

تابع... البرامج الإرشادية التشاركية - التقييم التشاركي

* متى تستخدمون التقييم التشاركي؟

* من يجب أن ينخرط في التقييم التشاركي؟

* كيف تنفذون التقييم التشاركي؟

* متى يُستخدم التقييم التشاركي؟

فيما يلي بعض الأسباب التي يمكن أن تجعل القائمين على البرنامج الإرشادي، يقررون أن التقييم التشاركي هو الخيار الأفضل لتلبية أغراض البرنامج وأهدافه:

1- عندما يكون القائمين على البرنامج أصلاً ملتزمين بمسار تشاركي للبرنامج.

يمكن أن يكون التخطيط للتقييم ضمن خطة البرنامج العامة، ومصمماً بشكل تعاوني، كجزء من الخطة.

2- عندما يكون الوقت متوفراً لدى القائمين على البرنامج، أو عندما تكون النتائج أهم من الوقت.

من البديهي أن نستنتج أن إحدى أكبر مساوئ التقييم التشاركي هي الوقت الذي يأخذه. إذا لم يكن الوقت أهم مسألة

لدى القائمين على البرنامج، يمكن أن يكسبوا إيجابيات التقييم التشاركي دون الحاجة للتعويض عن السلبيات العديدة.

3- عندما يستطيع القائمين على البرنامج إقناع الممولين أنها فكرة جيّدة.

يمكن أن يحدّد الممولون أهمّ يريدون تقويماً خارجياً، أو يمكن لهم ببساطة التشكيك بقيمة التقييم التشاركي، في الحالتين، يجب أن يكون هناك بعض محاولات الإقناع من أجل استخدام المسار التشاركي، لكن، ما أن يتم الحصول على دعمهم، ستُعجب الممولين فكرة أنّ التقييم التشاركي بشكل عام أقل كلفة، وأنّ له قيمة مضافة، تتمثّل في مهارات التمكين والمهارات الأخرى التي يمكن نقلها.

4- عندما يكون هنالك مسائل في المجتمع المحلي أو لدى الناس المستهدفة، من الصعب على المقيمين الخارجيين (أو الذين يقدمون البرامج كذلك ربطاً) أن يعرفوا عنها.

يمكن للعوامل المجتمعية المتداخلة، والعلاقات بين الأشخاص في المجتمع المحلي أن تحرف نتائج التقييم، وإذا لم يفهم المقيّمون هذه العوامل وتاريخها، لن يكون لديهم أية فكرة أن ما يكتشفونه له أي فائدة، فالمقيّمون الذين هم جزءاً من المجتمع المحلي يستطيعون المساعدة على فرز تأثيرات هذه العوامل، وبذلك استخلاص تقييم أكثر دقة.

5- عند الحاجة إلى معلومات يصعب على أيّ كان من خارج المجتمع المحلي الحصول عليها.

التقييم التشاركي الطريقة الأفضل للحصول على المعلومات المناسبة لتصميم برنامج إرشادي جيد وفق لها.

6- عندما يكون جزءاً من غاية البرنامج هو تمكين المشاركين ومساعدتهم على تطوير مهارات يمكن نقلها.

هنا يصبح التقييم التشاركي - كما يجب أن يكون في أيّ حال - جزءاً من البرنامج بحد ذاته ومن غاياته.

7- عندما يهدف البرنامج الإرشادي إلى توحيد جهود أفراد المجتمع المحلي.

بالإضافة إلى تعزيز الروح التعاونية- كما ذكرنا سابقاً- يمكن للتقييم التشاركي أن يخلق فرصاً للناس الذين لا تربطهم عادة صلات تجعلهم يعملون مع بعض، تستطيع هذه الألفة بعد ذلك الانتقال إلى جوانب أخرى من حياة المجتمع المحلي، وصولاً إلى تغيير ظروف المجتمع المحلي إلى الأفضل على المدى البعيد.

* من يجب أن يكون منخرطاً في التقييم التشاركي؟

الناس المستهدفين هم أصحاب المصلحة الأساسية في أي نشاط برامجي، إرشادي، تنموي، أي المتأثرين بشكل مباشر بالبرنامج الإرشادي الذي يجري تنقيمه، ويختلف ذلك من برنامج إلى برنامج، تبعاً لمحور التركيز، والتمويل، والنتائج والمخرجات المتوخاة،...، ولكن يبقى هنالك عدد من المجموعات التي هي معظم الأحيان مُنخرطة:

1- المشاركون أو المستفيدون: الناس الذين يهدف البرنامج إلى إفادتهم.

