystąpić problemy językowe, czasem pojawia się potrzeba tłumaczenia rozmów i materiałów. Sesje z niektórymi społecznościami BME są podzielone, kobiety i mężczyźni spotykają się na oddzielnych zebraniach: sprawdźcie to, ponieważ różne społeczności mają różne obyczaje. Format grup fokusowych (po osiem osób w grupie) jest odpowiedni dla dyskusji odbywającej się wokół zestawu uzgodnionych pytań.

Osoby niepełnosprawne/ opiekunowie

Podejście do tych grup zależy od wielkości grupy oraz rodzaju upośledzenia. Zazwyczaj sprawdzają się małe grupki dyskusyjne. Dyskusje warto przeplatać prezentacjami map, zdjęć oraz ulotek informacyjnych.

3. Grupy fokusowe

Grupy fokusowe to powszechnie uznana metoda zdobywania dodatkowych, jakościowych informacji uzupełniających dane liczbowe zebrane w innych badaniach. Wiele programów badawczych korzysta z takiego podejścia łączącego dwa typy danych, aby upewnić się co do kompletności i solidności analizowanych danych. Grupa fokusowa to faktycznie kierowana przez prowadzącego, ukierunkowana nieformalna sesja dyskusyjna ze stałą liczbą uczestników, w czasie której uczestnicy wymieniają się pomysłami, po której uzyskujemy więcej niż sumę początkowych składowych w porównaniu z serią wywiadów prowadzonych z pojedynczymi osobami.

W praktyce wykorzystanie już uformowanych grup, takich jak spółdzielnia lokatorska lub mieszkaniowa, może się okazać skuteczniejsze niż próba budowania nowych. Zaczynij nawiązywanie kontaktów od przewodniczącego lub sekretarza w celu ustalenia daty kolejnego spotkania grupy i ustal odpowiedni wolny moment wynikający z programu – nie ma sensu tam iść, jeśli masz do dyspozycji tylko 20 minut, i to na końcu spotkania! Zazwyczaj potrzebna jest godzina lub półtorej.

Ewentualnie na terenie, gdzie nie ma istniejących struktur, grupę można zebrać poprzez umieszczenie ogłoszenia, może być ona także złożona z mieszkańców, którzy uczestniczyli w losowym indywidualnym badaniu sondażowym i i zostali poproszeni o udział w naszym badaniu.

Aby obejrzeć przykładowe kwestionariusze czy szablony zbierania i analizowania danych, z których korzystaliśmy, warto zapoznać się z zestawem narzędzi na naszej stronie www.csft.co.uk.

kontakt:

Stephen Hughes

e-mail: Stephen.Hughes@csft.co.uk

11.2. Ewaluacja rozwoju społeczności lokalnej: wykorzystanie wyników

MARK WOODHEAD



Wprowadzenie

Ewaluację można określić jako wykorzystanie różnych źródeł informacji odnośnie do działania projektu lub organizacji z zamiarem oszacowania postępów w dążeniu do określonego celu.

Ewaluacja może służyć różnym celom, w tym:

- wskazywaniu na wartość rozwoju społeczności lokalnej,
- uzasadnianiu wiarygodności grup, działaczy, menedżerów i innych,
- uczeniu i rozwojowi – przez ułatwianie oceny tego, jak dobrze nam idzie oraz co należy poprawić.

Włączanie ludzi w ewaluację

Chciałbym zasugerować, szczególnie w kontekście rozwijania społeczności lokalnej, że pytanie, kto powinien oceniać, jest niezwykle istotne. Powinno ono dotyczyć wszystkich stron współpracujących z waszą organizacją, personelu, aktywistów, wolontariuszy, fundatorów, innych instytucji, z którymi jesteście powiązani itd.

Postarajcie się zaangażować w proces ewaluacji jak największą liczbę takich udziałowców. Może to prowadzić do wspólnego uznania wyników procesu ewaluacji za wspólne, a także do dalszego działania w oparciu o nie. Szerokie zaangażowanie może również pomóc w przezwyciężeniu nieufności wobec ewaluacji, która jest czasem odbierana jako forma zewnętrznej ingerencji i kontroli. Zaangażowanie grup w ewaluację może też stać się wzmacniającą częścią procesu rozwoju lokalnych autorytetów, własnych umiejętności i pewności siebie.

Cele, działania, wskaźniki

Jednym ze sposobów ewaluacji jest przystąpienie do badania celów naszej pracy. Podejście takie opracowane zostało przez serwisy ewaluacji organizacji charytatywnych (Charities Evaluation Services¹). Poniżej przedstawiono krótki opis kilku jego głównych założeń:

1. Zaczynaj od celu ogólnego, a następnie podziel go na kilka celów szczegółowych. W kontekście rozwoju społeczności lokalnych przykładem celu ogólnego mogłaby być poprawa jakości życia grup wykluczonych. Celem szczegółowym mogłoby być uczynienie lokalnych usług i rozwoju bardziej odpowiadającymi zapotrzebowaniom lokalnym. Przykłady te są podane tylko jako pewna ilustracja problemu, a zaczerpnięto je ze strony Charities Evaluation Services. Ważne jest, aby określić swoje cele – w ten sposób proces ewaluacji może stać się procesem nauki i wzmocnienia.

1 Charities Evaluation Services – www.ces-vol.org.uk



2. Pomyśl o działaniach podejmowanych w celu osiągnięcia waszych założeń. Czasami organizacje i grupy lokalne mają trudność w odróżnieniu celu od działania. Może w tym pomóc zastanowienie się nad słowami, jakich używa się przy określaniu celów lub działań. Słowa związane z celem dotyczą zmian – opisują zmiany, których chcesz dokonać poprzez swoją pracę: rozwinąć, ulepszyć, zmniejszyć. Określając działania, będziesz używał wyrażen takich, jak: „rozpocząć” (daną działalność), „zapewnić”, „trenować”, „radzić”, „wspierać” itd.
3. Pomyśl o wskaźnikach, które pokażą, czy poprzez działania spełniasz założenia (wskaźniki wydajności) oraz czy praca twojej organizacji przynosi zmiany w życiu ludzi, z którymi pracujesz (wskaźniki rezultatu).
4. Korzystaj z zebranych informacji, sprawdzając, czy uzyskujesz spodziewane rezultaty. Jeśli nie, to musisz przemyśleć działania, w które się zaangażowałeś. Bądź świadom wszystkich niespodziewanych rezultatów, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych.

Korzystanie z procesu ewaluacji

To podejście wymaga umieszczenia procesu ewaluacji już na samym początku projektu lub określonej pracy, tak aby monitoring i działalność ewaluacyjna prowadzone były równolegle z innymi działaniami na rzecz rozwoju społeczności lokalnej, stale dostarczając informacji potrzebnej do podjęcia refleksji nad praktyką i do jej ulepszania.

Podejście takie nie jest odpowiednie w przypadku inicjatyw polityki władz oraz źródeł finansowania, które skupiają się na wynikach, np. Local Area Agreements, Every Child Matters, Fundusz Big Lottery. Może być ono pomocne w innych kontekstach, jako że jest w stanie przedstawić osiągnięcia, polepszyć efektywność oraz zachęcić do nauki.

Zaangażuj współpracowników, włączając w to personel, działaczy, członków grup środowiskowych na każdym możliwym etapie procesu – poczynając od ustalania celów, a kończąc na dyskusji o tym, czego się nauczyliśmy i jak rozpowszechnić rezultaty.

Doceniaj zarówno informacje jakościowe, jak i ilościowe. Dane ilościowe mają swoje znaczenie, np. liczenie osób czy środków może być z pewnych powodów istotne. Jeśli zamierzamy poważnie traktować uzyskiwane rezultaty, musimy także spojrzeć na informacje jakościowe, takie jak opinie członków grup w społecznościach lokalnych, ich odczucia związane z efektywnością naszej pracy oraz zmiany, jakie nasza praca przyniosła w ich życiu.

Uważaj na nieprzewidziane rezultaty. Czasem są to miłe niespodzianki, z których należy się cieszyć, z których należy się uczyć, na których należy budować. Czasem rezultaty są negatywne, np. w przypadku projektu związanego z młodzieżą okazało się, że młodzi ludzie, których projekt ten dotyczył, potrzebują szkolenia na temat problemów związanych ze zdrowiem, takich jak uzależnienie od narkotyków. Zaproszono prelegentów w celu omówienia tych tematów. Zakładany rezultat przewidywał, że młodzi ludzie będą lepiej poinformowani odnośnie do tych kwestii zdrowotnych. W rzeczywistości młodzież przestała uczestniczyć w działaniach projektowych, ponieważ wcześniej tego z nimi nie konsultowano, nie włączono ich w planowanie tej części pracy i w efekcie młodzi uznali takie pogadanki za nudne.

Bądź otwarty na naukę, płynącą z popełnianych błędów:

To był błąd. Przepraszam. Ale to dobrze, bo jest to świetna okazja do nauki.²



Przydatne informacje:

Charities Evaluation Services (CES) – oferuje szkolenie w zakresie tej metody, w tym National Outcomes Programme oraz posiada pożyteczne publikacje z tego zakresu.

www.ces-vol.org.uk

kontakt:

Mark Woodhead

e-mail: m.woodhead@ntlworld.com

2 R. Chambers (2002), *Participatory Workshops*, Earthscan.

11.3. Refleksja nad praktyką – teorie zmian jako narzędzie planowania oraz ewaluacji

ANGUS MCCABE



Wstęp

Institucje grantodawcze Wielkiej Brytanii są obecnie bardziej zainteresowane osiąganymi wynikami i nie skupiają się już tak bardzo na działaniach realizowanych w projektach. Ważniejsze są efekty pracy. Sytuacja taka zawsze stanowiła pewną trudność w realizowaniu pracy związanej z rozwojem społeczności lokalnej, ponieważ kładzie się w niej nacisk bardziej na analizowanie jakości procesów rozwojowych niż na ich efektywność.

Angażowanie społeczności lokalnej stało się kamieniem węgielnym wielu działań rządowych: od planów reformy zdrowia po strategię zmniejszania przestępczości. W wyniku takiego nastawienia pojawiło się wiele sprawozdań, w których starano się ustalić wskaźniki zmian w społecznościach lokalnych. Dotyczyły one często wyłącznie liczb:

1. R. Putnam³ mierzy kapitał społeczny (siłę sieci środowiskowych), mnożąc liczbę grup formalnie utworzonych na danym terenie przez liczbę aktywnych członków.
2. Sprawozdanie PAT (Policy Action Team) na temat samopomocy w społecznościach lokalnych (1999)⁴ oraz prace G. Chanana (2004)⁵ wprowadzają mierzenie zaangażowania społeczności, przeliczając liczbę wolontariuszy/ grup lokalnych przypadających na głowę mieszkańca oraz badając liczbę osób, które są zaangażowane lub świadome istnienia takich grup w okolicy.

Jednakże pomiary takie nie mówią zbyt wiele o jakości zaangażowania społeczności lokalnych ani też o ich potencjale do zaangażowania, jaki może oznaczać możliwe zmiany.

Teorie zmiany

Teorie zmiany opracowano w Stanach Zjednoczonych w latach 80. i 90. jako ramy ewaluacyjne pomocne w badaniu wpływu złożonych, opartych na społecznościach lokalnych inicjatyw⁶. Teorie te pomagają się zastanowić, jak rozpoznać, czy zmieniamy się w konkretnej sytuacji, zwłaszcza wtedy, gdy nad tą samą sprawą pracuje kilka różnych instytucji lub gdy zajmujemy się podobnymi sprawami w naszej okolicy czy też pracujemy z konkretną grupą o określonych zainteresowaniach.

3 R. Putnam, *Bowling Alone; the collapse and revival of American community*, Simon & Schuster, New York 2000.

4 *Policy Action Team 9, Community Self Help*, Home Office, London 1999.

