



**Transcriere video
SU 5.2.3
Concha Maza
La Cultora**

Modul:	5.- Sustenabilitate, măsurarea impactului și proiecte de proiect.
Sub-Unitate:	5.2.-ABORDĂRI DE EVALUARE ÎN CULTURĂ ȘI TURISM. 5.2.2.-Desenarea unui proces de planificare a unei evaluări de proiect.
Autor:	Concha Maza Luque. La Cultora.
Recenzor tehnic:	Panagiota Polymeropoulou, Hellenic Open University
Recenzor științific:	La Cultora.
Cuvinte cheie:	Procesul de măsurare; Măsurarea ca învățare; Impactul preconizat; Facilitator; Matricea de luare a deciziilor; Întrebări cheie de evaluare

This work is licensed under a Creative Commons [Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-NC-SA 4.0)

Template by:



DAISSY research group, Hellenic Open University
(<http://daissy.eap.gr/en/>)



Concha Maza. La Cultora.

Conceperea unui proces de planificare a unui proiect de evaluare.

Odată ce am înțeles contextul și resursele pe care ne putem baza, trebuie să ne ocupăm de măsurare. Așadar, trebuie să ne definim procesul de proiectare, să înțelegem ciclul de învățare și să selectăm instrumentele potrivite pentru a colecta date și dovezi.

Din acest punct putem să ne construim măsurarea și monitorizarea personalizate ale impactului proiectului.

Pe măsură ce intrăm în instrumente, va trebui să răspundem la întrebarea: cum vor fi luate deciziile? Ce va fi evaluat și cum se va decide scopul și domeniul de aplicare?

În primul rând, trebuie să ne gândim la cum ar arăta succesul, care este schimbarea pe care dorim să o obținem, iar apoi putem trece la ce să măsurăm. Măsurarea este ca un proces de învățare pentru a îmbunătăți modul în care facem lucrurile și ne apropiem de viziunea noastră. O acțiune măsurabilă nu este un scop în sine. Ea are nevoie să fie parte a unui program circular de învățare prin intermediul dovezilor.

Pentru a începe proiectarea măsurătorilor, trebuie să căutăm instrumente care să ne ajute să înțelegem scopul. De asemenea, trebuie să cunoaștem nivelul de performanță în ceea ce privește măsurarea și să identificăm persoanele-cheie care vor putea utiliza aceste informații pentru a face îmbunătățiri; acestea sunt, prin urmare, adevărații agenți ai schimbării.

Dacă privim acest proces ca pe o călătorie, experiența din alte sectoare ne spune că este nevoie de aproximativ 10 ani pentru a ajunge la un nivel de expert. Punctul de plecare este de a avea o viziune clară a schimbării strategice vizate și de a începe să urmărim datele interne de bază.

Următoarea etapă este un salt cantitativ și calitativ, trecând de la date la perspective și îmbunătățiri și la colectarea de dovezi în mod curent.

Prin urmare, indicatorii și dovezile de prim nivel ar trebui să fie în concordanță cu schimbarea așteptată și apoi cu metodologia utilizată pe scară largă a teoriei schimbării.

O primă abordare pentru a încadra această teorie poate fi făcută prin răspunsul la întrebări cum ar fi: cine sunt beneficiarii noștri? ce beneficii creează programele noastre? cum definim succesul? ce nu vom face? sau ce ne-ar face să fim învechiți?

În dezvoltarea acestui proces de interogare, rolul coordonatorului este esențial, ca un profesionist cu competențe transversale mai degrabă decât tehnice. Profilul lui este mai apropiat de un facilitator, deoarece o parte din succes este legată de implicarea oamenilor, observarea dovezilor sau simplificarea unei realități complexe.

Urmează căutarea instrumentelor care se potrivesc cel mai bine cu ceea ce dorim să realizăm și cu resursele de care dispunem. Putem trece prin platforma "O evaluare mai bună", care are mai mult de 300 de instrumente și abordări.