يمكن أن يكونوا مجموعة محددة من الناس المستهدفين، أو مجتمع محلي ككل، يمكن لهؤلاء أن يتلقون خدمة مباشرة، أو يمكن أن يكونوا ببساطة من الداعمين لتنفيذ وإنجاح البرنامج الإرشادي لأنهم سيستفيدون مما سيقوم به، هذه الفئة من الناس هي عادة صاحبة المصلحة الأكبر في نجاح البرنامج، وهي التي غالباً ما تتمتع بالخبرة الأقل في التقييم.

2- القائمين على البرنامج الإرشادي بشكل فعلي.

الناس الذين يقومون فعلياً بالعمل لمتابعة هذا البرنامج من مهنيين ومتخصصين، أو أناس يتمتعون بمهارات معينة، أو متطوعين مجتمعيين، يمكن أن يعملوا بشكل مباشر مع المستفيدين والمستهدفين من قبل البرنامج.

3- الإداريون: هم الناس الذين ينسقون البرنامج أو جوانب محددة منه.

الموظفين الإداريين وغيرهم، يعرفون الكثير مما يجري، وهم منخرطون بشكل مباشر في العمل الإرشادي والزراعي، وفي تفاصيل البرنامج الإرشادي.

4- المتخصصين (المقيّمون الخارجيون).

في حالات عديدة، يتم الاستعانة بمجموعة من الاختصاصيين (كمقيّمون خارجيين) لإدارة التقييمات التشاركية، والحاجة لانخراطهم في العمل بديهي من جانب التخصص العلمي والمنهجي.

5- المسؤولون - القادة المحليون.

يلزم دائماً الحصول على دعم القادة المجتمعيين لإنجاح مهام البرنامج الإرشادي والمشاريع التنموية، من خلال استهدافهم كمدخل يتم الوصول من خلالها لأفراد المجتمع المحلي بسهولة ويسر، واعطائهم الدور والفرصة وللمشاركين الآخرين في إطار يمكن أن يؤدي إلى فهم أفضل لحاجات وأولويات المجتمع المحلي.

6- آخرون تتأثر حياتهم بالبرنامج الإرشادي.

يختلف تعريف هذه المجموعة إلى حد كبير من برنامج إلى برنامج بشكل عام، والمقصود هو الناس الذين سببهم البرنامج في تقديم المنفعة والفوائد لهم، وفي إحداث تغييرات تشمل مختلف جوانب حياتهم، من خلال نتائجه ومخرجاته وتحقيق أهدافه.

* كيف يتم تنفيذ التقييم التشاركي؟

يشمل التقييم الإرشادي عناصر تصميم البرنامج - المشروع، بالإضافة إلى عناصر تقويمه، فما يتم تقويمه يعتمد على ما يراد معرفته أو القيام به، فتحديد أسئلة التقييم الفعلية يطلق مسار البرنامج تماماً، كما يوجه برنامج اختبار قياس المنهجية المتبعة أو التعليم فيه، فعندما تأتي هذه الأسئلة التقييمية عن دراسة تقديرية شارك فيها أصحاب المصلحة الحقيقية، يصبح التقييم مرحلة من مسار بحث تشاركي مرتكز على مفردات المجتمع المحلي.

* للتقويم التشاركي مرحلتان:

الأولى: تتضمن إيجاد أصحاب المصلحة وتدريبهم ليشركوا في عملية التقويم، ويصبحوا جزء منها.

والثانية: التي يمكن أن تُجرى قبل أو خلال المرحلة الأولى، تشمل التخطيط للمشروع وتطبيقه وتقييمه، وتتضمن ست

خطوات:

1- اختيار مسألة أو موضوع البرنامج الإرشادي وتأطيره.

2- تطوير نظرية ممارسة لتناول المسألة.

3- الاتفاق على الأسئلة التي ستطرح، وكيف ستطرح للحصول على المعلومات اللازمة.

4- جمع المعلومات اللازمة والمحددة.

5- تحليل المعلومات التي تم جمعها.

6- استخدام المعلومات في التخطيط والتصميم ووضع خطة العمل، وتقييم البرنامج لتعديله وتحسينه - وتطويره.

*** المرحلة الأولى:** العمل مع أصحاب المصلحة - أفراد المجتمع المستهدف، وتدريبهم ليشركوا في عملية

التقويم.

هذه المرحلة ليست ببساطة الإعلان عن تقويم تشاركي، ثم الجلوس بانتظار أن يأتي الناس ويتطوعوا ليصبحوا جزءاً منه.