5 G. Chanan, *Measures of Community. Active Communities Directorate*, Home Office, London 2004.

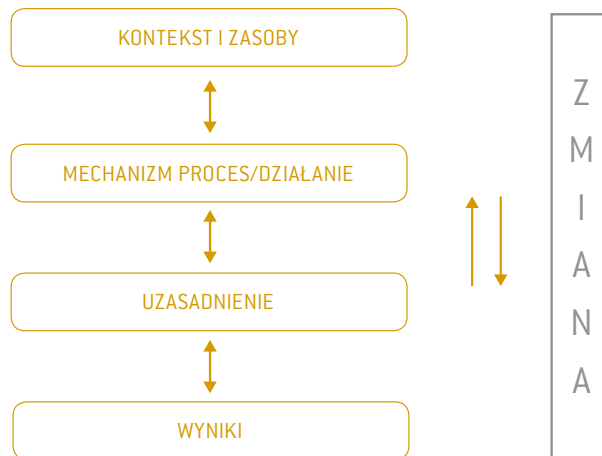
6 K. Fulbright-Anderson, A.C. Kubisch, J. Connell, *New approaches to evaluating community initiatives*, vol. 2, Aspen Institute, Washington 1998.



Teorie te mogą okazać się przydatne jako podejście do ewaluacji, zarówno przy rozważaniu kwestii związanych z praktyką pracy nad rozwojem społeczności lokalnej, jak i przy rozpatrywaniu zmian, jakie chcielibyśmy, aby taka praca przynosiła. Jednakże teorie te można także zastosować jako sposoby planowania projektów poprzez postawienie serii zasadniczych pytań:

- Na czym polega sytuacja, którą staramy się zmienić (kontekst)?
- Jak mamy zamiar ją zmienić (działania/proces)?
- Jak poznamy, że coś się zmieniło – w perspektywie krótko-, średnio- oraz długoterminowej?

Schematyczny wygląd podejścia teorii zmian



Należy zacząć od podjęcia decyzji, co staramy się zmienić, a następnie – zgodnie z teorią zmian – uczestnicy zastanawiają się nad następującymi kwestiami:

Kontekst oraz zmieniające się konteksty, w obrębie których rozwinęła się inicjatywa	Konteksty działań krajowych, regionalnych oraz lokalnych, w jakich rozwija się dana inicjatywa, oraz jej wewnętrzny kontekst organizacyjny – jak wpływają one na daną inicjatywę
Procesy lub działania wykorzystywane do wpływania na zmiany	Czym dana inicjatywa faktycznie skutkuje/ jakie są jej wpływy
Uzasadnienie dla wybranego podejścia	Dlaczego dana inicjatywa przyjęła te konkretne strategie zamiast innych podejść
Wyniki krótko-/ średnioterminowe	Jakie były rezultaty takich strategii – w ciągu 6/12/18 miesięcy
Rezultaty długoterminowe	Czego dowiedziano się w wyniku wdrażania wybranych strategii: ogólny wpływ; czy pierwotne cele zostały zrealizowane

11.4. Refleksja nad praktyką – stosowanie teorii zmian

ANGUS MCCABE



Korzyści wynikające z teorii zmian

Można wymienić kilka korzyści wynikających z zastosowania teorii zmian w planowaniu oraz ewaluacji:

- Teoria zmian wspomaga partycypację. Uczestników prosi się, aby się zastanowili, jak wygląda sytuacja w ich okolicy i jak można ją zmienić lub jak jest ona zmieniana – nie jest to podejście działań odgórnych.
- Teoria zmian stawia przed uczestnikami pytanie, dlaczego coś robią i dlaczego uważają, że dane podejście może okazać się bardziej skuteczne od pozostałych. Na przykład dlaczego sobotnia szkoła uzupełniająca może efektywniej umożliwić dostęp do wykształcenia lub kreować kulturową świadomość niż klub oferujący zajęcia pozalekcyjne.
- Teoria zmian nie wymaga stosowania jakiegoś konkretnego podejścia do planowania czy ewaluacji. Można stosować techniki tradycyjne, takie jak kwestionariusze czy badania sondażowe, ale równie dobrze sprawdzają się tu zajęcia plastyczne czy opowiadanie historii.
- Teoria zmian umożliwia uczestnikom dokonywanie przeglądu postępów w miarę rozwoju projektu, zamiast prostej oceny po działaniu.
- Teoria zmian pozwala na adaptowanie, zgodnie z potrzebami projektów, pierwotnych planów oraz celów, odpowiednio do zmieniających się okoliczności.
- Teoria zmian odzwierciedla procesy stosowane do wywołania zmian, a także rezultaty konkretnych działań i wydarzeń.
- Teoria zmian zachęca uczestników, aby uczyli się przy okazji realizowanych działań oraz aby stosowali tę naukę w przyszłości zamiast oceniania tego, co już się wydarzyło.

Trudności związane z teorią zmian

Podejście to ma swoje ograniczenia, szczególnie w kontekście projektów długofalowych. Na przykład problematyczna pozostaje kwestia „patentu” na wyniki, zwłaszcza wtedy, gdy w tym samym czasie realizowanych jest na tym samym terenie kilka inicjatyw o podobnych spodziewanych rezultatach. Uzasadnienie, jakie kryje się za danym podejściem, może nie być dość jasne – może też być zmodyfikowane przez korzyści polityczne – lub też brakuje uzasadnienia, dlaczego strony zainteresowane uznały dane działanie interwencyjne lub podejście za skuteczniejsze od pozostałych. Gdy dane podejście zostaje zastosowane pod koniec jakiejś inicjatywy, można zagubić



jego rolę formacyjną (polegającą na wpływaniu na rozwój oraz zmiany zachodzące wewnątrz danej inicjatywy).

Uzyskanie jednego, wspólnie przyjętego opisu złożonej inicjatywy może okazać się trudne ze względu na zmiany personalne wśród kluczowych pracowników, udziałowców oraz zmiany w kontekście lokalnym (w odniesieniu do głównych zadań organizacji/ zasadniczych działań). Uczestnicy ewaluacji mogą pamiętać wycinkowo, na czym polegało ich osobiste zaangażowanie (czasami dotyczy to krótkiego okresu czasu), zamiast dysponować zbiorową pamięcią na temat danej inicjatywy jako całości.

Narzędzia do zastosowania teorii zmian

Wprowadzanie pomysłów dotyczących ewaluacji oraz planowania strategicznego może onieśmielać. Stosuje się tu pewien żargon (jak na przykład posługiwanie się określeniem „teorie zmian”), który może zniechęcać. W takim przypadku ważne jest, aby zaczynać od kluczowych pytań, jakie stawia podejście teorii zmian – co chcemy zmienić i jak mamy zamiar to zrobić?

Teorie zmian można wprowadzać w różny sposób, przy pomocy technik wizualnych lub za pomocą bardziej formalnych siatek planistycznych. Podejście to jest elastyczne, ale wcześniej należy się dobrze zastanowić, do czego najlepiej wykorzystać dany model:

- do planowania,
- do ewaluacji,
- do pomocy ludziom w nauce.

Na kolejnych stronach przedstawiono dwa różne podejścia do zaprezentowania teorii zmian.

Ćwiczenie: Wprowadzenie do teorii zmian

Krok 1: Poproście uczestników – korzystając z siatki (kolejny artykuł) lub z symboli oznaczających pogodę (w przypadku korzystania z drzewa ewaluacji, o którym piszemy dalej w tym rozdziale), aby określili aktualny kontekst, w jakim pracują, oraz co starają się zmienić.

Krok 2: Uczestnicy powinni określić cele ostateczne (ponownie z wykorzystaniem systemu siatek lub narzędzia wizualnego – szarlotki).

Krok 3: Określcie działania, jakie są/będą przeprowadzane w celu wywołania zmian, wyjaśnijcie, dlaczego przyjęto właśnie takie, a nie inne, działania/procesy (i znów można to zrobić, korzystając z systemu siatek lub symboli wizualnych powiązanych z karteczkami przyklejonymi na pniu drzewa).

Krok 4: Uzgodnijcie, jakie rezultaty krótko- oraz średnioterminowe mogą podpowiedzieć, że zachodzi postęp w kierunku osiągania celów całościowych (jabłka muszą znaleźć się w szarlotkach).

Uczestnicy stosujący model teorii zmian mogą też chcieć się zastanawiać nad dostępnymi sobie zasobami, ponieważ wpłynie to na ich zdolność do wywoływania zmian i osiągania celów.

kontakt:

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk

11.5. Refleksyjna praktyka – przykład ram ewaluacji

ANGUS MCCABE



Sobotnia szkoła uzupełniająca dla dzieci uchodźców oraz ubiegających się o azyl

KONTEKST	PROCES/DZIAŁANIE	UZASADNIENIE	REZULTATY KRÓTKO- I ŚREDNIOTERMINOWE	REZULTATY DŁUGOTERMINOWE
<p>Stwierdzono, że dzieci uchodźców i osób ubiegających się o azyl częściej mają nieusprawiedliwione nieobecności oraz są relegowane ze szkoły</p> <p>Dzieci uchodźców i osób ubiegających się o azyl mają niedociągnięcia na kluczowym etapie 1 i 2</p> <p>Brak usług edukacyjnych skierowanych konkretnie do uchodźców oraz osób ubiegających się o azyl</p>	<p>Szkoła uzupełniająca, z małymi klasami, oferująca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • naukę pisania i czytania, • naukę liczenia, • zajęcia z tożsamości kulturowej, • programy nauki języków ojczystych. <p>Nauczyciele oraz asystenci pochodzą z różnych grup, są wśród nich dorośli uchodźcy oraz azyłanci</p>	<p>Dowody na to, że w innych miejscach w Wielkiej Brytanii oraz w Europie takie szkoły uzupełniające, oferujące kursy programowe oraz pracę nad tożsamością kulturową wraz z nauką języka ojczystego, są bardzo skuteczne w podnoszeniu poziomu edukacji</p>	<p>Krótkoterminowe: Dzieci uczęszczają do szkoły uzupełniającej</p> <p>Szkoły odnotowują spadek nieusprawiedliwionych nieobecności</p> <p>Szkoły oraz szkoły uzupełniające odnotowują wzrost poczucia własnej godności odczuwany wśród uczniów-uchodźców</p> <p>Średnioterminowe: Wyższe oceny uczniów będącymi dziećmi uchodźców.</p> <p>Spadek czasowych relegowań ze szkoły</p>	<p>Zmniejszenie liczby stałych relegowań ze szkoły</p> <p>Dzieci uchodźców oraz osób ubiegających się o azyl uzyskują wyższe, niż oczekiwano, rezultaty na kluczowych etapach 1 i 2</p> <p>Większe zaangażowanie rodziców w działania szkolne</p>

kontakt:

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk

11.6. Refleksyjna praktyka – opracowanie ram projektu ewaluacji

ANGUS MCCABE



KONTEKST	PROCES/ DZIAŁANIE	UZASADNIENIE	REZULTATY KRÓTKO- I ŚREDNIOTERMINOWE	REZULTATY
Jakie są kluczowe kontekstowe czynniki, które mogą mieć wpływ na projekt i/lub zostać zmienione przez projekt?	Jakie są główne działania oraz procesy, przez które macie nadzieję osiągnąć zamierzone rezultaty?	Dlaczego sądzisz, że to, co robicie, pozwoli osiągnąć upragnioną zmianę (uzasadnienie strategiczne)?	Jakie są wasze zaplanowane krótko- oraz średnioterminowe rezultaty, które wskażą, że jesteście na dobrej drodze do uzyskania wyników długoterminowych?	Jakie są zakładane cele długoterminowe waszego projektu/ programu?

kontakt:

Angus McCabe

e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk

11.7. Refleksyjna praktyka – wizualizacja sposobów myślenia o wynikach i celach

ANGUS MCCABE



Innym sposobem wprowadzania teorii zmian jest wizualizacja z wykorzystaniem wizerunku drzewa, które należy narysować na tablicy. Potrzebne będą też egzemplarze wszystkich symboli dla każdego z uczestników. Można wykorzystać karteczki samoprzylepne

Drzewo składa się z następujących elementów o określonym znaczeniu:

KORZENIE	reprezentują zasoby, które mamy (czas/personel/sprzęt itd)
PIEŃ DRZEWA	to działania, które wykonujemy w celu wywołania zmian, oraz uzasadnienie, dlaczego właśnie z nich korzystamy
JABŁKA	to rezultaty krótko- i średnioterminowe
PLACEK Z JABŁKAMI	to rezultaty długoterminowe
POGODA – SYMBOLE	reprezentują to, co wesprze/ będzie przeszkodą w uzyskiwaniu postępu (słońce, chmury, błyskawice itd.)