Există două opțiuni principale de utilizare a acestui depozit. Pe de o parte, au elaborat un ghid pas cu pas pentru un proces logic de dezvoltare și a doua abordare se referă la modul în care se selectează instrumentele în funcție de natura sarcinilor, cum ar fi: Gestionarea, Descrierea, Înțelegerea cauzelor, Sinteza sau Raportarea.

În primul rând, instrumentele ar trebui să ne ajute să decidem cum va fi gestionată evaluarea, ce va fi evaluat și ce cadru și standarde vor fi utilizate.

Concentrându-ne pe primele etape, am selectat trei instrumente pentru a pune în context partea strategică a evaluării, cunoscând bine: cine sunt persoanele implicate și factorii de decizie, care este domeniul de aplicare al evaluării și care sunt termenii de referință pentru evaluare.

Prin urmare, trebuie să știm cine va fi implicat în proiectul de evaluare și în ce rol: de exemplu, părțile interesate și utilizatorii preconizați ar trebui să fie auziți și implicați în proces, iar factorii de decizie ar trebui să fie selectați.

Odată ce știm cine este implicat în proiect, trebuie să clarificăm modul în care vor fi luate deciziile, astfel încât este necesar să se definească responsabilitățile. Un instrument util este elaborarea unei matrice decizionale, care să atribuie roluri fiecăruia dintre actori în fiecare etapă a procesului.

Astfel, rolul coordonatorului este esențial, iar sarcinile sale ar trebui să includă: să aibă acces la informații semnificative pentru analiză, să elaboreze un plan și să supervizeze acestuia, să raporteze informațiile către părțile interesate și să promoveze punerea în aplicare.

Odată ce am detaliat cine face parte din evaluare, trebuie să ne concentrăm asupra scopului și domeniului de aplicare. La fel ca și conceperea unui proiect, acesta are o justificare, o scară și un interval de timp.

Pentru a restrânge tipul de intervenție, putem decide prioritățile de evaluare, deoarece nu este același lucru să evaluăm randamentul investiției ca a genera dovezi ale strategiei și valorilor.

Tipul de evaluare depinde, de asemenea, de momentul ales, dacă este înainte, în timpul sau după implementare. Descrierea proiectului nostru de evaluare ne va ajuta în ceea ce privește acțiunile pe care trebuie să le dezvoltăm.

Un instrument util pentru a decide atât, domeniul de aplicare al evaluării, cât și metodologia, sunt întrebările cheie ale evaluării.

Acestea sunt întrebările care, puse la început, ne oferă informații despre datele care urmează să fie colectate, despre modul de analiză și comunicare ale acestora. La aceste întrebări ar trebui să se răspundă prin intermediul evaluării. Ele ar trebui să fie între 5 și 7 și ar trebui să răspundă dacă rezultatele obținute sunt pozitive. Ele ne permit să acoperim diferite aspecte ale intervenției și ar trebui să fie deschise, deoarece alte tipuri de întrebări se vor concentra pe anumite realizări și rezultate specifice.

Măsurarea ar trebui să fie înțeleasă ca un proces de învățare continuă pentru a încorpora schimbări în management. Ideea este de a analiza pentru a acționa. La fel ca în cazul conceperii unui proiect, este important să se cunoască resursele, calendarul și persoanele implicate.

Am selectat strategii sau instrumente pentru a aborda primii pași; pentru a reflecta la cine va fi implicat, se poate elabora o matrice de decizie; pentru a defini domeniul de aplicare, putem clasifica măsurătorile noastre în funcție de diferite tipuri de motivație sau în funcție de calendar și pentru a restrânge evaluarea putem cere întrebări cheie de evaluare.

SFÂRȘITUL TRANSCRIPTULUI



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

EU Heritage.

Skills for promotion,
valorisation, exploitation, mediation and
interpretation of European Cultural Heritage