في الواقع، يمكن لهذه المرحلة أن تكون من أصعب الجوانب - المراحل في عملية إجراء التقويم التشاركي.

هنا يأتي دور بناء الثقة والاحترام، وبناء علاقات متينة مع أفراد المجتمع المحلي، وأن يُقدم لهم خدمات وبرامج تحاكي

حاجاتهم واهتماماتهم وأولوياتهم الحقيقية، وهذه العملية تحتاج بعض الوقت وإلى المزيد من الجهود، فذلك يزيد احتمال

نجاح البرنامج، وضمان نجاح عملية التقويم، وذلك بعد تدريبهم على عملية على إجراء التقويم وأساليبه وأدواته.

* ويجب الانتباه إلى نقطتين هامتين:

* الناس المستهدفة في البرنامج الإرشادي لديهم مصلحة كبيرة في رؤية البرنامج وقد حقق أهدافه ونجح. ومع ذلك يجب

الانتباه إلى أن هذه المسألة سيف ذو حدين: فهم ربما يترجمون النتائج على أفضل صورة ممكنة، وربما أيضاً يتجاهلون

المعلومات السلبية عن مجتمعهم المحلي، أو يمكن أن يتشوقوا لبروا تماماً، أين وكيف يجب تعديل العمل لينفذ بطريقة أفضل وأحسن، ويجب الحذر والانتباه من خلال المتابعة والمشاركة الكاملة.

* **النقطة الأخرى هي "احتراق" الأشخاص.** التقويم يعني مزيداً من الوقت، بالإضافة إلى الوقت الذي وضعه فريق التقدير الأولي والتخطيط، وفيما يمكن لبعض الأشخاص أن يُبدوا مزيداً من الاستعداد للمتابعة، فإن آخرين ربما كانوا بحاجة إلى راحة (أو ربما إلى أن ينتقلوا إلى مشاغل وهموم أخرى في حياتهم)، لذلك إذا كانت إمكانية الاعتماد على فريق جديد من أفراد المجتمع المستهدف واردة، فهذا سيعطي الذين اكتفوا، أو تعبوا، الفرصة للانسحاب بلباقة.

1- استقطاب مقومين مشاركين.

هنالك عدة طرق للقيام بذلك، في بعض الأوضاع يكون من الأفضل والمنطقي أكثر أن يتم وضع إعلان عام يطلب متطوعين. وفي أوضاع أخرى يكون من الأفضل مخاطبة أناس معينين (لهم دور مؤثر أو قيادي) من الأرجح أنهم مستعدون بسبب التزامهم بالمشروع أو بالناس من أفراد المجتمع المستهدف.

الطريقة البديلة هي مخاطبة القادة المحليين، أو أصحاب المصلحة من أفراد المجتمع المستهدف لكي يقترحوا مقومين ممكنين.

* **يتضمن بعض الخطوط التوجيهية الأساسية:**

أ- استخدام قنوات الاتصال والأساليب المناسبة التي تصل إلى الأفراد المستهدفين مباشرةً.

ب- جعل الرسالة واضحة بقدر الإمكان.

ج- استخدام لغة بسيطة سهلة (أو أية لغة عامية - لهجة يستخدمها السكان المحليين).

د- وضع الإعلان، الرسالة في مكان حيث يتواجد الأفراد ويتم ضمان وصولها إليهم.

هـ- التقرب من المشاركين المحتملين (بشكل شخصي - فردي) عند الإمكان، أو استقطاب أفراد مرشحين من خلالهم.

و- شرح ما سيكسبه وسيجنيه أفراد المجتمع المحلي المستهدف من فوائد المشاركة.

ز- التوضيح للأفراد أنه يُطلب منهم المشاركة، لأنهم يتمتعون بالصفات اللازمة للمشاركة.

ح- تشجيع أفراد المجتمع المستهدف على المشاركة، وما هو دورهم.

ط- الاتفاق مع المشاركين حول ما يريدون، وما يستطيعون القيام به.

ي- محاولة تقديم الدعم اللازم والتسهيلات الضرورية لأفراد المجتمع المحلي لجعل مشاركتهم أسهل.

ك- الطلب من أفراد المجتمع المستهدف الذين تم استقطابهم للمشاركة أن يوصوا بأفراد آخرين، أو أن يستقطبوهم.

ل- أن يتم التوضيح للأفراد المشاركين الالتزام القائم على طبيعة عملهم والبرنامج الإرشادي.

** ويجب الحرص على وجود فريق عمل إرشادي يضم أو يجمع بين أفراد المجتمع المستهدف والقائمين على العمل

والبرنامج الإرشادي، بحيث يجمع مختلف صنوف وتمثيلات المجتمع المستهدف أصحاب المصلحة.

مثلاً: استقطاب "قادة المجتمع التقليديين" فقط من السكان المستفيدين، يمكن أن يخلق نفوراً لدى باقي أفراد المجتمع

المحلي. أو أن لا يتم الحصول على منظور حقيقي لتفكير باقي الأفراد أو لوجهات نظرهم وتطلعاتهم. كما يمكن أن يتم

إحباط الغرض والهدف الاساسي من الطبيعة التشاركية للتقويم (إشراك أفراد المجتمع المستهدف كتمثيل حقيقي).

وحتى لو كان القادة المحليين يمثلون المجتمع المستهدف تمثيلاً جيداً، فمن الأفضل توسيع دائرة الاستقطاب على أمل تطوير

مزيد من القيادات المحلية - المجتمعية (خصوصاً الشابة، وذات التأثير الجيد، وأصحاب النظرة الحديثة والمبتكرة) وتمكينهم.

2- تدريب المقومين المشاركين.

قد يلزم المشاركين تدريب في مجالات متعددة، وفقاً لخلفياتهم. فمثلاً: يمكن أن يكون لهم خبرة متواضعة في حضور الاجتماعات والمشاركة فيها أو العمل البراجمي والإرشادي وغيره، ويمكن لهم أن يستفيدوا من تقديم أفكار حول طبيعة التقويم التشاركي، وآلية عمله، وطرقه وأدواته...، كما سيحتاجون بالتأكيد إلى بعض التدريب في جمع البيانات وتحليلها.

* **أما كيفية إجراء التدريب**، فستتغير مع حاجات البرنامج والمشاركين وأوقاتهم. يمكن أن يجري التدريب في فترات متقطعة، أو في مرّة واحدة، كما يمكن أن يتم المزج بين الاحتمالين. لا يوجد هنا خطأ أو صواب، **الخيار الأول**؛ قد يسمح بالمشاركة لعدد أكبر من الناس. **أما الثاني**؛ فيسمح بتعارف الناس، بعضهم إلى بعض، أكثر وتقاربهم كفريق، ومزج الخيارين قد يسمح بالاثنين معاً.

من نفس المنطلق؛ هنالك عدّة طرائق تدريبية، كلٌّ منها، وجميعها يمكن أن يكون مفيداً مع مجموعة معيّنة.

فمثلاً: التدريب على مهارات الاجتماعات (معرفة متى وكيفية المساهمة، ومتابعة النقاش، الخ...) قد تُنجز بشكل أفضل عبر التعليم الفردي بدلاً من التدريب العام. أما مهارات إجراء المقابلات فمن الأفضل تعلّمها من خلال لعب الأدوار وتقنيات اختبارية أخرى. كما يمكن أن يكون من الأفضل أن يأتي التدريب من المشاركين أنفسهم في بعض الحالات كمقاربة الأفراد في المجتمع المحلي.

* بعض المجالات حيث التدريب ضروري:

أ- **عملية التقويم التشاركي**: كيف يعمل التقويم التشاركي؟ وغاياته، والأدوار التي يلعبها الأفراد في عملية التقويم، وما يمكن أن يكون متوقعاً.

ب- مهارات الاجتماعات: متابعة النقاشات والجلسات، وأنواعها، ومهارات الإصغاء، وأساليب وطرق التعامل مع الاختلاف أو النزاعات، والمساهمة والردود المناسبة، والقواعد العامة وقواعد "الإتيكيت" المجتمعي،

ج- تحليل المعلومات والمعطيات: التفكير النقدي، ما هي الأمور أو الجوانب التي تشير إليها الإحصاءات والمؤشرات الأولية، وأمور أخرى للتفكير.

* المرحلة الثانية: التخطيط للبرنامج وتقييمه وتنفيذه - تطبيقه.

يجب أن تكون كافة مراحل البرنامج الإرشادي تشاركية، وليس فقط التقييم، بل إنَّ التخطيط له والتقدير التي قادت إليه تشمل كذلك أصحاب المصلحة (دون أن يكونوا بالضرورة هم أنفسهم من سيقوم بالتقييم). إذا لم ينخرط أصحاب المصلحة منذ البداية، فلن يكتسبوا الفهم العميق لغرض البرنامج وأهدافه وبنيته (كما أن لو أنهم كانوا قد شاركوا في صنعه بناءً عليه) والتقييم الناتج سيكون أقل اتساقاً وتبصراً وعمقاً (ولذلك سيصبح أقل قيمة بنظرهم وقد يفشل في تحقيق غاياته وأهدافه) من تقييم برنامج كانوا قد انخرطوا به منذ البداية.

1- تسمية المشكلة أو الغاية المطروحة وتأطيرها:

تحديد ما سوف يتم تقييمه منذ البداية يعرف القصد مما يريد البرنامج أن يطرح وأن يحقق من أهداف وتطلعات. فكل من ممثلو المجتمع المحلي - أصحاب المصلحة والقائمون على البرنامج، لديه ما يكسبه أو يخسره، وبذلك يجب أن يعملوا سوياً وبشكل تشاركي لتطوير أهداف مشتركة. ومن خلال جمع المعلومات عن المجتمع المحلي وفهمه وتحديد المقدرات الموجودة...، يمكن للمجتمعات المحلية أن تفهم المسائل بحسب الأهمية النسبية والأولويات التي يجب على البرنامج أن يركز عليها.

* تسمية المشكلة أو الغاية من البرنامج تعني تحديد المسألة الواجب طرحها.

* أما التأطير فله علاقة بالطريقة التي يجب أن يُرى من خلالها تناول المواضيع تصميم أو تخطيط البرنامج، وكلما تم التعرف أكثر عن المشكلة أو الموضوع وتم إدخال مناظير فكرية متنوعة، كلما استطاع القائمين على البرنامج تأطير المشكلة أو الموضوع بشكل أدق، ويصبح احتمال الوصول إلى حل - حلول فعّال أو تقديم منافع أكبر.

2- تطوير "نظرية ممارسة" ل طرح المشكلة:

الجهود المجتمعية والتشاركية ضرورية لإيجاد حلول للمشكلة المطروحة أو الموضوع الذي يتم تناوله في البرنامج الإرشادي. في الواقع يجب أن يكون هنالك خطة لخلق وإيجاد حل - حلول، ولتطبيقه، ولتقويمه، ولتعديله، وللحفاظ عليه، وضمن استمرار تأثيره ومنافعه.

* مهما تم تسمية هذه الخطة (برنامج، خطة عمل، نظرية في الممارسة، نموذجاً منطقياً، أو ببساطة مقارنة أو عملية) فهي يجب أن تكون منطقية ومتسقة وأن تأخذ بعين الاعتبار كافة المجالات والمواضيع اللازم تنسيقها حتى تعمل بشكل جيد، وضمن أن تعطي خطوطاً توجيهية عامة ولائحة بالخطوات الواجب اتباعها للقيام بالعمل.

بمجرد تحديد المسألة، مثلاً، يمكن "لنظرية في الممارسة" أن تكون كما يلي:

أ- تشكيل فريق عمل من موظفي الجهاز الإرشادي (المرشدين الزراعيين والبيطريين والمتخصصين الآخرين)، ومن قادة وأفراد المجتمع المحلي، المعنيين مباشرة بالمشكلة أو الموضوع الإرشادي.

ب- استقطاب فريق بحث تشاركي يشمل ممثلين من الجهاز الإرشادي وأصحاب المصلحة، وتدريب الفريق.

ج- يجمع الفريق المعلومات الأولية (الإحصائية- الكمية والنوعية) عن المشكلة أو الموضوع المطروح، ويحدد مقدرات أو إمكانات المجتمع المحلي التي يمكن أن تساعد في طرحه وإمكانية تنفيذه.

د- استخدام المعلومات والمعطيات التي تم الوصول إليها من أجل تصميم برنامج وخطة عمل مناسبة وقابلة للتنفيذ.

** يمكن أن يكون ذلك برنامجاً أو مبادرة...، أو أن تكون جهود إرشادية منسّقة على صعيد المجتمع المحلي، وتشمل عدّة جهات رسمية وشعبية وتنموية وأفراد المجتمع المحلي. وهذا الوضع يمكن أن تسميته "جزء من التعقيد" والذي يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار، حيث يجب أن يكون التنسيق جزءاً من خطة العمل والأهداف والوصول إلى نتائج ومخرجات جيدة، وكذلك الطرائق والأدوات والمهارات... لتجاوز جميع العقبات التي يمكن أن تواجه تنفيذ البرنامج، والوسائل لإيجاد الموارد الفنية والتنظيمية والماليّة والبشريّة اللازمة.

هـ- تنفيذ خطة العمل للوصول إلى أفضل النتائج والمخرجات، وتحقيق الأهداف.

و- إجراء المراقبة - المتابعة والتقييم بشكل دائم وفي كل مراحل البرنامج منذ بدايته وخلالها وصولاً لنهايته، لأنها تعطي مردوداً مستمراً عن كيفية تلبية وتحقيق الأهداف، وما يجب أن تغييره أو استبداله من أجل تحسين البرنامج.

ز- استخدام المعلومات المستقاة من التقييم لتعديل خطة العمل والبرنامج وتحسينه.

3- الاتفاق على أسئلة التقييم الواجب طرحها، وعلى كيفية طرحها للحصول على المعلومات اللازمة.

كما أشرنا سابقاً، فإنّ اختيار أسئلة التقييم يوجّه العمل بشكل رئيسي. فما يتم اختياره هنا هو ما سيتم الانتباه والأخذ به، إذ يمكن أن تتأثّر نتائج جد مهمّة عن البرنامج لم يتم الوصول إليها سابقاً، فاختيار الأسئلة اختياراً متأنياً هي التي تحدّد النتائج التي يمكن الوصول إليها، من خلال طرح الأسئلة وأخذ الردود من أصحاب المصلحة في البرنامج.

يشكّل تأطير المشكلة أو الموضوع أحد العناصر الأساسيّة هنا (وضعها في إطار وسياق برامجي - منهجي، والنظر إليها من كافّة الجهات، وأخذ مسافة من الافتراضات المسبقة والتحيز أو عدم الموضوعية) من أجل الحصول على نظرة أوضح وأسع عن المشكلة، أو موضوع البرنامج.

العنصر الثاني هو تصوّر المخرجات التي يُراد الوصول إليها، والتفكير بما يجب تغييره وكيف، من أجل الوصول إلى هذه المخرجات.

4- جمع المعلومات.

هذا هو الجزء الأكبر من تطبيق التقييم (على الأقل بالنسبة للوقت والجهد المبذول).

❖ يمكن لمجموعة متنوعة من المقيمين أن تقوم بأية خطوة من الخطوات التالية أو بجمعها، وفقاً للمعلومات اللازمة:

* البحث في الإحصاءات السكانية أو في سجلات رسمية أخرى، أو في أرشيف جديد، الانترنت،

* مقابلات فردية أو جماعية.

* مجموعات مركزة (بؤرية).

* جلسات تشارك معلومات مجتمعية (جلسات نقاش مفتوح، تفاعلي، تواصل، ...).

* مسح (مسح اجتماعي بالعينة، مسح خاص بمجتمع مصغر، ...).

* مراقبة - متابعة تشاركية أو مباشرة.

5- تحليل المعلومات - المعطيات التي تم تجميعها من المجتمع المستهدف.

بمجرد جمع كافة المعلومات اللازمة، تصبح الخطوة التالية هي لإعطاء المعنى والتحليل:

ماذا تعني الأرقام والمؤشرات؟ ماذا تقول حكايات الناس وآرائهم عن البرنامج؟ هل يسير العمل وفق الخطة الموضوعية

للبرنامج؟ في حال لا، هل أحدث ذلك فرقاً إيجابياً أو سلبياً؟

** في بعض الحالات، من السهل نسبياً الإجابة عن هذه الأسئلة. في حال وجود أهداف محدّدة لتقديم خدمات متنوعة إلى أفراد المجتمع المستهدف، أو لإنجازات المستفيدين من البرنامج، يمكن معرفة ما إذا كانت تحققت أم لا. مثال: (خططنا لخدمة 65 شخصاً، وخدمنا فعلياً 72. توقّعنا أن يتابع البرنامج 60 شخصاً، ولكن 68 شخصاً أتموه)... .

** في حالات أخرى، من الأصعب تفسير ما تعنيه المعلومات. ماذا لو قال تقريباً نصف أفراد العينة المستهدفة في البرنامج (أثناء إجراء التقييم)، أن البرنامج ساعدهم والنصف الآخر قال العكس؟ نتيجة كهذه تتطلب القيام بالمتابعة والتحرّي لمعرفة نقاط الضعف أو الخلل والعمل على تلافيها، والتركيز على نقاط القوة، وتنويع البرنامج وشموله... .

** بينما يتطلب جميع المعلومات معظم العمل والوقت، فإن تحليلها يشكّل ربّما الخطوة الأهم في عملية التقييم.

التحليل يقول: ما يلزم التعرّف عليه من أجل تحسين البرنامج، كما يعطي البراهين اللازمة عند العمل على ضمان استمرار التمويل والاستمرار وضمان الدعم المجتمعي. من المهم أن يجري التحليل بشكل جيّد وأن يعطي نتائج جديدة وإضافية. وهنا يبرز التدريب الجيّد والتوجيه المفيد في استخدام التفكير النقدي وتقنيات أخرى.

*** شكل عام:** يغطّي جمع المعلومات وتحليلها المجالات الثلاثة (المسار – العملية، التطبيق، المخرجات). الغرض هنا

هو تأمين المعلومات من أجل تحسين البرنامج، وتحقيق الأهداف، والمتابعة والتقييم الدائم.

أ- العملية: ترتبط العملية – المسار، بالأمور اللوجستية – الميدانية في البرنامج.

هل كان التنسيق والتواصل جيّدين؟ هل كانت عملية التخطيط تشاركية؟ هل كان الجدول الزمني لكل مرحلة من البرنامج

(الوصول إلى الناس والتقدير والتخطيط والتطبيق والتقييم) واقعياً؟ هل تمكّن البرنامج من اسقاطاب أفراد المجتمع المحلي

المناسبين ككثّلين عن المجتمع وأفراده؟ هل التمويل والموارد الأخرى اللازمة متوفرة؟ هل كان المجتمع المستهدف مناسباً

لخطة العمل والبرنامج الإرشادي؟ هل عمل أعضاء فريقتي (التخطيط والتقييم) سويّةً بشكل جيّد؟ هل قام أفراد المجتمع المحلي وقادته بما كان متوقّعا منهم؟ هل برز قادة غير متوقّعين (في مجموعة التخطيط) يمكن التركيز عليهم مستقبلاً؟

ب- التطبيق - تنفيذ البرنامج:

هل تم القيام كما هو مُتفق عليه، وفق الخطة والبرنامج الموضوع (الوصول إلى الأعداد المتوقّعة من الأفراد المستهدفين، واستخدام الطرق والمعينات والأدوات المقرّرة، وتأمين الكم والنوع من الخدمة أو النشاط المخطّط لها)؟

** ليس المقصود بهذا الجزء من التقييم "تقدير الفعالية"، بل مجرد تحديد ما إذا كان البرنامج قد نُفذ كما كان مخطّطاً أم لا، أي ما تم تنفيذه فعلياً وعلى أرض الواقع، وليس ما تم إنجازه كنتائج أو كمخرجات.

ج- المخرجات:

ماذا كانت نتائج القيام بتنفيذ البرنامج وخطة العمل؟ هل تحقّق ما تم التخطيط له؟ في حال نعم، كيف يمكن قياس أو معرفة أنه ذلك كان نتيجة لما تم القيام به وليس بسبب عامل آخر (أو عوامل أخرى)؟ هل كانت هنالك نتائج غير متوقّعة؟ هل كانت سلبية أم إيجابية؟ لماذا حصل كل ذلك؟

6- استخدام المعلومات من أجل الاحتفاء بما حُقق من نجاح وتحقق من أهداف، ولتعديل البرنامج وتحسينه.

إن لم يكن هناك مفعول أو أثر أو فوائد من البرنامج الإرشادي، مثلاً، معنى ذلك أن كل الجهود ذهبت سدىً.

قوة الدفع الحقيقية للتقييم الجيّد تبقى قدرته التكوينية، أو التشكيلية. هذا يعني أن المقصود من التقييم تأمين معلومات يمكن أن تساعد على تكوين البرنامج والتخطيط له، ووضع خطة عمل، وإمكانية إعادة تشكيله لتحسينه. نتيجةً

لذلك، تكون الأسئلة الإجمالية لدى رؤية المسار - العملية والتطبيق والمخرجات هي التالية:

ما الذي نجح بشكل جيّد؟ ما الذي لم ينجح؟ أية تغييرات قد تحسّن المشروع؟

تتطلب الإجابة عن هذه الأسئلة مزيداً من التحليل، لكنها تسمح بتحسين البرنامج ومراحله بشكل ملحوظ. إذ فضلاً عن إسقاط أو تغيير وتعديل هذه العناصر "نقاط - مواطن الضعف" من البرنامج (التي لم تنفع)، يجب عدم تجاهل تلك التي نبحث "نقاط - مواطن القوة" ((لا شيء كامل، فحتى المقاربات الفعّالة - الصحيحة في حينها، يمكن أن تُحسن أو تُعدّل لاحقاً)).

** يجب عدم تناسي أو تجاهل الاحتفال بالإنجاز أو بالنجاح. الاحتفال يقدر العمل المضي لكل من ساهم ويعزز قيمة الجهود المبذولة، ويخلق الدعم المجتمعي، ويقوّي التزام المعنيين. وربما كان الأهم لأنه يوضح أنّ العمل التشاركي والتعاون بين جميع أطراف العمل الإرشادي يمكن أن يحسّن نوعية الحياة في المجتمع المحلي.

** هناك عنصر أخير في التخطيط والبحث والتقييم التشاركي لا يمكن تجاهله وهو أنّه عند البدء بالبرنامج ولضمان نجاحه، يجب صيانته والمحافظة عليه. يجب أن يستمر التخطيط والبحث والتقييم التشاركي، ليس بالضرورة مع نفس الفريق (الفرق)، بل مع فرق تمثل كافة أصحاب المصلحة في البرامج الإرشادية. الظروف تتغير، ويجب على البرامج أن تتأقلم معها ووفقاً لها. لذا من الضروري البحث في هذه الظروف والعوامل المجتمعية، وتقييم العمل والإنجاز والواقع والظروف تقويماً مستمراً، لأن ذلك سيُبقي على العمل الإرشادي فعالاً ومستمراً ومتجدداً.

** قد يظن الكثير أن العمل انتهى إذا نجح البرنامج الإرشادي وحقق بعض أهدافه. يجب معاودة التفكير ملياً! فالمشاكل والظروف المجتمعية لا تُحلّ إلا إذا جرى ممارسة الحلول بفعالية. فالظروف التي يُبذل جهد مضي لتغييرها يمكن أن تبدأ في العودة إلى ما كانت عليه قبل تنفيذ البرنامج. يجب أن يستمر العمل، مدعوماً بالتخطيط والبحث والتقييم التشاركي، إلى ما لا نهاية من أجل المحافظة على المكاسب والفوائد والمنافع التي تم الحصول عليها والبناء فوقها، بل وزيادتها.

* باختصار

* التقييم التشاركي هو جزء من البحث والتخطيط التشاركي، وهو يعني المستهدفين فيه، من خلال وضع معايير التقييم للبرنامج، وجمع البيانات وتحليلها، واستخدام المعلومات التي اكتسبت من أجل تعديل البرنامج وتحسينه.

* المسار التشاركي يُدخل كافة المناظير المتعددة المهمة لمن هم أكثر تأثراً بالبرنامج، والذين هم على الأرجح الأكثر صلة بالتاريخ المجتمعي والثقافة المجتمعية. ويمكن أن تكون المعلومات ووجهات النظر التي يساهم هؤلاء فيها أساسية في فعالية البرنامج. إضافة إلى ذلك، يُشجّع انخراط المجتمع المحلي على تبني فكرة البرنامج ومواضيعه، ويمكن أن ينتج عن ذلك مكاسب مهمة في المهارات والمعرفة والثقة بالنفس وتقدير الذات لدى القائمين على تنفيذه. بشكل عام، يخلق التقييم التشاركي حالة ربح وفائدة للجميع على كافة المستويات.

يتضمن التقييم التشاركي عدّة خطوات:

1- استقطاب فريق تقييم من أصحاب المصلحة وتدريبه - 2- تسمية المشكلة أو المواضيع وتأطيرها - 3- تطوير نظرية في الممارسة توجه مسار البرنامج وخطة العمل - 4- طرح أسئلة التقييم الصحيحة - 5- جمع المعلومات والمعطيات من الواقع بشكل صحيح - 6- تحليل المعلومات بشكل علمي ومنهجي - 7- استخدام المعلومات وتعديل خطة العمل.

* الخطوة الأخيرة، وهي كالعديد من الاستراتيجيات والتحركات المطروحة في برامج العمل المجتمعي، ألا وهي المشاركة.

إذ من الضروري أن يستمر العمل والبحث التشاركي بشكل عام، والتقييم التشاركي بشكل خاص، طالما العمل مستمر، وذلك من أجل متابعة حاجات المجتمع المحلي وظروفه، والاستمرار في تعديل البرنامج لجعله أكثر تجاوباً وأكثر فعالية. وغالباً ما يتوجب على العمل أن يستمر إلى ما لا نهاية، من أجل المحافظة على التقدّم وتجنّب الانزلاق والعودة إلى الظروف أو المواقف التي جعلت من فكرة وجود خطط وبرنامج الإرشاد - الزراعي ضرورة حتمية.