Możesz wykorzystać model drzewa w różny sposób, zależnie od tego, na jakich aspektach mają się koncentrować uczestnicy ćwiczenia. Powinieneś dać ludziom możliwość, w parach lub małych grupach, przemyślenia konkretnych aspektów oraz umieszczenia ich na karteczkach samoprzylepnych lub wokół symboli (zostaw sobie miejsce na ich przepisanie). Gdy uczestnicy już umieszczą swoje uwagi na modelu, trzeba im dać czas na wspólne przedyskutowanie różnych poglądów oraz wyciągnięcie wniosków ze wspólnych analiz.

Można zacząć od refleksji, na jakich korzeniach bazujecie i jakie działania korzenie te pomogą grupie przeprowadzić. Można zacząć od wymienienia celów, jakie chcą osiągnąć uczestnicy, lub też długoterminowych zadań, by następnie przesunąć się w dół drzewa, do pomocnych działań oraz na koniec do potrzebnych zasobów.

Niezależnie od tego, skąd będziecie chcieli zacząć i na czym będziecie chcieli się skoncentrować, należy zachęcać uczestników, aby wyszli poza zwykłe stwierdzenia na temat tego, co jest lub co mogłoby być, pytając ich, dlaczego według nich takie podejście może się sprawdzić lepiej niż inne, jakie są dostępne możliwości oraz co mogłoby zmienić przyszłość.



Drzewo stanowi wizualną reprezentację wykonywanej przez nas pracy.

Działania

Rezultaty krótko- i średnioterminowe

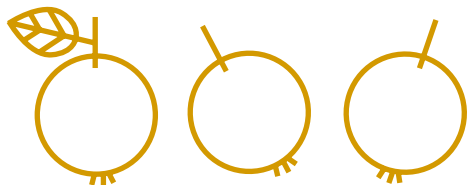


Symbole te można stosować do wywołania dyskusji/ notowania na karteczkach samoprzylepnych rzeczy, które robimy. Ważne jest też, aby pomyśleć o uzasadnieniu dla działań, które podejmujemy – dlaczego robimy to, a nie co innego? Czy istnieją dowody na to, że dane podejście jest skuteczniejsze?

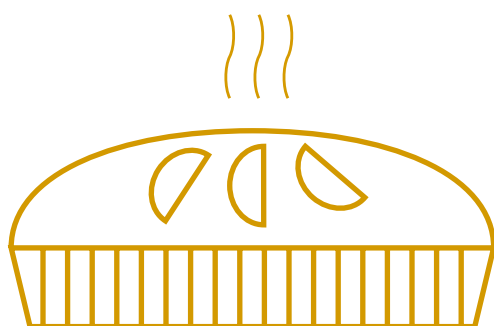


Cele

Jabłka na drzewie przedstawiają wyniki krótko- oraz średnioterminowe, które pomogą nam osiągnąć nasz cel.



Szarlotka przedstawia cele długoterminowe.

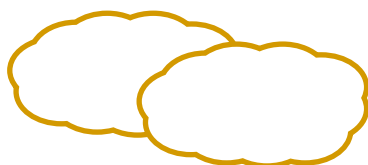


Kontekst

Symbole pogody przedstawiają kontekst, w jakim rozwija się projekt.



Słońce reprezentuje rzeczy, które nam pomogą.



Chmury reprezentują elementy, które mogą pomóc lub zaszkodzić.



Błyskawica reprezentuje zagrożenia.

kontakt:

Angus McCabe
e-mail: A.J.MCCABE@bham.ac.uk

11.8. Różne podejścia do ewaluacji – metoda *action research*

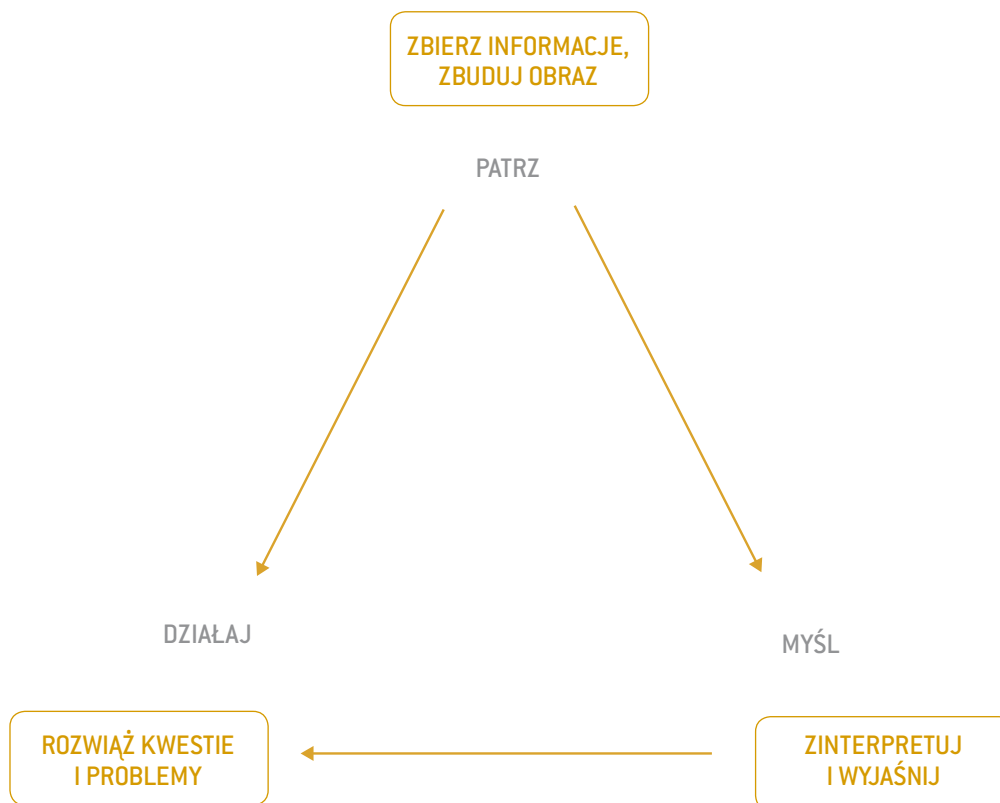
JUDY YACOUB



Metoda *action research* to forma samokrytycznego dociekania podjętego przez uczestników po to, by ich działalność stała się bardziej racjonalna i sprawiedliwa, a także po to, by polepszyć sytuację, w których te działania mają miejsce⁷.

Według E.T. Stringera⁸ badanie typu *action research* oparte na społeczności lokalnej jest:

- demokratyczne, pozwalające każdemu na udział,
- sprawiedliwe, uznające równą wartość wszystkich ludzi,
- wyzwajające, oferujące uwolnienie od opresyjnych i osłabiających warunków,
- rozwijające życie, pozwalające na wyrażenie potencjału ludzkiego.



7 W. Carr, S. Kemmis (1986), *Becoming Critical: Education, Knowledge and Action Research*, Falmer Press, London, s. 162.

8 E.T. Stringer (1999), *Action Research 2e*, Thousand Oaks, CA.: Sage.



MODEL TRADYCYJNY	MODEL ALTERNATYWNY
EWALUACJA „BIZNESOWA”	EWALUACJA DIALOGICZNA
<ul style="list-style-type: none"> • Charakteryzuje się obiektywnością, podejściem naukowym, standaryzowanymi procedurami i bardziej sformalizowanymi technikami badań • Wysoki stopień kontroli kierowniczej oraz poleganie na miarach ilościowych • Zazwyczaj przeprowadzana przez ewaluatora zewnętrznego 	<ul style="list-style-type: none"> • Charakteryzuje się subiektywnością, kreatywnością, obserwacją uczestniczącą, niestrukturyzowanymi wywiadami, podejściem „refleksja – działanie” oraz danymi jakościowymi • Mniej formalny, pomyślany jako integralna część rozwoju/zmiany • Proces budowania kompetencji wzmacniających (empowerment) przeprowadzany przez ludzi bezpośrednio zaangażowanych w projekt lub program

Zasady ewaluacji partycypacyjnej (uczestniczącej):

- Ewaluacja partycypacyjna skupia się na nauce, sukcesie i działaniu.
- Ewaluacja musi być pożyteczna dla ludzi podejmujących się ocenianej pracy.
- Ewaluacja jest nieustanna, w jej toku opracowuje się sposoby pozwalające wszystkim uczestnikom na korzystanie z informacji uzyskanych w czasie trwania całego projektu, nie tylko na końcu.
- Rozpoznanie, że postęp i zmiana są wbudowane w ewaluację.
- Odpowiedzialność za koncepcję pytań ewaluacyjnych, wskaźników sukcesu i realnych terminów spoczywa na organie prowadzącym projekt.
- Ewaluacja partycypacyjna umożliwia rozpoznanie wspólnych interesów między wykonującymi pracę a odbiorcami tej pracy oraz fundatorami i innymi współdziałowcami.
- Ewaluacja partycypacyjna uznaje ekspertyzy i doświadczenie grup lokalnych.
- Ewaluacja partycypacyjna zwiększa dopuszczalność i wsparcie dla procesu ewaluacji.
- Ewaluacja partycypacyjna może dać więcej znaczących wyników, które mogą zostać użyte zarówno w projekcie, jak i programach w celu usprawnienia wykonywanej pracy i wpływu na politykę wdrożeniową.

kontakt:

Wyjątki z pakietu dotyczącego ewaluacji autorstwa Judy Yacoub
 Community Alliance (Burnley and Padiham) Ltd.
 tel.: 01282 434276
 Healey Wood School, Healey Wood Road
 Burnley BB11 2LP
 e-mail: jyacoub@burnleyalliance.org.uk



11.9. Określanie strategii ewaluacji

JUDY YACOUB

Czym jest ewaluacja?

Najprościej ujmując, ewaluacja jest oceną efektywności i wydajności projektu oraz jego praktyk. Proces ewaluacji jest z definicji starannie przemyślanym i powtarzalnym podejściem opracowanym w celu uzyskania precyzyjnego i ukazującego różne punkty widzenia obrazu danego projektu lub usługi.

Zmierzenie efektywności projektu zależy od przejrzystości jego celów lub usług. Cele mogą skupiać się na stosunku jakości do ceny, zaspokojeniu określonych potrzeb lub dotarciu do określonej części społeczności lokalnej. Ponieważ cele stanowią podstawę dla pomiaru, należy wziąć je pod uwagę jednocześnie z wynikami projektu (zakładanymi i niezakładanymi) oraz jego wpływem.

Po co prowadzić ewaluację?

- Aby uczyć się na podstawie doświadczenia.
- Aby informować o sukcesie, mając na to dowody.
- Aby zapewnić fundusze.
- Aby wpłynąć na politykę wdrożeniową.
- Aby spełnić zobowiązania wynikające z umów.

Czym jest strategia ewaluacji?

Strategia ewaluacji określa warunki zaangażowania na rzecz oceny projektu lub usługi. Uwzględnia zarówno kwestie związane z konstrukcją procedury („Co musimy zmierzyć?”), jak i kwestie praktyczne („Jakiego dowodu potrzebujemy do zmierzenia sukcesu?”).

Tworzenie strategii ewaluacji

Strategia ewaluacji musi zawierać następujące kwestie:

- Dlaczego potrzebujesz ewaluacji?
- Kto chce wykonania ewaluacji?
- Kiedy ewaluacja ma zostać przeprowadzona (okres przejściowy, koniec programu)?
- Co ewaluacja ma obejmować? – Pytania, które należy zadać, i informacje, które należy zebrać, dotyczące ilości, jakości i procedur/zarządzania; kryteria i wskaźniki, jakich należy użyć.



- Zakres ewaluacji: czy obejmuje projekt, czy grupę projektów lub program jako całość; czy obejmuje szczególne grupy ludzi, czy szerszy wpływ na okolicę jako całość? Czy jest to wewnętrzne działanie projektu lub partnerstwa?
- Jak będą zbierane informacje?
- Kto weźmie na siebie odpowiedzialność za kierowanie ewaluacją?
- Kto przeprowadzi ewaluację (np. autoewaluacja lub zewnętrzny wykonawca)?
- Przemyśleć i zapewnić wszystkie dodatkowe, potrzebne elementy – szkolenie dla personelu i wolontariuszy, którzy mogą stanowić część zespołu ewaluacyjnego.
- Jak dużo będzie kosztować ewaluacja? (W zależności od wielkości projektu przyznaje się na nią 3–10% budżetu).
- Jak rezultaty ewaluacji zostaną wykorzystane: raport pisemny, strona internetowa, prezentacja wideo?
- Jak zapewnisz wymagane umiejętności i doświadczenie? – Jeśli trzeba, poprzez organizację szkolenia o podstawach ewaluacji dla personelu i wolontariuszy.
- Jakie informacje są obecnie dostępne i mogą zostać wykorzystane (np. sprawozdania z monitoringu, protokoły z posiedzeń, dokumenty odnośnie do polityki działań i planów, dane z badań)?
- Zewnętrzne informacje, które mogą być przydatne w ewaluacji (np. plany społeczności lokalnej, lokalne plany działań instytucji publicznych, założenia strategiczne rady ds. nauki).
- Jakie dane musisz zebrać i jakich narzędzi możesz do tego użyć: badania i kwestionariusze, wywiady częściowo zestandaryzowane, przeprowadzone z kluczowymi pracownikami, partnerami i użytkownikami usług, obserwacja spotkań i wydarzeń, grupy fokusowe, metody ewaluacji partycypacyjnej.

kontakt:

J. Yacoub, Community Alliance (Burnley and Padiham) Ltd.

tel.: 01282 434276

e-mail: jyacoub@burnleyalliance.org.uk

Healey Wood School, Healey Wood Road

Burnley BB11 2LP



11.10. Plan ewaluacji

JUDY YACOUB

Każdy plan ewaluacji powinien składać się z następujących składników:

Jasne cele i założenia ewaluacji

- Kto jest odbiorcą ewaluacji?
- Jakich informacji potrzeba?
- Jakich decyzji ewaluacja ma dotyczyć?

Rozważenie treści strukturalnej

- Jaka jest sytuacja wyjściowa (punkt odniesienia)?
- Jakie są warunki zewnętrzne i wewnętrzne?
- Jakie są pożądane efekty?

Uwzględnienie elementów porównawczych

- Czy są plany dotyczące przeprowadzenia oceny „przed i po”?
- Czy jest jasne, co by się stało w przypadku braku projektu?

Zawarcie wszystkich istotnych wpływów projektu

- Czy jest plan oceny natychmiastowych, przejściowych i ostatecznych efektów?
- Czy plan uwzględnia procesy, przy pomocy których rezultaty są wytwarzane?
- Czy plan uwzględnia wpływ projektu na beneficjentów, personel i innych udziałowców?

Nacisk na edukację

- Czego można się nauczyć?
- Czy jest plan upowszechnienia uzyskanej wiedzy?
- Czy jest plan działania zapewniający odpowiednie informacje dla obecnego i przyszłych projektów?

Uwzględnienie potrzeby solidności i obiektywności

- Czy zespół ewaluacyjny ma umiejętności i środki potrzebne do przeprowadzenia ewaluacji?
- Czy ewaluację powinni przeprowadzić wykonawcy zewnętrzni? Jaka jest rola personelu miejscowego?
- Czy są odpowiednie uzgodnienia co do zapewnienia jakości uzyskanych wyników badań?

Rzetelna metodologia



- Jakie metody pozyskiwania danych zostaną użyte w przedsięwzięciu?
- Jakie są sugerowane metody odpowiadające założeniom ewaluacji?

kontakt:

Wyjątki z zestawu napisanego przez Judy Yacoub
J. Yacoub, Community Alliance (Burnley and Padiham) Ltd.
tel.: 01282 434276
e-mail: jyacoub@burnleyalliance.org.uk
Healey Wood School, Healey Wood Road
Burnley BB11 2LP

11.11. Przydatne szablony

JUDY YACOUB



Szablon do mierzenia osiągnięć

Nazwa projektu

Organizacja

Nazwa kontaktu [kontakt z]

Telefon E-mail

USŁUGA/ ZADANIE PROJEKTU	PODSTAWOWA DZIAŁALNOŚĆ	ZAKŁADANA DZIAŁALNOŚĆ	AKTUALNIE WYKONANA DZIAŁALNOŚĆ	RÓŻNICA MIĘDZY TYM, CO ZAKŁADANE, A TYM, CO WYKONANE
-----------------------------	---------------------------	--------------------------	--------------------------------------	--

Szablon studium przypadku

TYTUŁ PROJEKTU		Podpowiedzi, co warto zanotować w rubryce
OPIS PROJEKTU (MAKS. 100 SŁÓW)		
NAZWA ORGANIZACJI		
TYP ORGANIZACJI		
KLUCZOWE CELE		Dlaczego zaczęto ten projekt?
PODJĘTE DZIAŁANIA		Opowiedz historię. Opisz sposób planowania i realizacji projektu.
PARTNERSTWO		Kim są zaangażowani partnerzy?



FINANSOWANIE		Opisz pakiet finansowania wykorzystany do wspierania projektu.
DOWÓD SUKCESU		Opisz korzyści płynące z projektu: <ul style="list-style-type: none"> • Czy jego cele zostały zrealizowane? • Wpływ na użytkowników • Wpływ na społeczność lokalną • Wskaźniki efektywności
CO ZADZIAŁAŁO?		Opisz te aspekty projektu, które zadziałały dobrze. Dlaczego?
CO NIE POSZŁO NAJLEPIEJ?		Jakie były przeszkody i wyzwania?
KOLEJNE KROKI		Czy projekt będzie rozwijany lub kontynuowany? Jakie zmiany planujesz?
INNE INFORMACJE		Czy są jakieś inne kwestie, o których czytelnik powinien się dowiedzieć?
CZY STUDIUM PRZYPADKU NALEŻY PODDAĆ REWIZJI?		Przedstaw szeroko zakrojony obraz projektu poprzez roczną rewizję studium przypadku.
KONTAKT (IMIĘ, NAZWISKO)		
ROLA W PROJEKCIE		
SZCZEGÓŁY KONTAKTU		

kontakt:

Wyjątki z zestawu napisanego przez Judy Yacoub
 J. Yacoub, Community Alliance (Burnley and Padiham) Ltd.
 tel.: 01282 434276
 e-mail: jyacoub@burnleyalliance.org.uk
 Healey Wood School, Healey Wood Road
 Burnley BB11 2LP



11.12. Pisanie sprawozdania z ewaluacji

JUDY YACOUB

Poniższe punkty przedstawiają standaryzowany format pisemnego raportu ewaluacyjnego.

1. Streszczenie dotyczące wykonanego zadania

Streszczenie wydobywa kluczowe zalety ewaluacji. Format powinien być jednakowy z planem raportu, więc tę część należy pisać na końcu.

2. Wstęp

- Kontekst projektu
- Motywy przeprowadzenia projektu
- Oczekiwania związane z projektem, z uzasadnieniem
- Cele i zadania projektu
- Cele i zadania ewaluacji
- Wprowadzenie do struktury reszty raportu ewaluacji

3. Opis projektu

4. Cel 1

Przedstaw pierwszy cel i dane dotyczące jego osiągnięcia. Rozważ rzeczywisty wynik i analizę przyczyn jego uzyskania.

5. Cel 2, 3 i dalsze

Jak wyżej.

6. Niespodziewane rezultaty

Opisz wszystkie nieprzewidziane rezultaty. Czy były złe, czy dobre? Załącz wszelkie studia przypadków/ osobiste historie, które mogą pomóc w ilustracji projektu.



7. Zakończenie

Podsumuj główne osiągnięcia projektu oraz zbadaj jego silne i słabe strony.

8. Wnioski

Co następnym razem należałoby zrobić inaczej? Czego się nauczyłeś? Jak możesz wpłynąć na wzrost powodzenia projektu? Jak możesz uniknąć wszelkich negatywnych rezultatów lub je zminimalizować?

9. Aneksy

Zawierają:

- pełen opis metodologii przeprowadzonej ewaluacji,
- opis doboru próby,
- kopie kwestionariuszy i technik analizy danych,
- wybrane informacje odnośnie do analizy danych,
- kopię kwestionariusza (-y), skryptu wywiadów, informacji prasowych.

kontakt:

Wyjątki z zestawu napisanego przez Judy Yacoub

J. Yacoub, Community Alliance (Burnley and Padiham) Ltd.

tel.: 01282 434276

e-mail: jyacoub@burnleyalliance.org.uk

Healey Wood School, Healey Wood Road

Burnley BB11 2LP

11.13. Przydatne informacje: książki i strony WWW na temat ewaluacji

JUDY YACOUB



- Bennet J. (2003), *Evaluation methods in research*, London: Continuum.
- Breakwell G., Millward, L. (1995), *Basic evaluation methods*, Leicester: BPS Books.
- Charities Evaluation Services – www.ces-vol.org/uk.
- Cupitt S., Ellis J. (2003), *Your project and its outcomes*, Community Fund.
- Department of Health, *Good Practice Guide: Learning Lessons from Post-Project Evaluation*.
- DETR (1999), *Local evaluation for regeneration partnerships: a good practice guide*.
- DETR (2000), *Final Evaluation of City Challenge*.
- DETR (2000), *New Deal for Communities and the Single Regeneration Budget Project Appraisal and Approval*.
- Dewson J. et al. (2000), *Guide to Measuring Soft outcomes and Distance Travelled. Institute for Employment Studies for the DFEE*.
- DTLR (2002), *Neighbourhood regeneration: Lessons and evaluation evidence from ten Single Regeneration Budget case studies*.
- Easterby-Smith M. (1994), *Evaluating management development, training and education*, Aldershot: Gower.
- Effective Interventions Unit, Evaluation Guide 7. Using Assessment Data for Evaluation. <http://drugmisuse.isdscotland.org>,
- English Partnerships (2004), *Additionality Guide*.
- European Commission (2000), *Evaluation Good Practice Guidelines*.
- Feuerstein M-T. (1986), *Partners in Evaluation*, London and Basingstoke: Macmillan Education.
- HM Treasury (2003), *The Green Book Appraisal and Evaluation in Central Government*. <http://greenbook.treasury.gov.uk>,
- Institute for Employment Studies (2001), *Guide to Measuring Soft Outcomes and Distance Travelled*.
- Coventry and Warwick Universities (2004), *Making Our Voices Heard Project*.
- Neighbourhood Renewal Unit (2004), *NDC Monitoring, Review and Evaluation* www.neighbourhood.gov.uk. (Monitoring, przegląd oraz ewaluacja),
- New Economics Foundation and Shell Better Britain Campaign (2003), *Look backward move forward: a learning kit for sustainable communities*.
- NRU and RCU (2002), *Collaboration and Co-ordination in Area-based Initiatives*. www.neighbourhood.gov.uk,
- Oppenheim A.N. (1992), *Questionnaire Design, Interviewing and Attitude Measurement*, Pinter Publishers: London.
- Prove It!* (2005), Evaluation approach developed by Groundwork, Barclays plc and the New Economics Foundation – www.proveandimprove.org, www.proveandimprove.org/new/tools/proveit.php.
- Public Health Agency of Canada Guide to Project Evaluation: A Participatory Approach* (1996).
- Research Councils UK (2002), *Practical Guidelines Evaluation* – www.rcuk.ac.uk/news/evaluation.htm.

Rubin F. (1995), *A Basic Guide for Development Workers*, Oxford: Oxfam, s. 13–18.

Smith Mark K. (2001, 2006), *Evaluation* in the encyclopaedia of informal education – www.infed.org/biblio/b-eval.htm. Evaluation theory and practice for informal and community educators, youth workers.

United Kingdom Evaluation Society (2003), *Guidelines for self-evaluation* – www.evaluation.org.uk.

Wilkinson D., Birmingham P. (2003), *Using research instruments: a guide for researchers*, London: Routledge Falmer.

kontakt:

Wyjątki z zestawu napisanego przez Judy Yacoub

J. Yacoub, Community Alliance (Burnley and Padiham) Ltd.

tel.: 01282 434276

e-mail: jyacoub@burnleyalliance.org.uk

Healey Wood School, Healey Wood Road

Burnley BB11 2LP





11.14. Techniki ewaluacji oraz monitoringu

DHARA THOMPSON

Wprowadzenie

Wszystkie poniższe techniki zostały stworzone i użyte podczas 15-miesięcznego procesu ewaluacji przeprowadzonego dla grupy Ludzie w Działaniu (People in Action) z Leeds, którzy pomagają ludziom z trudnościami w uczeniu się. Techniki musiały być w całości dostępne dla członków grupy z różnymi zdolnościami, wolontariuszy, opiekunów, rodziców i pracowników.

1. Węże i drabinki

Jest to prosty sposób zapisywania odpowiedzi na temat tego, co ludzie lubią, a czego nie, czego chcą więcej lub mniej. Na prześcieradło naszyj węże ze starych krawatów oraz drabiny z niepotrzebnych skrawków materiałów. Wszystkie potrzebne materiały można znaleźć w lumpeksach lub wykorzystać niepotrzebne, leżące w domu. Możesz także narysować węże i drabiny na tablicy.

Poproś członków grupy, z którą pracujesz, żeby pomyśleli i opowiedzieli o swojej działalności oraz żeby zapisali na kartce: co lubią robić/ czego chcieliby więcej, a także czego robić nie lubią/ czego chcieliby mniej. Rzeczy lubiane ustawia się na drabinach, natomiast nie lubiane na węzłach.

To rozwiązanie sprawdza się w sytuacjach, gdy grupa reprezentuje różny poziom zdolności, jako że odpowiedzi mogą składać się z jednego słowa lub dłuższych wypowiedzi – zatem każdy może przyczepić swoją kartkę na prześcieradle i tym samym każda odpowiedź zajmuje na nim ostatecznie tyle samo miejsca.

Niektórzy ludzie mogą potrzebować więcej pomocy w przypominaniu sobie działalności grupowej lub przy zapisywaniu poglądów. Świetnym pomysłem są także odpowiedzi rysowane, umieszczane na węzłach i drabinach. Zrób zdjęcie końcowego rezultatu wraz ze wszystkimi uczestnikami – podczas gdy odpowiedzi mogą nie być widoczne na fotografii, to umieszczenie zdjęcia tuż obok spisanych odpowiedzi będzie wyglądało ciekawie.

2. Mural ptaka Sankofa

Ptak Sankofa jest w tradycji zachodniej Afryki mitycznym ptakiem, którego nóżki stoją skierowane pewnie do przodu, a odwrócona główka patrzy w tył. Ptak Sankofa pokazuje, że nie można pójść naprzód, dopóki nie spojrzysz za siebie i nie oswoi tego, co było.

Będziesz musiał narysować na ścianie kontur ptaka Sankofa, używając projektora lub rzutnika. Rysunek powinien mieć wysokość co najmniej jednego metra. Napisz tytuł, np. „Ewaluacja Centrum Społeczności Lokalnej Eveready”.

Wytnij kształty piór lub narysuj i skopijuj je na ksero – każde wielkości dłoni.

Zadaj grupie pytanie ewaluacyjne i poproś o zapisanie lub narysowanie odpowiedzi na piórach, a następnie o przyklejenie ich na rysunku ptaka Sankofa.

Przykładowe pytania: „Dlaczego ta grupa jest wyjątkowa?”, „Jakie były osiągnięcia grupy na przestrzeni minionego roku?”. Zrób zdjęcia w trakcie i na zakończenie ćwiczenia.



Metoda ta może być wykorzystywana jako ćwiczenie w określonym czasie, z wytłumaczeniem techniki wszystkim jednocześnie, lub jako interaktywny pokaz z instrukcjami wypisanymi tuż obok ptaka Sankofa. Uczestnicy przyklejają swoje odpowiedzi później, np. podczas corocznego walnego zgromadzenia czy całodniowego wydarzenia specjalnego.

Do wykonania piór użyj kolorowego papieru w celu uzyskania wielobarwnego upierzenia! Przygotuj odpowiednią liczbę długopisów i piór oraz masę klejącą (ew. klej), a także wykonaj kontur odpowiednio nisko, tak aby każdy mógł do niego dosięgnąć. Zachęcaj do umieszczenia na początku kilku pierwszych piór, ponieważ pusty kontur spowalnia ćwiczenie. Możesz przynieść nożyczki i papier, żeby ludzie mogli własnoręcznie wykonać pióra i tym samym uzyskać bardziej wyjątkowego i ciekawszego ptaka Sankofa.

www.imagesgoogle.co.uk – wpisz jakiegokolwiek słowo w tej wyszukiwarce, aby uzyskać obrazy do skopiowania i wklejenia. W sieci jest dostępnych wiele wizerunków ptaków Sankofa oraz różnorakie opisy i historie dotyczące mitologii ptaka Sankofa.

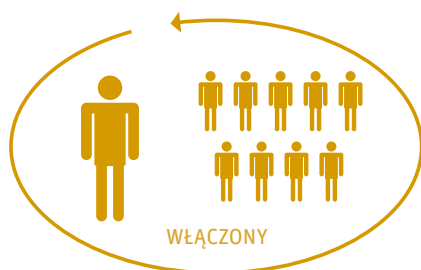
3. Szlak skarbów (interaktywny kwestionariusz)

Zaczynaj od zapisania pytań. My używaliśmy 20. Połowa z nich była pytaniami ewaluacyjnymi, np. „Czy w grupie robisz cokolwiek, czego nie robisz nigdzie indziej?”. Druga połowa była zabawna lub prosta – „Jak się tu dzisiaj znalazłeś?”, lub dotyczyła przestrzeni, np.: „Nazwij trzy zwierzęta z muralu na froncie budynku”.

Przygotuj dla uczestników arkusz z instrukcjami i siatką pól, ponumerowaną od 1 do 20. W instrukcji wyjaśnij, co mają zrobić i dlaczego to robią (opisz pokrótce, czym jest ewaluacja i co się dzieje z wynikami). Numerowaliśmy markerem arkusze do późniejszej loterii, żeby każdy chętnie je oddawał!

Do każdego pytania wytnij chorągiewkę z jaskrawego papieru. Na kolorowej stronie napisz odpowiedni numer, a na białej stronie pytanie. Aby tekst był wyraźniejszy, możesz tekst pytań wydrukować i nakleić. O ile jest to możliwe, umieszczaj obrazki obok odpowiednich pytań na chorągiewkach. Jest to szczególnie pożyteczne przy pytaniach ewaluacyjnych, by pomóc ludziom w zrozumieniu, o co pytasz.

Na przykład pytanie: „W jaki sposób grupa działa w celu włączenia i zaangażowania nowych ludzi?” można przedstawić w postaci rysunku.



Przygotowanie i wykonanie całości ćwiczenia wymaga sporo czasu. Udaj się na miejsce dużo wcześniej przed przewidzianym czasem rozpoczęcia spotkania. Weź pod uwagę potrzebę wspomaganie uczestników, np. pomoc w zrozumieniu pytań i przypomnieniu działalności grupy.

Zachęcaj ludzi do rysowanych odpowiedzi, jeśli tego chcą, ale może powinieneś się upewnić, co one znaczą, i robić notatki na gorąco, żeby później wspomóc się nimi w interpretacji wyników.



Przygotuj zadania dla tych, którzy skończyli wcześniej, lub poproś, aby pomogli osobom wciąż szukającym chorągiewek i wypełniającym swoje odpowiedzi.

www.imagesgoogle.co.uk to dobre źródło dla ilustracji obok pytań na chorągiewkach.

www.through-the-maze.org.uk jako słownik symboli jest świetnym źródłem dla pomysłów na obrazki.

4. Ciasto i pogawędka (grupa fokusowa)

Powiedz „grupa fokusowa”, a większość ludzi wyrazi swoją niechęć do tego typu spotkań. Zdecydowaliśmy się na bardziej przyjazne zaproszenie, choć nie mniej fokusowe: na „ciasto i pogawędkę”, aby połączyć mniejsze grupy ludzi zaangażowanych w działania projektu. Także po to, żeby w pogłębiony sposób omówić interesujące nas kwestie oraz sprawy mające znaczenie, które uznaliśmy za część pracy ewaluacyjnej.

To, kogo zaprosić, stanie się jasne wtedy, gdy określisz cele spotkania „ciasto i pogawędka”. Mogą to być problemy, które chcesz przeanalizować z różnorodnymi grupami osób zainteresowanych (np. transport i bezpieczeństwo, przyjmowanie nowych członków, opiekunowie i personel). A może chcesz zebrać grupę ludzi, których zdania w wielu sprawach nie słyszałeś (np. nadzieje i zmartwienia rodziców i opiekunów dzieci).

Zorganizuj czas i miejsce, które będzie dogodne dla wszystkich, dobrze oświetlone, z centralnie ustawioną tablicą, wokół której możecie usiąść.

Przygotuj uporządkowane notatki lub czynności, które pozwolą ci osiągnąć zaplanowane cele i przyniosą wystarczająco dużo danych do analizy, ale nie więcej, niż możesz ogarnąć.

Najlepiej sprawdzają się dwaj koordynatorzy: jeden robi notatki i zdjęcia – te notatki powinny być własnymi słowami samych uczestników (patrz: węże i drabiny, przed i po, mural ptaka Sankofa), a jeśli są to twoje obserwacje, powinieneś je jako takie oznaczyć. Drugi koordynator dba o płynny dopływ informacji, pilnuje, czy wszyscy w równym stopniu mogą wyrazić swoje opinie. Opracuj pytania otwarte i podpowiedzi zachęcające do namysłu i tworzenia zdań, nie tylko do jednomyślnych odpowiedzi. Dobrym pomysłem może być dyskusja grupy na temat problemu, a następnie szczegółowe zadania dla osób, by mogły zapisać swoje poglądy na daną sprawę.

Przynieś przekąski. Weź pod uwagę specjalne diety i możliwe problemy z cukrzycą – nie podawaj tylko słodkiego ciasta, bez wody czy owoców!

Pamiętaj:

- Podziękuj ludziom za poświęcony czas.
- Weź pod uwagę kwestie poufności i gdy nie jesteś pewny, sprawdź, co możesz umieścić jako bezpośrednie cytaty, a czego nie.
- Bądź przygotowany na spóźnienia i wychodzenie w trakcie spotkania.
- Poproś o pozwolenie na robienie i użycie zdjęć. Mogą one stanowić zapis rysunków czy wspólnych zadań, takich jak murale.

Metoda „ciasto i pogawędka” może być dobrym rozwiązaniem na początku ewaluacji, wykorzystywanym w celu podjęcia rozważanych przez siebie kwestii. Sprawdza się także pod koniec, by upewnić się, czy niczego nie pominięto. Korzystamy z tej metody wraz z członkami grupy i wolontariuszami, aby przyjrzeć się z bliska tym zagadnieniom, które takiego oglądu wymagają. Mieliśmy także specjalne spotkanie z rodzicami i opiekunami, ponieważ nie usłyszeliśmy od nich wystarczająco wiele. Wykorzystaliśmy przy tym spotkaniu nasz szkicowy raport.



5. Przed i po

Ta technika może zostać wykorzystana przy ewaluacji wpływu zaangażowania osób w grupę lub projekt. Można w ten sposób także ocenić postęp osób uczących się wypracowany podczas szkoleń.

Będziesz musiał przyczepić do ściany kilka arkuszy papieru w celu uzyskania powierzchni wysokiej na 2 metry i szerokiej na 2-2,5 metra. Wyjaśnij, że chcesz zacząć od tego, jacy ludzie byli, zanim dołączyli do grupy lub rozpoczęli naukę.

Poproś ochotnika, by stanął przy jednej połowie ściany z papieru i wykonaj konturowy obrys jego sylwetki.

Teraz spytaj, jacy ludzie byli, zanim się zaangażowali – „Jak się czułeś, zachowywałeś, wyglądałeś, ubierałeś, co robiłeś, o czym rozmawiałeś?”.

Potrzebni będą dwaj koordynatorzy, jako że jeden będzie zapisywał słowa, obrazy oraz rysował miny i gesty (mowa ciała). Zapisujący powinien stale weryfikować z grupą, czy to, co robi, jest prawidłowe – „Czy chcesz, żeby oczy tak wyglądały?”, lub zachęcać ludzi do samodzielnego rysowania. Należy rysować i pisać wyraźnie i schludnie, dla potrzeb dobrego zapisu fotograficznego.

Powtórz cały ten proces dla okresu „po”, znajdując związki i pokrywające się zagadnienia „przed” i „po”. Wykonaj kilka zdjęć.

Prowadziliśmy takie ćwiczenia jako część spotkania „ciasto i pogawędka”. Rysowanie konturów może prowadzić do rozluźnienia atmosfery, ale uważaj na strefę komfortu ludzi dotyczącą bliskiego kontaktu. Nie każdy musi się także zgadzać na wszystkie formy zadania – chodzi o to, żeby zapisać odczucia i doświadczenia wszystkich w grupie. Wzajemna interakcja między konturowymi figurami może być ekspresyjna, jak trzymanie się za ręce czy słuchanie się nawzajem.

kontakt:

Dhara Thompson

e-mail: equalitystreet@post.com

Spisane z ewaluacji przeprowadzonej przez Dharę Thompson oraz Sharyn Lock.

11.15. Miękkie rezultaty – czym są i jak je osiągać

MARALYN SMITH



Wprowadzenie

Wszyscy możemy opisać sytuacje, z których jasno wynikało, że ludzie zmienili się ze względu na swoje zaangażowanie w nasze projekty. Trudno jednak określić konkretną rzecz, która zmieniła się znacząco, ponieważ w przypadku jednego człowieka zmiany są subtelne i mogą być niewielkie. Te zmiany określa się często właśnie jako rezultaty miękkie (*soft outcomes*). Są one nieraz nienamagalne oraz charakterystyczne wedle warunków i potrzeb rozwoju danej osoby. Miękkie rezultaty są bardziej kolejnymi krokami w celu osiągnięcia zmiany niż dotarciem do zmiany ostatecznej. Przyczyniają się one z czasem do osiągnięcia twardych wyników (*hard outcomes*), takich jak uzyskanie zatrudnienia, powrót do nauki lub jej kontynuacja, zdobycie kwalifikacji.

Miękkie rezultaty można przedstawić poprzez określenie miękkich wskaźników (znak zmian), które pokażą zmiany w zachowaniu, poziom umiejętności i zmiany postaw. Miękkich wskaźników używa się w odniesieniu do osiągnięć, które mogą wskazać postęp ku rezultatom twardym lub miękkim, np. rozwijanie pewności siebie i umiejętności komunikacji, które pomogą uzyskać zatrudnienie.

Jedna z metod zapisywania miękkich rezultatów i drogi przebytej przez korzystających z naszych usług została opisana w niniejszym rozdziale w artykule *Korzystanie z wideo do monitorowania i ewaluacji*.

Proces określania miękkich rezultatów

1. Ustal punkt początkowy dla grup i osób

Jeśli nie wiesz, gdzie zaczynałeś, to nie możesz udowodnić, jak daleko doszedłeś. Nawet jeżeli pracujesz z grupą od kilku miesięcy czy lat i nigdy wcześniej nie zapisałeś rezultatów jej pracy, to zbierając teraz informacje na temat miejsca, w którym twoja grupa i jej poszczególni członkowie się obecnie znajdują, będziesz miał dane dotyczące punktu wyjścia, potrzebne do określania dalszego postępu.

2. Projektowanie pytań

Określ proste pytania lub punkty obserwacyjne dotyczące czterech poniższych sfer umiejętności, które pomogą ci rozpoznać, skąd ludzie zaczynają.

Pytania powinny nawiązywać do celów i zadań twojej organizacji, a także innych planowanych rezultatów. Omów z innymi pytania lub punkty obserwacyjne, z których będziesz korzystał, aby zorientować się, czy dają oczekiwane odpowiedzi. Ułóż pytania tak, aby następowały logicznie, unikaj pytań nadmiernie skomplikowanych.

Pytania powinny być zadawane przez dłuższy czas, by zmiany w postawie, zachowaniu i nauce były widoczne i by mogły zostać zauważone zarówno przez ciebie, jak i uczestnika. Pożytecznym i prostym sposobem określania zmian jest pozwolenie respondentom na rozwinięcie ich odpowiedzi – to ukaże wzrost ich świadomości oraz pewności siebie w odniesieniu do projektu.



OBSZARY MIĘKKICH REZULTATÓW W ROZWOJU OSOBISTYM	MIĘKKIE WSKAŹNIKI	PRZYKŁADOWE PYTANIE LUB OBSERWACJA
POSTAWA/ ZACHOWANIE/ AMBICJE	<p>Wzrost pewności siebie i poczucia własnej wartości, w jaki sposób się to objawia (język ciała, wygląd, wkład w grupę)</p> <p>Lepsze rozeznanie swoich umiejętności</p> <p>Lepsza motywacja</p> <p>Kończenie zadań i działań</p> <p>Większe ambicje wobec siebie i grupy</p>	<p>Czy dana osoba jest gotowa spotykać się z grupą spontanicznie, bez pytania?</p> <p>Czy chce zabierać głos na spotkaniach?</p> <p>Czy może realistycznie opisać swój wkład w realizację zadań grupy?</p> <p>Czy zanotowano wzrost pomyślnego ukończenia zadań i działań grupy?</p>
UMIEJĘTNOŚCI PRAKTYCZNE	<p>Zrozumienie własnych praw i obowiązków w grupie</p> <p>Zarządzanie sobą</p> <p>Zarządzanie pieniędzmi i zasobami</p>	<p>Czy dana osoba potrafi określić swoją rolę i odpowiedzialność w grupie?</p> <p>Czy osoba zachowuje się odpowiednio podczas spotkań/ w grupie?</p>
UMIEJĘTNOŚCI OSOBISTE	<p>Zwiększenie obecności i punktualności</p> <p>Większa świadomość odnośnie do siebie i innych</p> <p>Lepsza higiena i zdrowie</p>	<p>Jak często faktycznie przychodzą, gdy to obiecali?</p> <p>Czy potrafią określić swoje relacje z innymi w grupie?</p> <p>Czy dana osoba potrafi zmienić styl komunikacji w celu rozpoznania potrzeb innych na spotkaniu/ w grupie?</p>
UMIEJĘTNOŚCI KLUCZOWE (KOMUNIKACJA, POSŁUGIWANIE SIĘ LICZBAMI, WSPÓŁPRACA, OBSŁUGA KOMPUTERA – IT)	<p>Lepsza komunikacja z innymi w grupie</p> <p>Większe zdolności językowe</p> <p>Lepsze umiejętności matematyczne</p> <p>Zwiększone zaangażowanie w działalność grupy</p>	<p>Jak często dana osoba samodzielnie zabiera głos w dyskusji grupowej?</p> <p>Obserwacja – osoba ta chętniej zgłasza się do sporządzania notatek na spotkaniach, przygotowywania pomieszczeń lub wykonywania telefonów w imieniu grupy</p>

3. Jak zapisywać rezultaty

Udokumentowanie punktu początkowego oraz przebytej drogi może zostać wykonane w różny sposób – za pomocą wywiadów nagrywanych na wideo, kwestionariuszy bądź obserwacji i notowania uwag na temat zachowania danej osoby, a także przez komentarze dotyczące zaangażowania w działania i zadania grupy.

Mierzenie przebytej drogi powinno być ciągłe, jednak pomocne może być przeznaczenie pewnego czasu na spojrzenie, skąd grupa lub osoba zaczynały i gdzie są teraz – z twojej i ich perspektywy.

Pytania możesz podać osobom wcześniej, co pozwoli im na dokładniejsze rozważenie kwestii opinii i zmian, jako że często zapominamy o istotnych sprawach, gdy działamy pod wpływem presji czasowej.

4. Od kogo uzyskiwać opinie?

Spisuj opinie od współpracowników, członków grupy rówieśniczej, poszczególnych osób i grup o zauważonych zmianach.

5. Co zrobić z zebranymi danymi?

Użyj ich! Analiza zmiany daje cenne dowody wpływu twojej pracy na osoby i grupy. Zapewnia też rzeczowy dowód na to, że grupa i jej członkowie przebyli określoną drogę, wsparty opiniami uzyskanymi z samooceny, obserwacji i oceny innych.

kontakt:

Maralyn Smith

tel.: 07980810783

e-mail: maralyn.smith@mac.com



11.16. Korzystanie z wideo przy monitoringu oraz ewaluacji

MARALYN SMITH



Wprowadzenie

Większość projektów na rzecz społeczności lokalnej ma dostęp do podstawowego sprzętu do rejestracji wideo. W większości przypadków leżącego w szafie i kurzącego się. Jak często sły-
szałeś: „Czyż nie byłoby wyśmienicie nagrać to na kamerę?”, lecz kamera wciąż spoczywa w pu-
dle. Nadszedł czas na rozwinięcie skrzydeł w zakresie monitorowania i ewaluacji twojej grupy
poprzez nagrywanie na wideo pracy projektu i opinii uczestników.

Monitorowanie i ewaluacja są wymogiem dla prawie wszystkich osób pracujących ze spo-
łecznościami lokalnymi, choć jest to często uważane za ciężką robotę, a nie za pasjonujący
sposób potwierdzenia wpływu i dokonanych zmian. Dobre monitorowanie i ewaluacja zależą od
myślenia z wyobraźnią o sposobie zbierania dowodów na miękkie rezultaty⁹ i skutki wykonanej
pracy. Wymóg przemyśleń pod hasłem „Skąd będę wiedział, że nasza praca coś zmieniła?” do-
tyczy wszystkich aspektów pracy w środowisku lokalnym.

Rejestrowanie materiałów na wideo zapewnia łatwo dostępny sposób zapisu poglądów i opinii,
odpowiedzi i informacji dotyczących wpływu projektu pochodzących z pierwszej ręki, od uczestników.

1. Potrzebny sprzęt

- Typowa kamera wideo, która może nagrywać na kasecie lub w formacie DVD – pozwoli gromadzić odpowiedzi na przestrzeni dłuższego czasu, bez niebezpieczeństwa utraty/skasowania danych.
- Mikrofon zewnętrzny – jeśli jest przydatne, aby uniknąć hałasów pojawiających się w tle.
- Statyw – w celu zapewnienia stabilnego obrazu. Szybkie ruchy i niestały obraz są trudne w odbiorze i prędko nudzą oglądającego.
- Podstawowe oprogramowanie do obróbki materiału wideo na komputerze – większość komputerów posiada najprostsze programy do obróbki wideo, jeśli nie, można je dokupić za 20 funtów.

2. Korzyści wynikające z monitoringu i ewaluacji na wideo

- Potencjał uczestników i pracowników jako centrum wszystkich aspektów procesu monitorowania i ewaluacji. Większość ludzi w ciągu pięciu minut będzie w stanie pojąć podstawy nagrywania wideo, ale mogą potrzebować nieco wsparcia w przewyciężeniu zahamowań w używaniu sprzętu.

9 Zob. poprzedni artykuł tego rozdziału.



- Wideo daje przejrzysty sposób połączenia pracy projektu i jego wpływu na uczestników.
- Wideo jest łatwo dostępnym narzędziem do nagrywania i przeglądania odpowiedzi, natychmiastowych reakcji oraz analizy długoterminowego wpływu projektu.
- Wideomonitorowanie i ewaluacja mogą zmniejszyć obciążenie w postaci pracy papierkowej.
- Używanie wideo przez długi czas w jednej grupie może dostarczyć świetnych przykładów miękkich rezultatów i drogi przebytej przez poszczególne osoby.
- Wideo może być dla decydentów, gdziekolwiek są, wizualną reprezentacją twojej grupy – tego wrażenia nie uzyskasz w raportach pisemnych.
- Coraz więcej stron internetowych daje możliwość takiej prezentacji pracy grupy.

3. Wady

- Niektórzy niechętnie dają się filmować. Zawsze sprawdzaj, czy masz pozwolenie. Niektórzy chętnie pozwolą nagrać swój głos, ale nie obraz. Możesz wtedy korzystać z tego samego sprzętu, jedynie zasłaniając obiektyw lub kierując go w przeciwną stronę, dla pewności rozmówcy.
- Obróbka wideo zabiera tyle samo czasu co pisanie raportu.

4. Rady

- Sięgnij po kamerę, a jeśli jej nie masz, to postaraj się pożyczyć od kogoś.
- Zaproponuj współpracę przedstawicielom innych projektów w okolicy w celu podzielenia kosztów zakupu kamery.
- Naucz uczestników i personel posługiwania się kamerą, żeby nagrywanie materiału nie zależało tylko od jednej osoby.
- Zaangażuj uczestników w pracę związaną z monitorowaniem i ewaluacją, korzystając z wideo w wymyślaniu zabawnych i emocjonalnych przykładów wyników, których uczestnicy projektu doświadczyli.
- Zapisuj działania projektu, podając datę i godzinę. Materiały przechowuj w bezpiecznym miejscu.
- Planuj nagrania krótkie, gdyż na każdą godzinę materiału będziesz potrzebował dwie godziny obróbki.



- Nagraj na kamerę odpowiedzi uczestników – przygotuj zestaw pytań otwartych, abyś w wywiadach był zwięzły, ale nie bój się też zadawania pytań dodatkowych.
- Pomyśl, w jaki sposób będziesz chciał wykorzystać materiał wideo. Weź pod uwagę widzów, to pomoże ci w doborze i kształtowaniu pytań.
- Weź pod uwagę poufność opinii, upewnij się co do pozwolenia na używanie poszczególnych materiałów w nagraniu.
- Niech twoje filmy wideo będą proste – im więcej użyjesz efektów, tym więcej pamięci komputera zużyjesz.
- Korzystanie z wideo w ewaluacji to niezła zabawa i pozwala wszystkim na zapamiętanie tego, co się wydarzyło, oraz korzyści, jakie daje zaangażowanie.
- Korzystaj z zebranego materiału, a nie tylko przechowuj go w kartonie!

Przydatne strony internetowe

www.viewfindermedia.org.uk oferuje szkolenie dla personelu i grup dotyczące obsługi kamery i obróbki wideo. Zapewnia również bezpośrednio monitorowanie i ewaluację wideo wśród młodzieży i grup lokalnych.

kontakt::

Maralyn Smith

tel.: 07980810783

e-mail: maralyn.smith@mac.com

11.17. Historie i indywidualne opisy przypadków (*case studies*) jako narzędzie ewaluacji

TERESA FLOWER



Wprowadzenie

Ewaluacja ma kluczowe znaczenie w procesie rozwoju społeczności lokalnej, ale często jest traktowana drugorzędnie. Może się wydawać czymś nudnym i czasochłonnym, czymś, co trzeba zrobić na końcu projektu, bardziej na potrzeby kogoś innego niż naszego własnego uczestnictwa, które umożliwia naukę i rozwój oraz jest dobrym doświadczeniem dla każdego zaangażowanego uczestnika. Tradycyjne metody monitorowania i ewaluacji rzadko pozwalają uchwycić najmocniejsze dowody wpływu na rozwój społeczności lokalnej, takie jak większa pewność siebie, poczucie własnej wartości czy ambicje na przyszłość, które uważa się za trudne do zmierzenia miękkie rezultaty. Historie i opisy przypadków są łatwym sposobem rozwiązania tego problemu.

Historie jako narzędzie ewaluacji

Codziennie w pracy większości organizatorów rozwoju społeczności lokalnej jest słuchanie o doświadczeniach ludzi i pomaganie im w zrozumieniu ich wpływu na otoczenie. Rzadko jednak zdarza się, aby te opowiadania były nagrywane i używane jako dowód wpływu projektu lub grupy na społeczność lokalną. To strata świetnej okazji na dosłowne zapisanie przebytej przez grupę lub osobę drogi i możliwości inspiracji dla innych.

Zaplanowany sposób zbierania historii

Planowanie jest istotne dla każdej ewaluacji, a rozważenie następujących pytań pomoże ci się przygotować i uniknąć niektórych najczęściej napotykanym problemów.

SPRAWY DO ROZWAŻENIA

1. Kto będzie pisał historie i jakie jest możliwe wsparcie?

PODPowiedzi i komentarze

Niektórzy ludzie są skorzy do spisania własnych historii, podczas gdy inni opowiadają je komuś zaufanemu lub wolą mówić do kamery czy dyktafonu.

Rozpoczęcie procesu dzielenia się swoją historią może nie być łatwe. Pomocny może się okazać pomysł na początek, taki jak wykresy czasowe, zdjęcia, pamiątki, linie życia itd.

To może być bardzo emocjonalny proces. Przygotuj się na pomoc uczestnikom, na przepracowanie pewnych problemów i spisanie ich historii.

To, w jaki sposób i przez kogo opowiadanie będzie zapisane, ma wpływ na efekt końcowy, więc weź to pod uwagę, decydując o sposobie wykorzystania/prezentacji historii.



2. Ile masz czasu?	Ustal terminy końcowe i starannie planuj. Zarezerwuj czas na uzyskanie autoryzacji i zgody na odtwarzanie. Te rzeczy zawsze zajmują więcej czasu, niż się zazwyczaj przewiduje.
3. Jak historie będą wybierane i używane?	<p>Skoro historia została opowiedziana, nieużyjcie jej lub znacząca edycja mogą być kłopotliwe. Upewnij się, czy ze swoimi współpracownikami masz jasność co do kryteriów selekcji (np. długość, treść) oraz zastanów się, jak mogą być użyte cytaty i fragmenty, jeśli cała historia nie będzie znana.</p> <p>Cennym dla wszystkich ćwiczeniem może okazać się przygotowanie szablonu do poprowadzenia tego procesu.</p>
4. W jaki sposób opowiadania pomogą w ocenie wpływu mojej pracy?	<p>Świetna historia będzie wartościowym dodatkiem do każdego raportu, newslettera czy pokazu, ale żeby użyć jej do ewaluacji twojej pracy, musisz zanalizować jej przekaz. Zadaj sobie następujące pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co historia mówi na temat wpływu mojej pracy/ zaangażowania się w społeczność? • Czego się nauczyłem? • Co się sprawdziło, a co nie? Dlaczego? • Czego należy zrobić więcej, a czego mniej? • Co trzeba zrobić inaczej? Dlaczego? • Czego inni mogą się nauczyć z danej historii? • Jakie są wspólne, podkreślane w historiach tematy? <p>Upewnij się, że ten dowód trafi do fundatorów i że ich wkład będzie w nim zaznaczony (opowiadane historie powinny być potężnym narzędziem promocji, które podkreśla znaczenie zasobów udzielonych przez darczyńców).</p> <p>Upewnij się, że miękkie rezultaty twojej pracy nie zostaną przeoczone, ponieważ to one sprawiają, że rozwój społeczności jest tak wartościowy.</p>
5. Jak uzyskam zgodę i uszanuję życzenia osoby dzielącej się swoją historią?	<p>Osoby udostępniające swoje historie mają prawo wiedzieć, w jaki sposób ich opowieści zostaną wykorzystane i co będą zawierać.</p> <p>Sprawdź, co sądzą o wykorzystaniu ich nazwisk i fotografii oraz o sposobie użycia historii. Upewnij się, czy mają one świadomość, że nawet anonimowa opowieść może zostać rozpoznana przez kogoś, kto ich zna. Jeżeli historia się ukaże, a nie była autoryzowana, oznacza to brak szacunku dla zaangażowanej osoby i może doprowadzić do braku zaufania społeczności lokalnej dla twojego projektu/grupy, co ograniczy jej chęć współpracy na przyszłość.</p> <p>Rozwiń lub zmodyfikuj obecny formularz zgody i korzystaj z niego w przypadku każdej osoby, która dzieli się swoją historią. Miej gotowy system sprawdzający to podczas procesu, by zapewnić prawa autorskie do produktu końcowego.</p>
6. Jak przygotować się do zbierania historii?	Najpierw sam napisz swoją historię. To pomaga zrozumieć problemy procesu, jego wartość oraz środki, dzięki którym będziesz lepiej mógł pomóc innym.

kontakt:

Teresa Flower

tel.: 07701094585

e-mail: Teresa.flower2@btinternet.com

11.18. Projektowanie szablonu do zbierania historii

TERESA FLOWER



Wprowadzenie

Dane ewaluacyjne zdobyte poprzez historię lub studium przypadku będą się różniły w zależności od wsparcia, jakie dzielący się doświadczeniem uzyska podczas nagrania. Szablon zawierający wskazówki na temat formy i treści pomoże w procesie ewaluacji:

- tym, którzy chcą się podzielić swoją historią,
- tym, którzy chcą im w tym pomóc,
- projektowi, w którym opowieści mają być wykorzystane jako narzędzie ewaluacji.

Następujące pytania/wskazówki zostały użyte jako pomoc w zbieraniu historii dla Derwent Community Stories Initiative jako część zestawu rozwoju zdolności ewaluacyjnych zastosowanego w okolicy przez University of Derby Community Regeneration Centre (Centrum Rewitalizacji Społeczności Lokalnej Uniwersytetu w Derby).

W projekcie tym zebrano przykłady drogi przebytej przez mieszkańców zaangażowanych w projekty finansowane w ramach programu Derwent New Deal for Communities, określając wpływ ich zaangażowania na:

- nich samych,
- ich rodziny,
- szerszą społeczność.

Ten szablon jest przykładem, jak można zachęcić ludzi do myślenia o ich osobistej drodze rozwoju. Nie jest najistotniejsze, aby odpowiedzieć dokładnie na wszystkie pytania, jako że są to jedynie wskazówki mające pomóc uczestnikom w podzieleniu się tymi doświadczeniami, które w innym wypadku mogliby pominąć.

Przykład, w jaki sposób szablon ten został wykorzystany jako narzędzie ewaluacji w określeniu prawdziwego wpływu pracy nad rozwojem społeczności lokalnej, jest przedstawiony po niniejszym artykule. Prezentuje historię napisaną przez Sally, mieszkankę okolic Derby objętego programem Derwent New Deal for Communities (NDC), która postanowiła pomóc innym członkom społeczności w podzieleniu się doświadczeniami.

Historia Sally jest istotnym dowodem wpływu jej zaangażowania na proces rozwoju społeczności lokalnej, tj. udział w szkoleniach, zdobywanie kwalifikacji, wolontariat i postępy w edukacji i zatrudnieniu, a także dowodem miękkich rezultatów, do których zalicza się zyskanie większej pewności siebie i optymizm odnośnie do przyszłości, które to dowody są często pomijane w przebiegu ewaluacji. Ta historia pokazuje, w jaki sposób można pozyskać takie dowody, aby stały się one jednocześnie cennym pozytywnym doświadczeniem dla wszystkich zaangażowanych osób. Ponadto można je zaprezentować w sposób interesujący i inspirujący zarówno dla fundatorów, jak i członków społeczności lokalnej.



Początki

- Co zachęciło cię, by zaangażować się w społeczność/projekt/organizację/kampanię? (Możesz się podzielić również tym, co się działo z tobą wcześniej lub co było bodźcem do zaangażowania się).
- Jak się zaangażowałeś?

Zaangażowanie w społeczność

- Co robiłeś? (Projekty, grupy, działalność lub kampanie – co, gdzie i jak to robiłeś).
- Czy to, czym się zajmowałeś, zmieniło się od czasu, gdy po raz pierwszy się zaangażowałeś? Jak?
- Co miałeś nadzieję uzyskać dzięki zaangażowaniu?

Wpływ na ciebie, twoją rodzinę i społeczność

- Co twoim zdaniem zyskałeś dzięki swojemu zaangażowaniu?
- Co według ciebie dałeś społeczności lokalnej?
- Czy jest coś, co chciałeś uzyskać lub osiągnąć, ale tego nie osiągnąłeś?
- Co w twoim odczuciu zmieniło się dla ciebie, twojej rodziny i/lub lokalnej społeczności?
- Czego się dotychczas nauczyłeś?

Przyszłość

- Jak wyobrażasz sobie przyszłość?
- Jakie masz nadzieje dotyczące ciebie, twojej rodziny i/lub społeczności lokalnej? (Refleksja nad tym, co dalej).
- Czy chciałbyś jeszcze coś dodać?
- Czy jest coś dotyczącego twojego doświadczenia, projektów lub społeczności, czym się jeszcze nie podzieliłeś, a co chciałbyś dodać?
- Czy masz jakieś przesłanie dla tych, którzy chcieliby się zaangażować w społeczność lokalną?

Więcej informacji o pracy University of Derby Community Regeneration Centre udziela Gersh Subhra pod numerem tel.: 01332 592156 lub e-mailowo: v.subhra@derby.ac.uk.

kontakt:

Teresa Flower

tel.: 07701094585

e-mail: Teresa.flower2@btinternet.com



11.19. Studium przypadku – historia Sally

Początki

Nazywam się Sally Hendley i jestem mężatką z dwojgiem nastoletnich dzieci. Mieszkam w Derby od 46 lat, w dzielnicach Breadsall i Derwent. Pierwszego stycznia 2004 roku stwierdziłam, że całkowicie straciłam swoją tożsamość. Nie jestem pewna, co spowodowało to uczucie, ale zaczęłam kwestionować swoje życie. W ciągu paru następných dni rozważałam przyszłość – czy powinnam kontynuować wszystko bez zmian i zaakceptować to, czy może najwyższy czas na powrót odnaleźć siebie?

Dzięki ulotce Revive Healthy Living Centre Project (projektu Centrum Odnowy Zdrowego Życia) wrzuconej do skrzynki pocztowej kilka dni później dowiedziałam się o organizowanych w okolicy kursach. Jeden dotyczył ćwiczeń gimnastycznych (zdecydowanie nie dla mnie), a drugi zdrowia i rozwoju społeczności lokalnej. Po wielu wahaniach zadzwoniłam. Zaczęłam kurs w kwietniu i okazał się fantastyczny. Raz w tygodniu dzieliłam się swoimi myślami, uczuciami i wiedzą z wypełniającymi pokój ludźmi, którzy szanowali moje poglądy. Otrzymanie tytułu w Open College Network nie było wtedy najistotniejsze, natomiast prawdziwą gratyfikacją były dla mnie kontakty z innymi dorosłymi osobami. Kurs ten podbudował moją pewność siebie, przypomniał, że jestem inteligentna i mogę być pozytywnym wzorem do naśladowania, nie tylko dla mojej rodziny, lecz także dla innych osób w społeczności. Nawiązałam parę kapitalnych przyjaźni i znów stałam się Sally. Zapisałam się na kolejne dwa kursy.

Zaangażowanie w społeczność

Rok później zostałam wolontariuszem w Centrum Odnowy. Pomagałam uczestnikom w projekcie Zdrowe Życie, skierowanym do lekarzy internistów wypisujących skierowania. Jako organizator sieci lokalnej zapewniałam mieszkańcom indywidualne sesje wsparcia oraz rozpoczęłam szkolenie, by zostać kierownikiem. Wspierałam, a następnie wspólnie przygotowywałam kursy z zakresu zdrowia i rozwoju społeczności lokalnej, nie tylko w Derwent, lecz także w całym mieście. Ukończyłam wiele innych kursów i pracowałam przy różnych inicjatywach, zbierając doświadczenia i kwalifikacje.

Kiedy rozważam swoje osiągnięcia, zauważam, że moje zaangażowanie w społeczność lokalną stanowi ważną część doświadczanych przeze mnie zmian. Jestem zaangażowana w wiele inicjatyw w Derwent i widzę bezpośrednio pozytywne zmiany wokół mnie i u mieszkańców. Sądzę teraz, że mogłabym być inspiracją dla innych, że nie ma rzeczy niemożliwych, a szanse na pozytywną zmianę leżą na ulicy. Trudnością jest tylko brak wystarczającej pewności siebie, by uczynić pierwszy krok.

Przyszłość

Naprawdę nie mogę się już doczekać tego, co się wydarzy. Nie twierdzę, że wszyscy są zadowoleni ze zmian mojego autorstwa, a niektórzy może by woleli, gdybym od razu wyrzuciła ulotkę



Centrum Odnowy do śmietnika, ale ja jestem szczęśliwa i to jest najważniejsze. Rozważam nawet powrót na Uniwersytet w Derby, by kontynuować studia na kierunku finansowania odbudowy i rozwoju społeczności lokalnej. Mam nadzieję na stabilną karierę w rozwoju społeczności lokalnej, wierzę, że czas i zaangażowanie poświęcone temu w ciągu ostatnich dwóch lat nie pójdą na marne. Kiedy patrzę wstecz, na styczeń 2004 roku, nie poznaję tamtej Sally. Dzięki szkoleniom, zachętom, a nawet krytyce rozwinęłam się zarówno zawodowo, jak i osobiście. Stałam się osobą, z której mogę być dumna, i nikt mi tego nie może odebrać. Jest to niesamowite uczucie.

Dalsze informacje

Ta i inne historie stanowią fragment wydawnictwa zebranego jako część *Evaluation Capacity Building Package* (Zestaw budowania zdolności ewaluacyjnych) wydane przez Centrum Rewitalizacji Społeczności Uniwersytetu w Derby.

Jeżeli potrzebujecie więcej informacji na temat tej publikacji lub pracy Centrum Rewitalizacji Społeczności, skontaktujcie się z Gersh Subhra z Centrum Rewitalizacji Społeczności Uniwersytetu w Derby pod numerem tel.: 01332 592156 lub e-mailowo: v.subhra@derby.ac.uk.

kontakt:

Teresa Flower

tel.: 07701094585

e-mail: Teresa.flower2@btinternet.com

Tytuł oryginału: **Community Work Skills Manual**

Wydawnictwo: **Federation for Community Development Learning, www.fcsl.org.uk**

Publikacja na licencji Creative Commons



Uznanie autorstwa — Utwór należy oznaczyć w sposób określony przez Twórcę lub Licencjodawcę



Użycie niekomercyjne — Nie wolno używać tego utworu do celów komercyjnych.



Na tych samych warunkach — Jeśli zmienia się lub przekształca niniejszy utwór, lub tworzy inny na jego podstawie, można rozpowszechniać powstały w ten sposób nowy utwór tylko na podstawie takiej samej licencji.

Redaktor serii: **Paweł Jordan**

Redaktor naukowy: **dr Bohdan Skrzypczak**

Tłumaczenie: **Alicja Unterschuetz**

Redakcja merytoryczna wydania polskiego: **Agnieszka Naumiuk**

Korekta: **Weronika Girys-Czagowiec**

Projekt graficzny serii oraz skład: **Marta Malesińska, Studio Projektowe (www.manukastudio.pl)**

ISBN: 978-83-62380-09-1

Wydawca:

Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL

ul. Podwale 13, 00-252 Warszawa

tel. 22 636 92 00

e-mail: biuro@cal.org.pl

www.cal.org.pl



Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

W ramach projektu „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej” Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL wydaje serię dziewięciu tłumaczeń zagranicznych publikacji. Książki skierowane są do pracowników socjalnych pełniących funkcję organizatorów społeczności lokalnych oraz innych osób zainteresowanych tą działalnością.

Na serię składają się sztandarowe (głównie angielskie) publikacje dotyczące pracy ze społecznością lokalną, angażowania społeczności do działania i samoorganizowania się. Książki pokazują różne wymiary pracy ze społecznością lokalną – praktyczny, polityczny oraz historyczny. Dają szansę na porównanie jak pracuje się w kraju, w którym istnieje wieloletnia tradycja tzw. community work, z sytuacją w Polsce, która 20 lat temu uzyskała niepodległość i cały czas tworzy podstawy polityki społecznej. Przed wojną w Polsce mieliśmy silną tradycję związaną z pedagogiką społeczną (w tym postacią Heleny Radlińskiej), w której odwoływano się do „sił społecznych”. Niestety lata powojenne zahamowały rozwój myśli i metody środowiskowej pracy socjalnej, stąd potrzeba korzystania z doświadczeń innych krajów, z których najbardziej zaawansowanym w metodach pracy ze społecznościami lokalnymi jest Wielka Brytania. Jak dotąd w Polsce pojawiły się dość nieliczne pozycje literatury z tego obszaru. Tę lukę ma zapełnić seria publikacji, do której należy niniejsza książka.

„Odkryj siłę społeczności” – to hasło w skrócie oddaje filozofię i sposób działania Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL. Jesteśmy przekonani, że zmianę i rozwój społeczny trzeba rozpocząć od konkretnej społeczności: lokalnej, sąsiedzkiej, wirtualnej, interesu. Potencjał i siłę społeczności trzeba jednak umieć odkryć, wspierać i rozwijać. Tego można się nauczyć. Wierząc w siłę sprawczą edukacji, odwołujemy się do polskiej tradycji pedagogiki i pracy społecznej, czego programowym i symbolicznym wyrazem jest powołany przez nas Instytut im. Heleny Radlińskiej.

W ciągu ponad 10-letniej działalności opracowaliśmy skuteczną i uniwersalną metodę ożywiania społecznej energii, którą nazwaliśmy animacją społeczną. Wiemy że jej zastosowanie przynosi realne zmiany w życiu ludzi i społeczności. Sprawdzone i efektywną strategią, którą stosujemy od wielu lat, okazało się wspieranie aktywnych społeczności poprzez odpowiednio przygotowane do tej roli lokalne instytucje publiczne, które promujemy pod wspólną marką CAL – centrum aktywności lokalnej.

Nasze innowacyjne rozwiązania służą praktycznej realizacji idei zrównoważonego rozwoju lokalnego, którego efektem jest lepsza jakość życia i równe szanse rozwoju dla każdego obywatela. Jesteśmy pewni, że jest to możliwe przede wszystkim poprzez uruchomienie potencjału ludzi – „odkrycie siły społeczności”.

CENTRUM WSPIERANIA AKTYWNOŚCI LOKALNEJ CAL

Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL działa na rzecz rozwoju społeczności lokalnych w Polsce. Wspiera i edukuje animatorów społecznych, czyli osoby i instytucje z różnych sektorów i dziedzin życia publicznego, które angażują do działania środowiska lokalne, skupione wokół wspólnego miejsca lub wspólnej sprawy. CAL tworzy dla nich przestrzeń spotkań i zaprasza do dyskusji, wychodząc z założenia, że praca animacyjna jest kluczowym elementem każdego działania w sferze publicznej, a zmiana społeczna zawsze zaczyna się w lokalnej społeczności.

Publikacja powstała w ramach projektu „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej”. To partnerski projekt systemowy, którego celem jest podniesienie profesjonalizmu i zwiększenie skuteczności instytucji pomocy i integracji społecznej w rozwiązywaniu problemu wykluczenia społecznego przez stworzenie, przetestowanie oraz wdrożenie standardów instytucji i usług pomocy oraz integracji społecznej. Partnerami projektu jest jednaście organizacji pozarządowych działających w polu szeroko rozumianej polityki społecznej, a jego liderem jest Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

Jednym z zadań projektu jest opracowanie, przetestowanie i wprowadzenie do praktyki pracy pracowników socjalnych standardu środowiskowej pracy socjalnej/organizowania społeczności lokalnej w środowiskach marginalizowanych. Zadanie to jest realizowane przez Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL oraz Instytut Spraw Publicznych.

Projekt jest realizowany w latach 2009-2014



Partnerzy projektu realizujący zadanie:

