

Методика на обучение в контекста на
младежката работа!



От Планиране
До Оценка на
Влиянието

Съдържание:

Относно това ръководство.....	1
Глава 1. Въведение в теорията на промяната.....	2
1.1. Определяне на теория на промяната.	3
1.2. Основите на пътя на въздействие.....	3
1.3. Елементи на ефективно обучение.	3
1.4. Матрица на логическата рамка.....	4
1.5. Управление на изпълнението на проекти.	5
1.6. Показатели за изпълнение на проекта.....	5
1.7. Поставяне на целеви резултати.....	7
1.8. Мониторинг на проекти.....	7
Глава 2. Тренировъчният цикъл.....	9
2.0. Определяне на обучение.....	10
2.1. Фаза на планиране.....	11.
2.2. Фаза на проектиране и организация.....	12
2.3. Фаза на доставка.	16.
2.4. Проследяваща фаза.....	17
Глава 3. Техники за оценка и анализ на данни.	19.
3.1. Техники за оценка.	20.
3.2. Методи за събиране на данни.	22.
3.3. Срещнати предизвикателства при оценяването.....	26
3.4. Процес на оценка на обучение.....	27



Относно това ръководство.



Обучителните дейности допринасят значително за реализирането на промени в околната, социалната и културната среда. Това ръководство разглежда различните начини, които неформалните подходи, ориентирани към обучението, засилват пълнотата на теорията на промяната чрез обучение и / или интервенции, които при ефективно планиране, организиране, проектиране, изпълнение и последващи действия, овластяване на младите хора и укрепване на капацитета на младежките организации допринасят за промяна към по-добра социална, културна или екологична среда чрез неформално обучение в контекста на младежката работа.

От пет години TERRAM PACIS участва в образователни дейности както на младежи, така и на възрастни, младежки работници и възрастни преподаватели. Въз основа на своята разширяваща се практика на обучение, опит и поуки, извлечени „на терен“, и свързани с тях изследвания, разработихме цялостен методологичен подход към интервенции в контекста на неформалните образователни практики чрез младежка работа, която беше пилотирана и усъвършенствана чрез нашата програма „Обучение на обучители“.

Ето защо това ръководство представя методология за обучение на **TERRAM PACIS** за младежки работници в неформално образование и осигурява практически насоки за всички фази на цикъла на обучение и работа с уязвими групи млади хора: планиране, проектиране и доставка, както и последващи действия чрез провеждане на интервенции след обучение, наблюдение и оценка. То цели преди всичко да очертае начини за максимално увеличаване на въздействието на младежките проекти, осъществявани за овластяване на младежта и младежките работници и може да бъде полезна за младежки работници, обучители, фасилитатори, преподаватели за възрастни и други участници в областта на младежта или образованието за възрастни в неформалното образование.

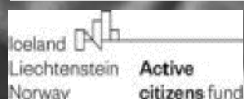
Издание: © 2020 От Планиране до Оценка на Влиянието

Авторско право: Всички права запазени.

Издател: TERRAM PACIS Редакцияна.

Номер за справка: TPOER-010-G-FPIE / 12-МАЙ-20.

Всички искания за възпроизвеждане на това ръководство трябва да бъдат адресирани до електронна поща: editorial@terrampacis.org



Това ръководство е разработено при изпълнението на проект „Различни заедно“, който се изпълнява с финансова подкрепа, предоставена от Исландия, Лихтенщайн и Норвегия по линия на Финансовия механизъм на ЕИП - www.activecitizensfund.bg.

Проектирането, създаването, разработването и производството на това ръководство се приписва на всички партньори, но не и на отделен партньор и е лицензирано под Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License: CC BY-SA 4.0.



Глава 1. Въведение в теорията на

- 1.1. Разбиране на теорията на промяната.
- 1.2. Основите на пътя на въздействие.
- 1.3. Елементи на ефективно обучение.
- 1.4. Матрица на логическата рамка.
- 1.5. Управление на изпълнението на проекти.
- 1.6. Показатели за изпълнение на проекта.
 - 1.6.1. Видове показатели.
 - 1.6.2. Основни критерии за изпълнение.
 - 1.6.3. Измерване на качествена промяна.
- 1.7. Поставяне на целеви резултати.
- 1.8. Мониторинг на проекти.
 - 1.8.1. Методи за събиране на данни за ефективността.

1.1. Определяне на теория на промяната.

Пътят към социалната промяна или Пътят на въздействие се определя като логическа причинно-следствена верига от контекста на проекта до въздействието на проекта. Той разглежда как се очаква да се случи екологична, социална, полова или културна промяна чрез поредица от интервенции за обучение и след обучение, предприети от целеви групи по проекти, бенефициенти и други заинтересовани страни.

По този начин интервенциите за обучение и след обучение са в основата на пътя на въздействието, по-изрично, както дейностите по обучение, така и интервенциите след обучение играят основна роля за постигане на резултатите от проектите – **продукт (output)**, **резултати (outcome)** и нива на **въздействие (impact levels)**, които допринасят за постигането на големи социални, културни, полови, икономически или екологични промени, за които проектът възнамерява да допринесе или да направи в рамките на определена общност и сред нейните членове.

Въпреки това, за интервенциите за обучение и след обучение за постигане на резултати, които допринасят за постигането на желаните социални, културни или екологични промени в рамките на определена общност или сред определена група (групи), може да бъде предизвикателство, тъй като изисква ръководителите на проекти да създадат условия за реализиране както на краткосрочни, така и на средносрочни резултати в рамките на жизнения цикъл на проекта, които допринасят за постигането на дългосрочни резултати от проекта.

Подобно мислене ръководи нашите техники за обучение за постигане на дългосрочни резултати (въздействия) на проекта, по-изрично, по-големите екологични, социални или културни промени, които проектът възнамерява да допринесе или да направи в рамките на определена общност или сред определена група. Това е мислене, което се гради върху **Пътека на Въздействие**, като подчертава и визуализира приноса на интервенциите за обучение и след обучение за дългосрочни резултати, придружени от процес на наблюдение и оценка.

Следователно, нашите обучителни техники очертават правдоподобни пътища за това как чрез обучителни интервенции входните данни за проекта допринасят за резултатите от проекта на ниво Продукт и как чрез интервенции след обучение, използването или удовлетворяването на резултатите от бенефициентите на обучението при отделните обучаеми, организационни или общностно ниво допринасят за резултатите от проектите на ниво Резултат и накрая как използването или удовлетворяването на резултатите от бенефициентите след интервенции след обучение допринасят за резултатите от проекта на ниво Въздействие.

1.2. Основите на Пътя на Въздействието.

Разбиране на пътя на въздействието като процес, чрез който даден проект допринася за желана социална, полова, икономическа или екологична промяна в рамките на определена общност или между определена група, започва с определяне на проекта от гледна точка на контекста, приноса и предвидените интервенции, което допълнително се опитва да улавя обща система за управление на изпълнението на проекта.

1.2.1. Контекст на проекта

Това са обстоятелствата, които формират условията, при които необходимостта от проект за справяне с проблем, нужда, пропуск или проблем в рамките на конкретна общност може да бъде напълно разбрана. По този начин първата стъпка е извършването на оценка на нуждите, за да се определи нейната значимост и целевите групи и техните учебни нужди или пропуски, за да се дефинират и определят дългосрочни резултати, цели и задачи.

Контекстът определя общите пътища към социална промяна:

1. **Дългосрочни резултати:** опишете очакваната ситуация след жизнения цикъл на проекта.
2. **Цел (и):** идентифициране на средствата, които да се използват, за да се допринесе за постигането на желан дългосрочен резултат (и).
3. **Задача (и):** определят точни и измерими твърдения относно знанията, уменията и нагласите, които трябва да се развият, за да се постигнат желаните резултати.

2.2.2. Входни данни за проекта

Това са финансовите, материалните и човешките ресурси като средства, време на персонала, оборудване или място, разходи за пътуване, хранене и настаняване и тяхното подреждане, или учебни материали, инструменти или разходи за ресурси и др., използвани заедно с проекта интервенции за постигане на резултати от проекти.

3.2.3. Проектни интервенции

Това са конкретните дейности, процеси или задачи, които целевите групи на проекта предприемат, за да трансформират вложените в проекта входни данни в дългосрочен резултат на ниво Продукт и ниво Резултати.

По този начин курсът на обучение е само една от многото възможни интервенции за справяне със специфичен социален, културен, полов, икономически или екологичен проблем или проблем в рамките на определена държава или общност или сред определена група. Преди да се вземе решение за провеждане на обучение обаче, е от съществено значение да се анализира контекстът, в който трябва да се проведе такова обучение, и

проблемът, който се опитва да реши, за да се прецени дали това е правилната интервенция за постигане на резултатите.

1.3. Елементи на ефективно обучение.

Постигането на дългосрочни резултати или въздействия на проекта разчита в голяма степен на методологичните принципи на обучението, които, когато са подходящо адаптирани, предоставят насоки за планиране, проектиране, провеждане и наблюдение и оценка на обучение.

1.3.1. Специфичност на аудиторията

Обучението трябва да бъде съсредоточено върху учащите. То трябва да започне от и да се съсредоточи върху реалността и живота и/или работата на обучаемите, както и уместността на техните учебни нужди и пропуските към дългосрочните резултати от проекта. Следователно съдържанието и методологията му трябва да бъдат съобразени и структурирани по отношение на учебните нужди, пропуски и опит на учащите и контекста, в който работят или живеят.

2.3.2. Практически подход

Обучението започва с признанието, че учащите в реалния свят искат да знаят какво точно има в обучението за тях, т.е. каква стойност и ползи може да има, по-добро разбиране за това как да се справят със социален, културен, полов, икономически или екологичен проблем или предизвикателство, с което се борят, в тяхната работа? Обучение, което игнорира този факт, вероятно няма да бъде нито достоверно, нито ефективно.

3.3.3. Опит на участниците

Обучаемите носят в стаята за обучение своя собствен опит и практически опит, които трябва да бъдат признати и използвани в полза на обучението. Степента, в която организаторите на обучение правят това, засилва реакцията на обучаемите към обучението. По този начин учителите трябва да създадат колегиална атмосфера, в която да се улесни обменът на експертиза и опит.

4.3.4. Подход за участие

Активното участие на учащите се е един от най-важните фактори, които дават възможност за учене и изпълнение. Осигуряване на участие, което включва собствен опит на учащите и улесняване на критичното мислене и анализ, така че те да могат да разработят стратегии за действие. Техниките за обучение с активното участие на обучаващите се насърчават обучението между участниците и води до по-добро задържане на знания, умения и нагласи.

1.3.5 Методологии за обучение

Целта на тренировъчната интервенция е да се ангажира с учащите чрез методологии за учене, които трябва да доведат до постигане на предвидените учебни цели, чрез включване на учащите се в учебни дейности, които им позволяват да предават знания и да развиват умения и нагласи, които насърчават поведенческите промени.

1.4. Матрица на логическата рамка.

Логическата рамка на проекта е аналитичен инструмент, използван за концептуализиране на целите на проекта. Инструментът логическата рамка е

изграден върху концепцията за планиране на йерархия от нива, които свързват входните данни за проекта, дейностите, резултатите, продуктите и въздействията. Има предполагаема причинно-следствена връзка между тези елементи, като тези на по-ниското ниво на йерархията допринасят за постигането на тези по-горе:

- 1. Входните данни на проекта** се използват за предприемане на обучителни дейности, които водят до доставката на изходите данни (продукти);
- 2. Продуктите** се използват за предприемане на дейности след обучение, които водят до постигане на резултати;
- 3. Резултатите** се използват за предприемане на действия от бенефициерите на проекта, които водят до въздействие, което допринася за желаната социална промяна.

Аналитичната структура на логическата рамка очертава причинно-следствени взаимовръзки между начина, по който се очаква обучението да допринесе за постигане на целите. След това е възможно да се конфигурират индикатори за наблюдение на изпълнението и резултатите около такава структура чрез показване на логиката за проектиране на проекти (входни данни, дейности, резултати, продукти и въздействия).

Това ръководство занапред подчертава отговорността на организатора на обучението да наблюдава и оценява управлението, изпълнението и напредъка на обучението към резултати, продукти и въздействия. По този начин пътят на въздействието ще бъде ефективен само въз основа на това колко добре веригата на резултатите и нейната оценка са проектирани и разбрани от всички, участващи в проекта, за да се гарантира:

Валидност: измерването е валидно, доколкото представлява това, което е предвидено и се предполага, че представлява и няма систематично пристрастие. Данните означават ли това, което според нас означават?

Наистина ли измервателната техника измерва това, което е предназначена да измери? Въпреки че това може да бъде повлияно от концептуални или технически грешки, индикатор, който е избран само защото е налице, може да не се счита за значим или валиден. Дори ако самият индикатор е валиден, техническите грешки по време на процеса на събиране на данни могат да направят измерването невалидно.

Надеждност: се отнася до стабилността и последователността на процеса на събиране на данни с течение на времето и от място в рамките на проекта, така че измереният напредък отразява реалните промени в социалните мрежи, а не вариации в процедурите, методите или техниките за събиране на данни. Измерването е надеждно до такава степен, че многократно прилагано към дадена ситуация, то постоянно дава едни и същи резултати, ако ситуацията не се е променила между приложенията.

КУТИЯ-1. Матрица на логическата рамка.

НАРАТИВНО РЕЗЮМЕ	ОБЕКТИВНО, ПРОВЕРИМО ПОКАЗАТЕЛИ	СРЕДСТВА ЗА ПРОВЕРКА
<p>Въздействие: Провеждане на младежки работни действия, за застъпване за интегрирането на менструалното здраве и хигиенната осведоменост в политиките за образование или обучение на младите хора.</p>	Показатели за въздействие > Социални промени.	<p>Данни за оценка на въздействието.</p> <ul style="list-style-type: none"> Проучване на партньори.
<p>Резултати: Младежките работници подобриха познанията си за менструалния цикъл и ресурсите на своите организации.</p>	Показатели за резултатите > Въздействие.	<p>Трансфер и въздействие данни за оценки.</p> <ul style="list-style-type: none"> Въз основа на бенефициенти проучвания.
<p>Продукти: Обучени 60 младежки работници и създадени два наръчника в младежката работа за менструално здраве и хигиена;</p>	Исходни показатели > Резултати.	<p>Оценка на края на обучението данни.</p> <ul style="list-style-type: none"> Обследвания въз основа на участниците
<p>Дейности: Две обучения за младежки работници по менструално здраве и хигиена.</p>	Активност > Изходи.	<p>Основни данни за оценка:</p> <ul style="list-style-type: none"> Обучение на организатори-базирано проучвания
<p>Входове:</p>	Входове > Дейности.	<ul style="list-style-type: none"> Нуждае се от оценки.

1.5. Управление на изпълнението на проекти

Първата стъпка в измерването на изпълнението включва изясняване на целите на проекта чрез дефиниране на точни и измерими твърдения относно резултатите от проекта, които трябва да бъдат постигнати. Непродуктивно е обаче да се формулират цели без поне дефинирани очаквани дългосрочни резултати: крайна промяна в развитието, социална, икономическа, полова или екологична, за която допринася целта на проекта, и общата цел на проекта: средства, използвани за принос към постигане на желания резултат.

Напр. **дефиниран дългосрочен резултат на проекта:**

- като дългосрочен резултат от този проект, партньорите по изпълнението предоставят интервенции на базата на общността в тяхната младежка работа за изграждане на капацитет на младите хора да се застъпват за интегриране на менструалното здраве и хигиенната информираност в политиките за образование или обучение в страната.

Напр. **определена обща цел на проекта:**

- Целта е да се улесни овластяването на младежките работници при проектирането и предоставянето на интервенции, свързани с менструалното здраве и хигиена, общностни дейности в тяхната младежка работа или практики.

По този начин целите на проекта са точни и измерими изявления за това, което младежките работници са в състояние да направят в резултат на тяхното участие в интервенция за обучение, които логично допринасят за постигането на общата цел и желаният от проекта дългосрочен резултат или въздействие. За да може това се случва, всяка цел трябва да бъде свързана или със специфично обучение, или с интервенция след обучение.

Напр. **определяне на цели на проекта**

До края на този проект младежките работници ще могат:

- да прилагат основен модел на инструктаж за планиране или разработване на ефективни интервенции за осведоменост относно менструалното здраве и хигиена в младежката работа.
- да демонстрират набор от умения за предоставяне на интервенции, базирани на общността.

Целите на проекта се въвеждат от глаголи за действие, съобразени с измеренията на когнитивния процес, така че по време на размисъл обучаващите се да могат да разсъждават върху това как напредват към целите.

КУТИЯ-2.Глаголи към измерения на когнитивния процес.

КОГНИТИВНО ИЗМЕРВАНЕ НА ПРОЦЕСА	ГЛАГОЛИ
Спомняйки си: Припомняне (разпознаване) на знания, факти, понятия.	Дефинирайте, опишете, идентифицирайте, очертайте, списък, име, съвпадение, и т.н.
Разбиране: Конструиране на смисъл от очертани учебни послания.	Илюстрирайте, разграничавайте, защитавайте, обяснявайте, тълкувайте, превеждайте и т.н.
Прилагане: Използване на идеи и концепции за решаване на проблеми.	Прилагане, решаване, организиране, свързване, конструиране, произвеждат, използват и т.н.
Анализиране: Разбиване на нещо (а) на компоненти, виждайки структурата.	Анализирайте, разбивайте, избирайте, сравнявайте, идентифицирайте и т.н.
Оценяване: Вземане на преценки въз основа на критерии и стандарти.	Оценяване, наблюдаване, проверяване, тестване и др.
Създаване: Реорганизиране на разнообразния елемент във форма модел или структура.	Генериране, планиране, съставяне, разработване, създаване, компилиране, моделиране и др.

1.6. Показатели за изпълнение на проекта.

След като дългосрочният резултат, целта и задачите на проекта са изяснени, следващата стъпка е да се разработят показатели за измерване на изпълнението, за да се определи дали е постигнат напредък към постигане на дългосрочен резултат или не.

Като има предвид, че целта е точно и измеримо изявление относно дългосрочния резултат, който трябва да бъде постигнат, показателят за изпълнение посочва наблюдаеми и измерими етапи относно постигнатите резултати, които се измерват в мащаб, но не посочва посоката на промяна.

1.6.1. Видове на показателите

В това ръководство фокусът ни е върху три вида индикатори:

1. Показатели за изпълнение: които проследяват напредъка на проекта на оперативното ниво.

Напр. проследяване дали данните на входа на проекта и задачите или процесите продължават според плана за изпълнение, графици и в рамките на бюджета.

2. Индикатори на риска: които измерват социални, културни, полови, икономически или екологични рискови фактори или предположения извън контрола на ръководителя на проекта, но може да повлияе на успеха на проекта. Следователно наблюдението на тези данни е важно за анализиране защо нещата работят или не работят по план.

3. Индикатори за резултат: които измерват изпълнението на проекта по отношение на постигането на общите цели на проекта.

- Напр проследяване на качеството и количеството на резултатите, които се постигат на ниво резултат, продукт и въздействие.

Показателите за изпълнение или резултати могат да бъдат очертани като:

4. Продукти: измерване на най-непосредствените резултати от обучение; т.е. физически количества произведен продукт или предоставени услуги и броя на бенефициентите, обслужвани от обучението.

- Напр. количество произведени материални или интелектуални резултати или брой учащи, които са посещавали и обучавали в обучителен курс.

5. Показатели за резултата: измерване на средносрочните ефекти на обучението върху отделните обучаеми и техните организации, като например повишаване на уменията, нагласите, практиките или ресурсите или удовлетвореността от качеството на продуктите или услугите от бенефициентите.

- Напр количество проведени интервенции след обучение, броят на бенефициентите, които са ги посещавали и тяхното ниво на удовлетвореност от качеството и използваемостта на използваните материали или интелектуални резултати.

6. Показатели за въздействие: измерване на дългосрочните ефекти от обучението чрез действия за застъпничество, предприети от бенефициентите на интервенции след обучение, които могат директно да използват резултатите от гледна точка на услуги или продукти, за да допринесат за промяната в социалната среда, която проектът има за цел да

направи в общността.

- **Например:** количеството действия за повишаване на осведомеността, предприети от бенефициентите след обучението, и броят на хората,

ангажирани или достигнати от техните кампании за застъпничество.

2.6.2. Основни критерии за изпълнение

Индикаторите могат също да отговорят на няколко конкретни критерия за ефективност, които включват извършване на сравнения на съотношения, проценти и др.:

1. **Производителност:** сравнява продуктите с ресурсите на входа на проекта.
2. **Ниво на качество:** сравнява качеството на продуктите на техническо ниво.
3. **Ниво на удовлетвореност:** сравнява предоставените продукти или услуги с очакванията на бенефициентите.
4. **Ефективност:** сравнява предоставените продукти или услуги с техните разходи.
5. **Ефикасност:** сравнява резултатите или въздействията с техните разходи.
6. **Устойчивост:** сравнява резултатите по време на жизнения цикъл на проекта с резултатите, продължаващи след жизнения цикъл на проекта.

Въпреки това, въз основа на типа проект е важно да се постави различен акцент върху тези критерии, като се отбележи, че избраните критерии за изпълнение отразяват цялостното изпълнение на проекта.

Например:

1. ако основна цел е да се намалят разходите или спестяванията, тогава е обичайно да се фокусираме върху мерки за разходи, като например ефективност.
2. ако ключова цел е отчетността, тогава е обичайно да се фокусираме върху изходните мерки, които са пряко под контрола на координатора на проекта.
3. ако основна цел е подобрение, акцентът е върху нивото на удовлетвореност или мерките за ефективност.

Въпреки че някои от тези измерения могат да представляват потенциални конфликти:

Напр

- ако ключова цел е постигане на по-високо качество на интелектуалните резултати, това може да включва увеличени разходи; тогава ефикасността може да бъде подобрена за сметка на ефективността.

Използването на разнообразие от различни показатели помага да се балансират тези напрежения и да се избегнат някои изкривявания и възпиращи фактори, които прекалено фокусирането върху един единствен критерий за ефективност може да създаде.

3.6.3. Измерване на качествена промяна

1. Проучвания за обратна връзка

В различни моменти от цикъла на проекта бенефициентите могат да бъдат помолени да отговорят дали възприемат резултатите от проекта като полезни или не.

Например:

- увеличаване на процента от 40% на 75% от обратната връзка с използваемостта от крайните потребители, които възприемат резултатите от проекта като полезни по време на тестване на прототипи и по време на прегледа на продукта, дава мярка, че се извършва качествена промяна.

2. Рейтингови скали

В различни моменти от живота на проекта бенефициентите могат да бъдат помолени да оценят нивото си на удовлетвореност с резултатите от проекта в числова скала (1 до 10) или според категории (много ниска, ниска, средна, висока, много висока). Отговорите могат да бъдат представени като средни стойности или като разпределение.

Например:

- от тестване на прототип до преглед на продукта, рейтингът на използваемост може да се повиши от 4.0 до 7.5 по скала 1-10, или процентът на крайните потребители, които разглеждат продуктът да бъде полезен или много полезен може да се увеличи от 40% на 75%.

1.7. Поставяне на целеви резултати

Целта на резултата или целта е конкретна наблюдаема и измерима стойност на индикатора относно резултатите, които трябва да бъдат

постигнати до определена дата в рамките на сроковете на проекта, които допълнително посочват посоката на промяната.

Напр. Определени цели за резултати

- от 01 до 09 месеца се обучават целеви резултати от 30 младежки работници и по този начин те прилагат основен модел за обучение, за да планират и разработят ефективни интервенции за менструално здраве и хигиена в младежката работа.
- от 01 до 12 месеца се обучават целеви резултати от 30 младежки работници и по този начин те прилагат умения за улесняване, които са в съответствие с подхода на участието при предоставяне на интервенционни дейности.
- от 09 до 18 месец се обучават целеви резултати от 240 младежки активисти и по този начин те разработват и провеждат кампании за защита на менструалното здраве и хигиена.

Необходими са изходни стойности, които измерват условията в началото на проекта, за да се определят реалистични цели, които да се постигнат в рамките на ограниченията на ресурсите и времето, налични за:

1. **Временни цели:** очаквани стойности в различни точки във времето на изпълнение проекта;
2. **Крайни цели** са стойностите, които трябва да бъдат постигнати до края на проекта.

Целите представляват ангажименти, означаващи какво проектът възнамерява да постигне в конкретни условия и да станат стандартите, според които се оценява степента на успех на проекта. По този начин наблюдението и анализът на изпълнението се превръща в процес на събиране на тези данни на периодични интервали и изследване на действителния напредък, постигнат спрямо първоначалните цели.

Освен това целите ориентират координатора на проекта и партньорите по изпълнението към задачите, които трябва да бъдат изпълнени, и ги мотивират да направят всичко възможно, за да гарантират, че тези цели са изпълнени своевременно. Освен това те служат като ориентири за преценка дали напредъкът се постига по график, на предвидените нива и колко добре напредва даден проект.

Съществува обаче напрежение между необходимостта от поставяне на реалистични и постижими цели спрямо поставянето им достатъчно високо, за да се гарантира, че партньорите по изпълнението се стремят да ги постигнат. От друга страна, ако целите са нереално високи и непостижими, доверието страда, което може да даде ход на недобри стимули за

изкривяване на данните.

Следването на стъпките по-долу помага да се избегне това:

1. **Установяване на базова линия:** трудно е, ако не и невъзможно, да се установи разумна цел без базова линия, стойността на индикатора преди началото на проекта, установени с помощта на съществуващи вторични източници на данни или първично събиране на данни.
2. **Очаквания на бенефициентите:** докато целите се определят на обективна основа за това какво реално може да бъде постигнато, важно е да се получат мнения от бенефициентите за това, което те искат, имат нужда или очакват от проекта.
3. **Изгледи на партньорите по изпълнението:** за да се поставят реалистични цели, е важно да се потърси принос от партньорите по изпълнението, които ясно разбират какво е възможно да се постигне или не в дадения им местен контекст. По този начин тяхното участие им дава собственост върху целите и проекта.

1.8. Мониторинг на проекти.

Когато даден проект е в ход, на редовни интервали се събират емпирични наблюдения или данни, за да се следи дали се постига напредък. С други думи, мониторингът на проекта включва периодично събиране на данни от показатели във фаза на изпълнение на проекта.

По този начин се прави разлика между:

1. **мониторинг на изпълнението**, който се фокусира върху поддържането на записи и отчети за входни данни за проект и задачи или процеси и
2. **мониторинг на резултатите**, който се фокусира върху измерването на резултата на ниво продукт, резултат и въздействие.

Относителното значение на различните видове индикаторни данни за мониторинг се променя по време на жизнения цикъл на проекта: от първоначалния фокус върху мониторинга на изпълнението до мониторинга на продуктите и резултатите в средата и накрая до мониторинга на въздействието към края на жизнения цикъл на проекта или последващия пост.

Данните за мониторинг на изпълнението идват от текущи системи за финансово счетоводство и полеви записи, които се поддържат рутинно от екипа на проекта. Тази информация обикновено е необходима често (седмично, месечно или тримесечно), за да се оцени спазването на

бюджета, графиците и работния план, които ръководят ежедневните операции.

Мониторингът на резултатите измерва дали даден проект се движи към целите си, тоест какви резултати са постигнати спрямо целта. Информацията от мониторинга на резултатите е важна не само за въздействие върху управленските решения, насочени към подобряване на изпълнението и постигане на резултати, но и за докладване пред донорски агенции.



1.8.1. Методи за събиране на данни за ефективността

Събирането на данни за ефективността включва различни източници на данни и методи, честота на събиране и разпределяне на отговорностите. Най-добрите практики включват изготвяне на планове за мониторинг на изпълнението в самото начало на проекта, които уточняват как точно, кога и кой ще събира данни.

Ръководителят на проекта носи цялостната отговорност за осигуряване на създаването на планове и системи за мониторинг на изпълнението на проекта. Има няколко основни опции за прилагане на събирането на данни, в зависимост от нивото на информацията за резултатите и сложността на необходимите методи.

Възлагането на отговорност за събирането на данни работи най-добре, ако е поставено в близост до тези, които ги използват. С други думи, изпълнителният партньор може да не е склонен да събира данни, освен ако те не се възприемат като пряко полезни и подходящи за техните собствени процеси на вземане на решения или задачи.

1. **Мониторинг на входните данни** включва водене на текущи записи на използваните и налични ресурси, изпълнени задачи и др., с чести проверки за оценка на спазването на работния план и бюджета, е отговорност на ръководителя на проекта и партньорите по изпълнението.
2. **Мониторинг на продуктите** включва водене на записи за количеството продукти или услуги и броя на достигнатите бенефициенти, което се събира веднага след обучение, е отговорност на ръководителя на проекта и партньорите по изпълнението.
3. **Мониторинг на резултатите** включва водене на записи за броя достигнати бенефициенти и тяхното предпочитание или удовлетвореност от използваемостта на резултатите, което се събира след интервенции, след обучение, е отговорност на партньорите по изпълнението, които докладват данни на ръководителя на проекта.
4. **Мониторинг на въздействията**, като се има предвид дългосрочният характер на този резултат и сложността на събирането на неговите данни, има по-голям смисъл да се провеждат проучвания въз основа на бенефициенти в началото на проекта, за да се установи базова линия и в края, за да се проследи постигнатият напредък. Анализът на въздействието на проекта включва сравнения на ситуацията преди и след даден проект или в области, обхванати и непокрити от проекта.



КУТИЯ-3. Смесено обучение.

Предимства на цифровото обучение.

Нашата програма за цифрово образование улеснява иновативното използване на цифрови технологии по време на обучителни и учебни дейности. Проучването на използването на цифрови инструменти и технологии дава на младежките работници и обучаващите се възможност да проектират и участват в ангажиращи процеси на обучение и обучение, които са под формата на смесено обучение чрез младежка работа в неформални учебни условия.

Дистанционно обучение с присъствени срещи комбинира традиционното обучение лице в лице с дигитално обучение в безпроблемен и допълващ се поток на обучение, което допълнително гарантира, че цифровите различия между половете в обучението се затварят.

Преодоляване на цифровите различия между половете се фокусира повече върху овластяването на учащите младежи и възрастни в използването, достъпа и развитието на цифрови умения за справяне с дискриминацията, основана на пола, в нововъзникващите технологии.

Следователно цифровите инструменти значително подпомагат усилията за обучение лице в лице, за увеличаване на обхвата, достъпността и задържането на съдържание, като същевременно намалява разходите.

Взаимодействие и сътрудничество между обучаващите се и обучаващите и между самите обучаващите се. Например, онлайн платформите могат да създадат общности след обучение за практики за доходите, за да надграждат върху обучението и обмена, които са се провели по време на обучението.

Доставка по време на обучението - интегрират се техники, позволяващи на учащите да се възползват от презентации, като визуални помагала за обучение се използват инфографики или видеоклипове. Преди частния компонент на обучението, други компоненти могат да бъдат доставени чрез онлайн платформи за обучение.

3. Оценяването се улеснява от различни цифрови инструменти, използвани за провеждане проучвания за оценка сред учащите или други заинтересовани страни и за анализиране на събрани данни, които подпомагат процесите на оценка на обучението.

Ясно е че доколко цифровото образование може да бъде включено в обучението, планирането, проектирането и доставката варира значително в зависимост от контекста и обхват на обучението.



Глава 2. Обучителният цикъл.

- 2.0. Определяне на обучение.
 - 2.0.1. Предимства на цифровото образование
- 2.1. Фаза на планиране.
 - 2.1.1. Оценка на нуждите от обучение.
- 2.2. Фаза на проектиране и организация.
 - 2.2.1. Определяне на резултати, цели и учебни цели.
 - 2.2.2. Разработване на програма за обучение.
 - 2.2.3. Проектиране на планове за сесии.
 - 2.2.4. Определяне на методология и учебни дейности.
 - 2.2.5. Провеждане на формираща оценка.
- 2.3. Фаза на доставка.
 - 2.3.1. Провеждане на оценка на процеса.
 - 2.3.2. Провеждане на обобщаваща оценка.
- 2.4. Обучение последваща фаза.
 - 2.4.1. Доклад за обучението.
 - 2.4.2. Интервенции след обучение.

ФИГУРА 1. Обучителен цикъл



- 1. Организираны усилия:** обучението не трябва да се импровизира. Обучението е един от последните етапи на цикъла на обучение, който започва с планиране и дизайн.
- 2. Предоставяне на знания:** знанията не се отнасят само до разбирането на каквито и да било стандарти, системи или механизми, а само до тези, които са конкретно свързани с обучението на аудиторията в специфичен контекст по отношение на нейната реалност
- 3. Развиване на уменията:** в учебните дейности уменията се укрепват чрез практика и приложение, процес, който трябва да продължи и след обучението чрез подходящи, съобразени интервенции след обучение.
- 4. Развиване на нагласи:** да променят негативните нагласи или да подсилват положителните, за да могат учащите да поемат своите отговорности и по този начин да предприемат необходимите действия за разрешаване, намаляване или предотвратяване на въздействието на културен, икономически, полов, социален или екологичен проблем върху тях и / или техните общности.
- 5. Насърчаване на промяна в поведението:** ефективността на обучението се крие в действията, които обучението насърчава сред обучаемите, и неговите ефекти върху техния живот: видими промени на нивото на отделните учащи, техните организации или групи и тяхната по-широка общност или общество, които могат разумно да допринесат за дългосрочните резултати на проекта.

2.0. Определяне на обучение.

Обучението е процес, от който предоставянето на самото обучение е най-видимият компонент и е само един от последните етапи. По този начин цикълът на обучение е модел, който концептуализира различни фази на обучение, от първоначалната идея до интервенции след обучение.

Следователно, чрез това ръководство, обучението се разбира като процес на обучение, който включва широк спектър от учебни дейности, насочени към овластяване или укрепване на знанията, уменията и нагласите на учащите като средство за справяне с конкретна културна, икономическа, полова, социален или екологичен проблем.

Следователно, в съответствие с този контекст, обучението се отнася до организирани усилия за трансфер на знания и развиване на умения и нагласи, които насърчават поведението, което допринася за разрешаването, намаляването или предотвратяването на ефектите от специфичен културен, икономически, полов, социален или екологичен проблем в общността или сред определена група (групи).

Първата стъпка от обучението е оценката на нуждите, процес, който помага да се идентифицират нуждите и пропуските в обучението на аудиторията. Организаторите на обучение използват този процес, за да идентифицират желаните резултати, да определят целта на обучението и целите на обучението и да вземат решение за най-подходящото съдържание и методология на обучението.

След това съдържанието и методологията се разработват задълбочено във фазата на проектиране, по време на която се изготвят обща програма за обучение и планове за всяка отделна сесия. Освен това фазата на проектиране разглежда административни аспекти като екип за обучение, бюджет, време, място за настаняване, писма за съгласие, информация за учащите, материали за обучение и т.н.

След проведено обучение (фаза на провеждане), чрез доклад за обучение организаторите на обучение документират основните аспекти на курса, използваната методология и резултатите, които се идентифицират в краткосрочна и средносрочна перспектива.

Във фазата на проследяване бенефициентите на обучението и партньорите по изпълнението създават благоприятна среда и условия за провеждане и оценка на интервенции след обучение в резултат на тяхното участие в обучението.

2.1. Фаза на планиране.

Преди да вземете решение за провеждане на обучение, е от съществено значение да се анализира контекстът, в който трябва да се проведе такова обучение, и проблемът, който се стреми да реши, да се надгради, вместо да се дублират други усилия и да се гарантира ефективното използване на ресурсите, други интервенции, които се занимават със същия проблем, също трябва да бъдат взети под внимание.

2.1.1. Оценка на нуждите от обучение

2.1.1.1. Цел и съдържание

Решенията за разработване на обучение се подтикват от усещането, че то може да допринесе за преодоляване на определен проблем, предизвикателство или нужда. Оценката на потребностите от обучение обосновава това възприятие чрез методологично обоснован процес, който подкрепя анализа на ситуацията.

В цялото ръководство оценката на нуждите най-общо ще бъде дефинирана като систематичен процес за събиране на информация и мнения от различни източници по даден проблем или въпрос, за да се вземат ефективни решения, намеси или препоръки относно подходящи усилия и действия, които да се предприемат.

По този начин се извършва оценка на потребностите от обучение, след като се установи, че липсата на определен набор от знания, умения и/или нагласи и ценности допринася за съществуващ проблем или подкопава усилията и действията, предприети за разрешаване, предотвратяване, намаляване или трансформиране на ефектите от съществуващ проблем и че интервенцията за обучение е правилният начин да се помогне за справяне със ситуацията.

Следователно, оценката на нуждите от обучение е необходим процес на оценка, който позволява на организация, група или членове на общността да разберат напълно промяната, която е необходима, и да вземат подходящи решения, свързани с дизайна на обучението. Това им позволява да събират необходимата информация за:

1. изграждане на адекватна картина на проблемния контекст;
2. разработване на профил за характеристиките на потенциалните учащи;
3. Идентифициране на капацитета, пропуските или нуждите на обучаемите във връзка с решаването на съществуващия проблем.

СOLIDНОТО разбиране на контекста и характеристиките на обучаемите насочва дизайна на обучението, което помага на организаторите на обучение да определят учебните нужди, желаните резултати, целта и учебните цели. Освен това, оценката на нуждите дава решения за най-

подходящото съдържание, методи, техники и времеви рамки на обучението.

Освен това оценката на потребностите от обучение не само гарантира, че съдържанието на обучението е съобразено с реалните нужди на обучаемите, но също така дава доверие на усилията за обучение към социална промяна.

2.1.1.2. Инструменти и данни

Данните за оценка на нуждите от обучение могат да идват от различни източници, но преди да започнете да ги събирате, е важно да прецените каква информация вече е налична, за да спестите време и ресурси. В допълнение към прегледа на наличните източници, трябва да се събере допълнителна информация чрез различни инструменти или процеси.

КУТИЯ 4. ИНСТРУМЕНТ ИЛИ ПРОЦЕС	Инструменти за оценка на нуждите и вида на данни. ДЕЙСТВИЯ
Настолни изследвания	<ul style="list-style-type: none"> Съдържание на съществуващите инструменти, материали, ресурси или отчети, и т.н. могат да бъдат оценени за уместност; Те могат да предоставят надеждна информация за контекста или съществуващи предизвикателства и пропуски.
Въпросник или анкета	<ul style="list-style-type: none"> Информация за неформално обучение, програми, в контекста на младежката работа. Демографска информация за учащите и техните съществуващи знания и опит.
Консултации или фокусни групи	<ul style="list-style-type: none"> Анализ на текущия контекст на обучение за потенциални участници; Информация относно и за характеристиките на участниците, особено по отношение на съществуващите знания и опит и пропуски; Очаквания на участниците и тяхната мотивация.
Официални интервюта	<ul style="list-style-type: none"> По-задълбочена информация за характеристиките на обучаемия, особено по отношение на съществуващите знания и опит, както и съществуващите пропуски в знанията и мотивацията на учащите; Информация, свързана с начините, по които съществуващите интервенции или програми не отговарят на по-слабите нужди или запълват пропуските в знанията в настоящия контекст.
Формуляр за кандидатстване за обучение	<ul style="list-style-type: none"> Демографска информация за учащите; Информация за съществуващите знания и опит; Информация за пропуските в знанията и контекста на проблема.



2.1.1.3. Анализиране на информацията

Анализът на данните включва организиране на сурови или източникови данни, събрани чрез оценка на нуждите и извличане на полезна информация от нея. Това включва:

1. проверка на събраните данни за пропуски или грешки;
2. тълкуване на данни за идентифициране на тенденции или приоритети за нуждите от обучение; включително очакванията на учащите да запълнят идентифицирани знания или умения, пропуски;
3. валидиране на данните с представителни обучаеми или други заинтересовани страни.

Организирането и отразяването на данните, събрани чрез оценка на нуждите от обучение, дава възможност да се разработи профил на обучаемите и описание на средата и условията, в които те работят или живеят. Този процес може допълнително да подчертае други фактори, които могат да подкрепят усилията за обучение.

Разделянето на данните по пол предоставя информация за всякакви значителни полови различия и статус на малцинствените групи, които организаторът на обучение трябва да вземе предвид при проектирането на курса. Освен това характеристики като увреждане, езикови способности и т.н. също трябва да бъдат разделени.

Анализът на пола дава представа за това как полът влияе върху контекста на обучаемите, улеснявайки разработването на подходящи действия, за да се гарантира, че учебните дейности са в полза на всички, независимо от половата идентичност, и че няма неравенство.

2.2. Фаза на проектиране и организация.

С информацията, събрана от оценката на потребностите от обучение, организаторът на обучение може да продължи с фаза на проектиране и организиране, която отговаря на учебните нужди, изразени от обучаемите. Този процес се фокусира върху развитието на резултатите от обучението, целите и задачите. Освен това той идентифицира подходяща методология за обучение, планове на сесии и дейности и провежда формативна оценка.

2.2.1. Определяне на резултати, цели и учебни цели

Организатор на обучение анализира данните за оценка на нуждите, за да определи желаните резултати, които описват очакваната ситуация след обучението, и общата цел за обучение, която описва как обучението ще допринесе за постигане на желаните резултати.

С дефинирани резултати и цел е възможно да се разработят учебните цели за обучението, които описват изявления за резултатите от обучението, улавяйки това, което се очаква, че обучаемите ще могат да направят в резултат на учебния процес, които допринасят логично за постигането на целта на обучението до желаните резултати.

2.2.1.1. Определяне на резултатите от обучението.

След разбирането на контекста и характеристиките на обучаемите и техните нужди или пропуски и промяната, от която се нуждаят, е важно да се определи как би изглеждала желаната промяна по отношение на резултатите и как ще бъдат измерени.

По този начин, разработването на ясна визия за това какви биха били крайните резултати и определяне как да ги постигнете, помага да се гарантира, че дизайнът на обучението е ориентиран в тази посока. Следователно, ясното артикулиране на желаните резултати позволява поставянето на ясна цел и реалистични учебни цели за обучение и разработване на инструменти за оценка, необходими, за да се потвърди с течение на времето, че желаната промяна наистина е настъпила.

Следователно резултатите могат да бъдат идентифицирани и измерими индикации, описващи очакваната ситуация след обучение, които показват, че целта на обучението и целите на обучението са постигнати от обучаемите. Независимо дали се измерват в по-кратка, средносрочна или дългосрочна перспектива, те са за желаната промяна на различни нива. Следователно организаторът на обучение трябва да може да идентифицира и измерва положителни промени или резултати, за които е допринесло тяхното обучение.

2.2.1.2. Нива на промяна.

В това ръководство интервенцията за обучение допринася за по-ниското ниво на

промяна:

Ниво 1: Индивидуална

Промени, които искаме да видим в отделния обучаем. Какви знания, умения, нагласи и поведение може да придобие, подсили или модифицира човек?

Напр. индивидуално центрирана промяна:

- Обучаемите се запознават с подхода на участие чрез неформално образование и са уверени да започнат да го използват в своята младежка работа.

Ниво 2: Организация или група

Очакваме промени, когато обучаемите прехвърлят своя учебен опит на своята организация или на група, с която работят, като членове на тяхната общност; какви ефекти биха могли да имат новите им знания, умения, нагласи и поведение върху организацията или групата?

Напр промяна, ориентирана към организацията:

- Организацията или групите на обучаващите се включват подхода за участие в своите програми в неформалното обучение.

Ниво 3: Общност или общество

Промените, които очакваме, когато организация или група прехвърли своите знания на по-широката общност; какви ефекти могат да се наблюдават?

Напр общностна промяна:

- Подходът на участието е включен в младежката работа на други групи, в другата им работа или в други аспекти на младежката политика в по-широката общност.

2.2.1.3. Тип на резултатите.

1. Краткосрочни резултати - Продукти:

Непосредствените последици или ефекти от обучението, наблюдавано на две нива:

1. директен продукт или услуга, произтичащи от обучението: предоставени реални обучения, материали, инструменти и произведени ресурси.
2. броя на обучаваните, обслужвани от обучението.

Напр. като краткосрочни резултати от това обучение:

1. 30 младежки работници са обучени да разработват интервенции за повишаване на осведомеността относно менструалното здраве и хигиената в младежката работа;
2. се изготвя наръчник за основни инструкции за предоставяне на интервенции, базирани на общността, и умения за улесняване на подхода

на участие.

2. Средносрочни резултати - Резултати:

Това са междинните ефекти или последици от обучение, наблюдавани на две нива:

1. Незабавни резултати:

Това са първоначалните резултати от обучението сред обучаващите се, които са участвали в обучението, които са пряко свързани с резултатите; представляват промяна или увеличаване на уменията, осъзнаването, поведението или способностите сред учащите се.

2. Междинни резултати:

Те представляват промяна в поведението или практиката сред обучаващите се организации или общности, наблюдавана въз основа на количеството интервенции след обучение, проведени от обучаемите, броя на обслужваните бенефициенти или нивото на удовлетвореност от използваемостта на резултатите.

Времевите рамки на резултатите при изпълнението на проекта трябва да бъдат организирани по такъв начин, че да се постигат в рамките на жизнения цикъл на проекта.

Например: като средносрочни резултати от обучението:

- 6 интервенции след обучение се провеждат от партньори по изпълнението на ниво местна общност;
- Изграден или надграден капацитет на 240 младежки активисти да развият или провеждат кампании за повишаване на осведомеността;
- 80% от младежките активисти отговарят, че са доволни от използваемостта на ръководството за обучение при средна оценка 7,5 по скала 1-10.

Дългосрочни резултати - Въздействия:

Това са дългосрочните последици или ефекти от обучение, които водят до крайната промяна, за която проектът допринася, наблюдавани въз основа на действия, предприети от бенефициенти, участвали в събития след обучение на местно ниво.

Например: като дългосрочни резултати от резултатите от обучението;

- Младостактивистите разработват или провеждат кампании за повишаване на осведомеността, за да се застъпват за интеграцията на менструалното здраве и хигиенното образование в своите училища, младежки клубове или организации.
- 1500 учители, възпитатели, политици или лидери на гражданското общество са достигнати и ангажирани с кампаниите за застъпничество за менструалното здраве и хигиена и по този начин те развият положителни нагласи за интегриране на менструалното здравно образование в своята

младежка работа, социална работа, работа в общността и др.

- Младост местните организации използват изготвен наръчник за обучение при планиране и предоставяне на интервенции за осведоменост относно менструалното здраве и хигиена чрез подход на участие в младежката им работа.

Въздействията са най-трудните резултати за приписване на конкретна проектна дейност. Техните срокове са такива, че те може да не са постижими или измерими в рамките на жизнения цикъл на проекта, но се очаква да бъдат постигнати чрез практики чрез организациите или общността на учащите или следващите потребители, които директно използват резултатите от обучението по отношение на услуги или продукти в своята младежка работа или организации .

Следователно ръководителят на проекта и партньорите по изпълнението трябва да имат способността да провеждат успешни дейности за разпространение и експлоатация на резултатите, за да създадат среда и условия, за да гарантират, че резултатите от обучението могат да достигнат и да се използват от крайните потребители, като други младежки работници, младежки активисти, учители, обучители, възпитатели или младежки организации и др.

2.2.1.4. Определяне на целта на обучението.

Целта на обучението описва как интервенцията за обучение ще допринесе за постигане на желаните дългосрочни резултати от проекта или очакваните въздействия. По този начин е по-полезно и продуктивно, ако целта на обучението отразява общата цел на проекта.

Например: определена цел на обучението;

Целта на това обучение е да увеличи капацитета на младежките работници при проектирането и предоставянето на интервенции за осведоменост относно менструалното здраве и хигиена чрез подход на участие в тяхната младежка работа.

По този начин съществува връзка между началната и крайната точка, подреждане на визиите, което значително увеличава вероятността в крайна сметка да се постигнат желани резултати. Предизвикателството е да се определи как да се стигне от целта до резултатите. Това се прави чрез разработване на учебни цели за обучението, които отразяват целта.

КУТИЯ-5. Връзка между въздействието на обучението и целта на обучението.

ДЪЛГОСРОЧЕН РЕЗУЛТАТ

ЦЕЛ

В резултат на това обучение младежките работници интегрират менструалното здраве и хигиената в своята младежка работа.	Целта на това обучение е да се увеличи капацитетът на младежките работници да интегрират менструалното здраве и хигиената в тяхната младежка работа.
В резултат на това обучение младежките работници разработват и проектират ефективни интервенции за обучение, използвайки подход на участие.	Целта на обучението е да се повиши капацитетът на младежките работници да разработват и проектират ефективни интервенции за обучение, използвайки подход на участие.
В резултат на това обучение младежките работници интегрират в работата си чувствителни към пола практики.	Целта на обучението е да укрепи капацитета на младежките работници да интегрират чувствителни към пола практики в своята работа.

2.2.1.5.3.1. тези учебни цели са постигнати, само ако чрез съвместно обучение се провеждат дейности по критично мислене за илюстриране на менструалното здраве и рамката за осведоменост за хигиената в младежката работа по време на обучението.

4. разработване и прилагане на ефективно обучение за менструално здраве и хигиена чрез подход на участие в младежката им работа. **Умения.**

2.2.1.5.4.1. тези учебни цели са изпълнени, само ако чрез учене чрез опит се провеждат семинарни дейности по разработване, прилагане на ефективно обучение за менструално здраве и хигиена по подход на участие.

5. Създаване на кампании за повишаване на осведомеността относно менструалното здраве и хигиената, които да инициират периодични разговори за промени в поведението. **Поведение.**

2.2.1.5.5.1. тези учебни цели са постигнати, само ако се провеждат игри, базирани на обучение или базирани на дадения проблем, или казус за създаване на кампании за повишаване на осведомеността относно менструалното здраве и хигиена за започване на периодични разговори.

2.2.1.5. Концептуализиране на учебните цели.

Целите на обучението описват измерими твърдения за резултата от обучението, които улавят какви знания, умения и нагласи учениците трябва да могат да покажат в резултат на тяхното участие в обучението, което логично допринася за постигането на общата цел и желаните резултати.

Следователно целите на обучението трябва да изразяват това, което се очаква обучаемите да могат да направят в резултат на обучителния процес, а не това, което обучителите ще направят по време на обучение. Следователно целите на обучението се отнасят до промени на нивото на отделните обучаеми, които могат да бъдат пряко приписани на обучението и които в края на обучението организаторите на обучението могат да оценят постигнатото от тях.

По този начин целите на обучението са концептуализирани по начин, който позволява на обучаващата аудитория да се учи и да се представя за постигане на резултати от обучението на три нива: знания, умения, нагласи. По-точно:

1. Какви знания, умения и нагласи са необходими на обучаващата аудитория да придобият, за да овладеят учебните цели за постигане на целта и резултатите от обучението?

Кои учебни дейности трябва да предприеме обучаващата аудитория, за да придобие и/или укрепи тези знания, умения и нагласи?

Напр. обучителни цели:

При успешно завършване на това обучение, обучаемите ще могат: илюстрират рамката за осведоменост относно менструалното здраве и хигиената в контекста на младежката работа. **Знание.**

Разработването на учебни цели на обучението е съществен компонент от процеса на проектиране на обучението, който е допълнително свързан с обобщаващия дизайн на оценката на обучението, който се фокусира върху улавянето на промените на ниво отделни обучаеми. Имайки предвид целта, организаторите на обучение трябва да определят какво учащите трябва да знаят, направят или изживеят, за да постигнат желаните резултати. Знанията, уменията и нагласите трябва да бъдат разделени ефективно, за да се даде възможност на обучаващите да постигнат желаната цел.

Напр нека си припомним една от посочените цели:

- целта на това обучение е да се повиши капацитетът на младежките работници за разработване и провеждане на ефективно обучение, използвайки подход на участие в тяхната младежка работа.

Като се има предвид тази цел, какво трябва да знаят учащите? Някои отговори могат да включват:

1. Илюстриране на характеристиките на целевата аудитория;
2. Прилагане на уъркшопи/работилници в обучителните дейности;
3. Подпомагащи умения за управление на груповата динамика;
4. Умения за разрешаване на конфликти и емоционално осъзнаване;
5. Развиване на оценка на подхода на участие.

След като бъдат идентифицирани необходимите задачи, знания, умения и нагласи, тогава е възможно да се напишат учебни цели, които отразяват тези елементи. В същото време те трябва да бъдат концептуализирани по начин, който адекватно отразява това, което разумно може да бъде постигнато от обучаващите се и което може да бъде полезно за организатора на обучението, за измерване и интерпретиране на резултатите.

2.2.2. Разработване на програма за обучение

Програмата на курса за обучение служи като пътна карта за курса и по този начин е ценен инструмент както при проектирането, така и при изпълнението. Въпреки че дневният ред вероятно ще се промени по време на процеса на планиране, важно е да се изготви обща картина на съдържанието на курса и да се подредят по логичен начин в началото.

Променящият се дневен ред изброява сесиите хронологично, като посочва поне времето и заглавието на всяка от тях. За всеки ден трябва да бъдат включени обедна почивка и поне две кратки почивки, една сутрин и една следобед. На практика са необходими и удължаващи моменти между почивките. В случай на учащи с увреждания може да са необходими по-дълги или допълнителни почивки.

Докато разработваме дневен ред, от решаващо значение е да се обърнем към констатациите от оценката на потребностите от обучение, да се уверим, че съдържанието на обучението е в съответствие с контекстните реалности, да гарантираме, че сесиите се обединяват като една структура, която ще позволи на обучаемите да постигнат целите на обучението за курса.

2.2.3. Проектиране на планове за сесии

Докато дневният ред предоставя цялостна пътна карта за обучение, всяка отделна сесия трябва да бъде планирана по-подробно, за да се максимизира това, което може да се постигне в рамките на определеното време. Ако цялото обучение се разглежда като пъзел, тогава всяка сесия е парче, което допринася за цялото.

За всяка сесия трябва да се разработи план, съдържащ ключова информация, необходима за провеждането му, като се основава на учебните цели и нуждите, идентифицирани в оценката на нуждите. Въпреки че форматите и съдържанието могат да варират, планът на сесията трябва да включва поне следната информация:

1. **Цели на обучението:** специфични учебни цели на сесията, които трябва да допринесат за общата цел и учебните цели на курса.
2. **Съдържание:** предмета, т.е. конкретната тема на сесията.
3. **Методология:** техниките за обучение, които ще бъдат използвани за предаване на съдържанието. Изборът им трябва да се основава на целта на обучението на сесията, наличното време и в по-широк план характеристиките на обучаемите.
4. **Последователност на времето:** подробна разбивка на начина на разпределение на времето за сесия: 30 минути за уводна презентация, последвана от 45-минутна работна среща и 20-минутен брифинг.
5. **Материали или ресурс:** може да включва презентации, инструкции за дейности, раздаване или списъци за участниците.

6. **Оборудване или консумативи:** фокусирайте се върху инструментите, необходими за ефективно провеждане на сесиите, в зависимост от използваната методология. Например: компютри и проектори, флипчарти и хартия за флипчарт, самозалепващи се бележки и маркери и др.

2.2.4. Методология и учебни дейности

Обучителните дейности са задачи или процеси, с които учащите се ангажират или участват и които ги подготвят за постигане и овладяване на целите на обучението, предвидени в обучението.

ПОДХОД ЗА УЧЕНЕ ИЛИ МЕТОДОЛОГИЯ	МЕТОДИ ИЛИ УЧЕНИ ДЕЙНОСТИ	
<p>1. Обучение в сътрудничество Включва учащите, работещи по двойки или малки групи, за да обсъдят концепции или да намерят решение на проблемите. Това се случва в тренировъчна сесия, след като обучаемите се запознаят с проблем или тема чрез презентации, четения или видеоклипове, преди да образуват двойки или групи.</p>	<p>1. Учебни дейности за критично мислене Включва усилия за трансфер на знания, които положително кореспондират с постигането от обучаващите се на учебните цели и възприемането им в обучителен курс.</p> <p>1.1. Групови дискусии Дискусии между група участници: групата участници може да бъде до 5 човека, позволява да изразяват своите възгледи свободно и откровено по приятелски начин, по текущата тема в определено време.</p> <p>1.2. Мозъчна атака Комбинира спокоен, неформален подход към решаването на за разрешаване на проблеми със странично мислене, насърчава учащите да измислят идеи, създадат оригинални, креативни решения.</p>	<p>практика в реалния свят.</p> <p>2.4. Планиране за кандидатстване Този уъркшоп дава стимул за създаване на краен продукт, използван за прилагане на ново обучение извън контекста на обучението. Освен това подготвя участниците за и увеличава вероятността за трансфер и прилагане на обучение</p> <p>3. Обучение, базирано на игри или решаване на проблеми Подход, ориентиран към обучаващите се, даващ възможност на учащите да провеждат изследвания, да интегрират теория и практика и да прилагат знания, умения и нагласи, за да разработят жизнеспособно решение на определен проблем.</p> <p>3. Ролеви игри и казуси Включва усилия за развиване на умения и нагласи, които насърчават поведенческите промени чрез драматизиране на проблем или ситуация, в която учащите се изпълняват различни роли, последвани от дискусии и по време на които те могат да излязат от определените им роли. От друга страна казусът представлява проблем или случай, който групата да анализира и реши.</p>
<p>2. Учене чрез опит Предоставя на учащите възможност да обмислят, говорят и изготвят учебни материали чрез упражнение, при което заедно работят за създаване или разработване на краен продукт, декларация, план за действие, политика и т.н.</p>	<p>2. Уъркшоп /работилница/ дейности Включва усилия за развиване на умения и нагласи чрез създаване на конкретни интервенции след обучение, визуализиращи как учащите ще прилагат или използват резултатите от обучението на индивидуално или организационно ниво извън обучението.</p> <p>2.1. Рефлексия върху опита Тази работилница се използва за улавяне на мотивация, въображение и енергия на учащите. Тя ги насърчава да погледнат назад към своето лично или професионално поведение по начин, който да ги подготви за ново обучение и промяна.</p> <p>2.2. Асимилиране и концептуализиране Този уъркшоп предоставя на учащите нова и външна информация под формата на теории, данни и факти или може също така да информира участниците или отделните лица за себе си.</p> <p>2.3. Експериментиране и практикуване Този уъркшоп насърчава учащите да използват умения и нагласи по практически начин и осигурява безопасна среда, в която да изпробват нови неща, преди да ги приложат на</p>	<p>2.2.5. Провеждане на формираща оценка Формативното оценяване се отнася до набор от дейности за оценка, които се провеждат по време на планирането на обучението и преди неговото провеждане. Това е процесът на оценка на обучението, докато то е в процес на формиране.</p> <p>Формативната оценка валидира учебния дизайн, който позволява на екипа за обучение да провери дали цялостните подходи за обучение, учебните дейности и материалите, които те са планирали да използват в обучението, са най-подходящи за ефективно постигане на неговите учебни цели.</p> <p>Информацията, събрана чрез този процес, може да се използва за вземане на информирани решения и предоставя обосновката за всякакви корекции или подобрения. В допълнение, формиращата оценка предоставя допълнителни ползи за събиране на информация от различни заинтересовани страни, като същевременно позволява да се включат перспективите на обучаемите, за да се гарантира, че курсът за обучение се занимава с най-актуалните развития на проблема или проблема. Като цяло подобрява доверието в тренировъчните усилия.</p> <p>Нашият подход към формиращата оценка включва два вида прегледи: преглед на дизайна и преглед на учащия. Прегледът на дизайна разглежда основните идеи и предположения, които оформят курса за обучение и се стреми да гарантира, че в процеса на разработване на обучението има съгласуваност между констатациите от оценката на потребностите от обучение и резултатите от обучението, целта и целите на обучението.</p>

Прегледът на дизайна се фокусира върху следните въпроси:

1. Целта на обучението адресира ли пропуските, установени в обучението
оценка на нуждите?
2. Целите на обучението отразяват ли ключовото съдържание (знания, умения и нагласи), необходимо за постигане на целта на обучението?
3. Подходяща ли е методологията, учебните дейности за целевите учащи?
4. Подходящи ли са учебните материали за целевите обучаеми от гледна точка на езиково ниво и видове дейности?
5. Предложена ли е предложената времева рамка за тренировъчни сесии, предвид съдържанието, което трябва да бъде обхванато?
6. Дизайнът на обучението отчита ли пола и физическото състояние на участниците
и умствени способности, идентифицирани в оценката на нуждите от обучение?
7. Подходящи ли са инструментите за оценка за обучение и за целеви учащи?

Провеждането на рецензии с учащи е може би най-добрият показател за това дали даден курс на обучение в крайна сметка ще бъде ефективен или не. Този процес може също да включва пилотиране на част от курса за обучение с представители, които имат непрекъснат достъп до учащите, за да се види доколко съдържанието и методите отговарят на техните нужди и какви проблеми могат да срещнат по пътя си.

2.3. Фаза на доставка.

По време на изпълнението на обучението има пряк, редовен контакт между учителите и участниците, както и между самите участници. По този начин изображението, прожектирано от обучаващите, и средата, която те могат да развият и поддържат в учебната зала, ефективно ще улеснят учебния процес.

Провеждането на обучение в безопасна и приобщаваща среда изисква:

1. насърчаване на чувствителността към пола и гледна точка на пола;
2. насърчаване на уважително учебно пространство;
3. насърчаване на участието през цялото време;
4. ръководство и синтез;

5. следете динамиката на групата.

2.3.1. Провеждане на оценка на процеса

В съответствие с практиката на текущо оценяване през целия цикъл на обучение, оценката на процеса или в реално време се извършва по време на обучението и се провежда ежедневно.

Планирането на ежедневен преглед на провеждането на курса дава възможност на обучаващия екип да направи корекции в последната минута въз основа на реалностите, срещани по време на преподаването. Например: ако на първия ден стане ясно, че групата се нуждае от повече време за изпълнение на дейности поради езикови бариери, учителите могат да обмислят премахване или обединяване на дейности, за да увеличат времето за другите.

Да се обсъждат събраната информация и всички произтичащи промени в програмата или методологията, екипът може да се срещне след часове за обучение за ежедневни брифинги. Участието в оценката на процеса е особено важно, тъй като се основава на опита на обучаемите, който уважава и отговаря на техните нужди; допълнително допринася за оценката в края на обучението, тъй като събира информация, която се проследява, за да се демонстрират промени.

2.3.2. Провеждане на обобщаваща оценка

Оценката в края на обучението или обобщаващата оценка включва дейности, проведени в края на обучението, за да се оцени цялостната му ефективност и да се види дали използваните методи, учебни дейности и материали са довели до постигане на общата цел и учебните цели на разбира се.

Обобщаващата оценка е от съществено значение за провеждането на следните анализи:

1. Оценка на реакциите, обучението и представянето на учащите;
2. Сравняване на предвидените краткосрочни резултати с първоначалните резултати;
3. Идентифициране на области за подобрения; ако обучението може да се повтори;
4. Оценяване дали курсът за обучение е отстранил първоначалните пропуски или не
или проблем, идентифициран по време на оценка на нуждите;
5. Определяне на краткосрочни промени, свързани с учебните сесии;
6. Установяване на отчетност пред заинтересованите страни и финансиращите.

Този тип оценка изисква комбинация от инструменти. Не е достатъчно просто да раздадете въпросник за оценка в края на обучението, дори ако това е много важен инструмент за получаване на обратна връзка на

обучаемите за всички аспекти на процеса на обучение, включително тяхната собствена оценка както на тяхното обучение и изпълнение, така и на фактори, които може да са ги повлияли.

Следователно въпросникът трябва да бъде допълнен чрез разбор в края на обучението с обучителния екип; преглед на качеството на продуктите, генерирани от обучаемите по време на курса, включително планове за действие на учащите, описващи как те планират да приложат или приложат своето обучение на практика.

2.4. Проследяваща фаза.

Точно както работата на организаторите на обучение започва много преди фазата на провеждане, тя продължава дълго след приключване на обучението. Следователно фазата на последващо обучение се фокусира върху доклада за обучение, провеждането на интервенции след обучение и методологична оценка на резултатите.

2.4.1. Доклад за обучението

Доклад за обучение документира основните аспекти на курса, използваната методология и резултатите, които могат да бъдат идентифицирани в краткосрочна перспектива. Той може да служи за различни цели, като споделяне на информация вътрешно и външно или информирани на бъдещи курсове.

Да се изготвите доклада, важен източник на информация е анализът на данните от процеса и обобщените оценки. Този вид анализ дава възможност на организатора на обучението да оцени до каква степен са постигнати целите на обучението и да измери резултатите на обучаемите. Следователно е от решаващо значение за записване на добри практики и научени уроци, особено от гледна точка на учащите.

Вместо да разказвате подробно всяка сесия, трябва да бъде докладът за обучението кратко, като се фокусира върху следните ключови аспекти:

1. **Въведение:** контекст на обучението, въвеждане на информация за констатации от оценката на потребностите от обучение.
2. **Цели:** обща цел и учебни цели на курса за обучение.
3. **Участници:** описание на профила на участниците, дезагрегирано по пол, пол или възраст и приложени критерии за подбор. Пълният списък на участниците трябва да бъде включен като приложение към доклада.

4. **Обучение екип:** членове на обучителния екип и ресурсни лица.

5. **Програма:** преглед на съдържанието, обхванато в курса; пълната дневният ред може да бъде включен като приложение.

6. **Методология:** описание на методологията на обучението и обучението използвани дейности.

7. **Оценка:** описание на това как оценката е била интегрирана в курса на обучение по време на фазите на планиране, проектиране и изпълнение и преглед на планираните последващи интервенции и оценка.

8. **Коментари, специфични за сесията:** кратко резюме на всяка сесия, включително отзивите на участниците.

9. **Добри практики и научени уроци:** оценка от учителите, основаваща се на отзивите на участниците, на аспектите на учебния курс, които са преминали добре и защо, както и областите, които се нуждаят от подобрене.

10. **Снимки от курса,** за които всеки човек е дал съгласие, може да бъде добавен към отчета, за да се предостави визуален разказ.

2.4.2. Интервенции след обучение

За целите на това ръководство интервенцията след обучение трябва да се разбира като организирана тренировъчна дейност, която е самостоятелна и относително кратка. По този начин това е интензивен метод на обучение за участниците и може да се предоставя веднъж или периодично.

Има много интервенции след обучение, които могат да се използват след обучение за трансформиране на резултатите от проекта в резултат на проекта, за да се обърне внимание на конкретен проблем или проблем в определена общност или сред определена група, които допринасят за постигането на проекта предвидено въздействие.

Подобно на курса за обучение, интервенцията след обучение също се състои от сесията (ите), всяка от които със специфичен тематичен фокус, и програма, състояща се от серия от взаимосвързани дейности, които могат да включват:

1. **Брифинг:** кратък уводен преглед на тема или предмет, с който да се представи аудитория към някои основни понятия.
2. **Семинар:** организиран обмен на мнения и знания, обединяващ различни специалисти, които изследват даден предмет от различни гледни точки.
3. **Работилница:** упражнение, при което участниците работят заедно за разработване на краен продукт като декларация, план за действие, политика и т.н.
4. **Отворена консултация:** организирано усилие за озвучаване на

приоритетите, мненията, перспективите, нуждите, пропуските или възгледите сред определена група относно проблем, който членовете на тази група иска да реши, за постигане на желана социална промяна.

Интервенция след обучение се извършва от партньори по изпълнението или от техните доброволци, участвали в обучението, които трябва да имат както опит в предмета, така и опит в прилагането на методологии на участие като обучители, преподаватели или фасилитатори. Следователно обучаващите се отговарят за провеждането на интервенции след обучение и за тяхното проектиране, предоставяне, оценка.

2.4.2.2. **Необходимостта от систематично проследяване**

Систематичното проследяване на обучителен курс е важно измерение на ефективното обучение и интервенциите след обучение, които биха могли да засилят ефектите от обучението, вече могат да бъдат идентифицирани във фазата на проектиране.

Много е важно партньорите по изпълнението да поддържат редовен контакт с обучаемите след обучение и да им оказват постоянна помощ чрез споделяне на материали, контакти и съвети. За тази цел те трябва да продължат да събират информация за факторите на околната среда, които влияят на участниците, за да могат да осигурят подходяща последваща подкрепа.

В краткосрочен план координаторът на проекта трябва да разпространи доклада за обучението и да го използва, за да стимулира дискусии за това как партньорите по изпълнението прилагат резултатите от обучението на практика. Също така е възможно да се създаде и координира общност от практики чрез бюлетин или онлайн мрежа, където бенефициентите на обучение могат да споделят истории за успех, материали, опит или как да се справят с други предизвикателства, идентифицирани след обучението.

2.4.2.3. **Прехвърляне и оценки на въздействието**

Оценяването продължава да бъде ключов процес след обучението, с оценките на трансфер и въздействие.

Прехвърляне се отнася до подобряването на поведението и способностите на обучаемите и тяхното приложение в техния работен контекст чрез това, което са научили в обучението; например, дали учащите са успели да го приложат в работата си? Като има предвид, че въздействието се отнася до ефектите от обучението върху по-широката общност: дали учащите в резултат на участието в обучението са допринесли за някакви промени в техните общности?

При прехвърлянето и оценките на въздействието, последващо проучване от 03 до 09 месеца след обучението и отново от 12 до 18 месеца след това може да помогне както на ръководителя на проекта, така и на партньорите по изпълнението да разберат до каква степен бенефициентите на обучение използват материалите предоставени по време на обучението и кандидатстване, проблем, идентифициран в оценката на потребностите от обучение.

3. определяне на резултатите от обучението и резултатите от обучението прехвърлени към групи, организации или общности.
 4. идентифициране на научени уроци и разработване на препоръки, насочени към информиране на бъдещи проекти.
 5. проследяване на доказателства за положените усилия за постигане на желаното въздействие.
 6. установяване на прозрачност и отчетност пред заинтересованите страни по проекта и донорските агенции.
- Както беше обсъдено в глава 1, Пътят на въздействието се влияе от много фактори и различни интервенции, поради което предизвикателството за оценките се крие в определянето на това какви промени могат да бъдат свързани разумно с обучението. Информацията за трансфера и въздействието се събира от източници, свързани с отделните обучаеми. Най-често срещаните източници на данни са:

1. **Учащи:** Обучаемите са ключовите източници на информация за трансфера и въздействието. Други, които могат да имат полезна перспектива, включват групи, организации, връстници, колеги и членове на общността, които имат контакт с учащите.
2. **Продукти за учащи:** Всяка информация, получена от обучаемите, или действия, предприети от тях през периода след обучение, е богат източник на данни за прехвърляне и оценки на въздействието.

Напр. всеки опит, проекти, дискусии, обучение, застъпнически инициативи, материали, публикации, бюлетини или промени в практиките, свързани с обучаемия, могат да илюстрират въздействието във времето на оценяването обучение.





Глава 3. Техники за оценка и анализ на

3.1. Техники за оценка.

3.2. Методи за събиране на данни.

3.2.1. Анализ на данните от оценката.

3.2.2. Събиране на данни за оценка на въздействието.

3.3. Срещнати предизвикателства при оценяването.

3.4. Резюме: процес на оценка на обучение.

3.1. Техники за оценка.

Оценката е съществен компонент на всяко обучение, тъй като помага да се измери въздействието им и да се подобри тяхната ефективност. Това трябва да се разглежда като непрекъснат процес на подобрене, който се осъществява през целия жизнен цикъл на проекта. Оценката трябва да започне от фазата на планиране и да продължи и след края на самото обучение.

ФИГУРА-2. Процес на оценка.

ОЦЕНКА НА НУЖДИТЕ ОТ ОБУЧЕНИЕ.

Оценка по време на фазата на планиране. Тази оценка се провежда преди разработването на програма за обучение, за да се гарантира, че тя отговаря на нуждите и пропуските на учащите и контекста на проблема.

Методи за събиране на данни: интервюта с млади и възрастни учащи, консултации с младежки работници или анкети и др.

ТРАНСФЕР И ОЦЕНКИ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО.

Оценка по време на фазата на проследяване. Тези оценки се провеждат на по-късен етап и помагат да се определи дали трансферът е настъпил и дали в дългосрочен план обучението е оказало влияние върху работата на обучаемите, върху техните организации или групи и върху по-широката общност.

Метод за събиране на данни: обратната връзка от учащите или проследяване на плановете за действие на обучаемите, онлайн общността и т.н.

РЕЗЮМЕ ОЦЕНКА.

Оценка по време на фазата на доставка. В края на обучението или след завършване на курса се извършва обобщаваща оценка, за да се види дали целите на обучението са били изпълнени и дали учебните дейности са били ефективни в съответствие с очакванията и нуждите на обучаемите.

Методи за събиране на данни: въпросник за окончателна оценка, интервюта или брифинги с учащи, фасилитатори и специалисти.

ФОРМАТИВНА ОЦЕНКА.

Оценка по време на проектиране, фаза на разработка. Тъй като програмата за обучение се оформя, се прави формална оценка, за да се гарантира, че тя е на прав път. Тази оценка информира решенията относно дизайна на програмата за обучение.

Методи за събиране на данни: Фокусни групи с младежки работници, разработчици или обучители, или обратна връзка от младежки работници и специалисти.

Определение и цели

Оценката е като систематичен процес, насочен към:

1. Събиране на информация за резултатите от обучението на нивото на отделните учащи, техните организации и по-широката общност, която може разумно да бъде свързана с обучения и интервенции след обучение.
2. Подкрепа за решения за това как допълнително да се подобри ефективността на интервенцията за обучение.

Съответно целта на оценката е:

1. Подобряване на ефективността: Оценката помага да се гарантира дали консорциумът по проекта изпълнява това, което е замислил чрез курсовете за обучение. Също така помага да се измери проведеното обучение и да се види дали обучението е допринесло за някакви промени. И накрая, това помага за подобряване на материалите за бъдещо обучение.

2. Осигуряване на отчетност: Той демонстрира пред проектния консорциум и други заинтересовани страни и финансиращите че учебните цели, необходими за допринасяне за въздействието на проекта, са изпълнени и че средствата са изразходвани добре, което допълнително демонстрира професионализма на персонала в консорциума по проекти и им дава доверие.

3. Споделяне на опит: Институциите, работещи върху обучение чрез неформално образование, могат да се учат от успехите в обучението и грешките, като преглеждат докладите за оценка на предишни програми за обучение. Това допринася за съществуващите знания за това кои практики работят и кои не работят с определени видове учащи.

4. Повишаване на мотивацията: доказателствата за положителни резултати от обучението повишават гордостта и мотивацията в проектния консорциум. В допълнение към предоставянето на обща рамка и дефиниция, както и целите; оценката изисква по-рано координатор на проекта, за да помисли върху важните въпроси:

1. Защо изобщо провеждаме обучението?

1. Какви са резултатите, които искаме да постигнем?
2. Какви са целите на оценката на обучението?
3. Кои са публиките за оценка на резултатите?
4. Какви видове оценка трябва да извършим?
5. Кога точно трябва да се извърши тази оценка?

Това се състои от четири нива на оценка на обучението, които измерват:

1. **Реакция:** какво мислеха учащите. чувствах за обучението и тяхното обучение;
2. **Незабавни резултати:** увеличаване на знанията, уменията, нагласите или капацитета в резултат на обучението;

3. **Междинни резултати:** поведение и трансфер, степента на подобрене в поведението и способностите и тяхното прилагане или приложение;
4. **Въздействия:** ефекти от обучението в краткосрочна, средносрочна и дългосрочна перспектива.

КУТИЯ-7. Четири нива на оценка на обучението.

НИВО НА ОЦЕНКА	ОПИСАНИЕ И ВЪПРОСИ	ПРАКТИЧНОСТ И АКТУАЛНОСТ
НИВО 1.: Реакция	<p>На това ниво можем да измерим:</p> <ul style="list-style-type: none"> • чувства и / или лични реакции относно обучението и техния учебен опит; • Отношение към съдържанието и тренировъчния процес; • Незабавни възприятия за полезността на обучението; • Възприятия за това, което всъщност са научили в обучението; • Чувства дали са променили своите идеи или възприятия в резултат на дейностите или дискусиите по време на обучението; • Удовлетвореност от учителите и учебни материали; • Удовлетвореност от логистичните аспекти на обучението. <p>Въпросите, на които може да се обърне, включват:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Харесаха ли обучаващите се на обучението? Спокойно ли бяха? 2. Обучението отговори ли на техните очаквания? Нивото на обучението ли беше подходящ за тях? 3. Оценявали ли са подхода на участие? 4. Беше обучението, свързано с тяхната работа? Уместни ли бяха съдържанието, уменията, ценностите и нагласите по време на обучението? 5. Беше практическото обучение? Могат ли да видят как биха могли да приложат обучението в техния собствен работен или житейски контекст? 	<ul style="list-style-type: none"> • Обратна връзка за реакции, чувства, удовлетворение е лесно да се получи; • Разходите за събиране и анализ на данните за обратна връзка обикновено са ниски; • Важно е да знаете дали учащите са разочаровани или не; • Важно е да се знае общото удовлетворение на учащите с обучението, подходящо за бъдещо обучение; • Важно е учениците да рефлектират върху своето обучение по време и в края на обучението, за да подготвят по-нататъшни усилия за оценка.

	<p>6. Биха ли препоръчали обучението на други?</p> <p>7. Харесаха ли мястото, мястото за настаняване, съоръженията?</p>	
<p>НИВО 2.: Незабавен резултат</p>	<p>На това ниво можем да измерим промените в обучаемите:</p> <ul style="list-style-type: none"> независимо дали е имало нарастване на знанията и уменията на обучаемите или промени в нагласите и поведението в резултат на обучението. <p>Въпросите, на които може да се обърне, включват:</p> <ol style="list-style-type: none"> Научиха ли обучаемите какво е предвидено в дизайна на обучението? Изпитали ли са замисленото? Каква е степента на напредък или положителна промяна в обучаемите след обучението въз основа на целите? 	<ul style="list-style-type: none"> Изисква повече мисли и ресурси от ниво 1, но не е трудно да се предприемат; По-лесно, когато обучението е върху повече технически умения, които могат да бъдат определени количествено, като например как да се създаде кампания за повишаване на осведомеността и застъпничество. Не е толкова лесно за по-сложно обучение, като например само развитие на нагласи.
<p>НИВО-3 :. Междинен резултат</p>	<p>На това ниво можем да измерим промяната в обучаващите се организации и / или общност:</p> <ul style="list-style-type: none"> какво са правили учащите с ученето си, след като са се върнали в своите организации или групи или общности. Поведението или трансферното обучение могат да бъдат оценени частично чрез идентифициране на показатели за изпълнение или резултати. <p>Въпросите, на които може да се обърне, включват:</p> <ol style="list-style-type: none"> Приложили ли са учениците на практика, след като се върнат към работата си и / или в контекста на живота? Приложили ли са съответните умения и знания? Беше има забележима и измерима промяна в действията на обучаемите, след като те се върнат в обичайните си роли в организации или общност? Дали са предали на придобитите знания, умения или нагласи на другите в техните организации или общности? 	<ul style="list-style-type: none"> Измерването на промените в поведението и трансфера на обучение (т.е. прилагането на обучение в контекста на работа или живот и споделянето на обучение с други хора по практически начин) е по-трудно количествено измеримо и изисква от самото начало добре проектирана система за оценка. Макар и предизвикателна, оценката на това ниво е от решаващо значение, тъй като изследва прилагането и прилагането на наученото от обучението. Добрата реакция (ниво 1) и по-добрата способност (ниво 2) губят своята стойност, ако нищо не се промени в работата на обучаемия и / или в контекста на общността.
<p>НИВО-4 :. Въздействие</p>	<p>На това ниво можем да измерим трайни промени в по-широкия аспект общност:</p> <ul style="list-style-type: none"> ефектът върху организацията или по-широката общност в резултат от участието на обучаемите в обучението. <p>Въпросите, на които може да се обърне, включват:</p> <ol style="list-style-type: none"> Какви връзки можем разумно да направим между по-широки промени на нивото на работата на организацията и / или общността и учещите? Как обучението допринесе за по-широки промени в общността, чрез работата на обучаващите се? 	<ul style="list-style-type: none"> По-лесно на ниво отделни учащи, но много повече по-предизвикателни в по-широка общност; Външните фактори и проблемният контекст могат да повлияят на способността на организациите и общностите, както по положителен, така и по отрицателен начин, да извършват своята работа след обучението; Това затруднява установяването на връзките между действията на организациите и промените, настъпващи в по-широката общност.

3.2. Методи за събиране на данни.

Информацията, събрана за реакциите, както и за непосредствените и междинните резултати, може да бъде количествена, когато резултатите се изразяват в числа, статистика и т.н., или качествена, когато резултатите се изразяват като модели, общи черти или споделен опит.

Може да е популярно мнението, че за да бъде достоверно, оценките трябва да се извършват само с помощта на количествени методи, например, доказвайки успеха на обучението чрез установяване на статистически значимо подобрене в нивото на знания на обучаемите. Вярно е, че статистическите данни предават резултатите ефективно и конкретно, но използването на тези методи само не разказва цялата история.

Докато количественият подход отдавна е стандартен метод за оценка, все по-голям обем литература твърди, че този подход не винаги работи в реалния свят, особено за проекти, които се занимават с текущи социални проблеми. С цел да се определи дали има връзка между обучението и документираните резултати, трябва да бъде систематичен при събирането и предприемането на данни усилия да се гарантира, че събраните данни са надеждни.

Следователно комбинацията от количествена и качествена информация дава достоверни резултати, като осигурява на координатора на проекта и на партньорите по изпълнението допълнителни начини за разбиране на това, което се е случило и защо. Методите, които могат да дадат както количествени, така и качествени данни, са полезни за ефективно измерване на реакциите и непосредствените и междинните резултати.

3.2.1. Анализ на данните от оценката

След като бъде събрана информация за резултатите от обучение, следващата стъпка е да се анализират данните, да се направят заключения и да се направят препоръки. Първоначално може да изглежда смущаващо да се компилират резултатите от различни въпросници, интервюта и наблюдения и със сигурност мнозина стигат до тази стъпка, чувствайки се съкрушени.

Естествено, ако сте поискали много информация, ще се сблъскате с много информация, която да анализирате, но ако вашите въпроси са били целенасочени, анализът на данните трябва да бъде относително лесен. Друга причина, поради която хората могат да се почувстват сплашени, когато попаднат на анализ на данните, е, че може да им липсват необходимите знания за съставяне на резултатите.

КУТИЯ-8. Таблиране на количествени данни от въпросници.

Почти всеки въпросник за оценка съдържа някои въпроси, включващи рейтингови скали или скали, които изискват от респондентите да изберат най-подходящия отговор от редица отговори. Компилирането на данните от такова проучване включва изчисляване на средния отговор за всеки въпрос, както е илюстрирано по-долу.

Този пример показва как данните могат да бъдат анализирани, когато е използвана рейтингова скала.

- Съставете таблица, която илюстрира твърденията или въпросите, които ще бъдат оценени, възможностите за отговор, броя на респондентите и средната оценка, която ще бъде изчислена.
- Задайте стойност на всяка оценка по скалата.

Например: Категорично несъгласен = 1; Несъгласен = 2; Съгласен съм = 3; и Категорично съм съгласен = 4

- Изчислете средната оценка за всеки въпрос. Средната оценка се определя чрез умножаване на броя на отговорите за всяка оценка по стойност на оценката и разделяне на общия брой на отговорите.
- Средната оценка е число, вариращо от 1 (където всички респонденти са категорично несъгласни с твърдението) до 4 (където всички респонденти са категорично съгласни).

Например: 15 участници отговориха на въпроса:

- 0 участници избраха "Силно несъгласие" (оценено на 1);
- Избраха 8 участници „Не съм съгласен“ (оценено на 2);
- Избраха 7 участници "Съгласен" (оценено на 3);
- 0 участници избраха "Напълно съгласен" (оценено на 4).

Например: Въпрос 1:

След завършване на обучението, аз съм по-способен да разработя и прилагам ефективни интервенции, свързани с менструалното здраве и хигиената, основани на общността чрез подход на участие в моята младежка работа.

1 Силно несъгласие	2 Не съм съгласен	3 Съгласен	4 Напълно съгласен	брой респонденти *	Средно аритметично рейтинг
0	8	7	0	n = 15	2.46

- Средната оценка е $(8 * 2 + 7 * 3) / 15 = 2.46$. Не включва лица, които са го направили не отговаря. Предложена интерпретация на данните:
- Средно малко над половината. Подходящо заключение може да бъде, че бихме могли да се справим по-добре в обучението по отношение на тази учебна цел.

- Да се потвърждават заключенията, но би било важно да се разгледат и мотивите, дадени от респондентите, които не са съгласни, че тази учебна цел е изпълнена, и причините, дадени от тези, които са се съгласили, че тази учебна цел е изпълнена.
- „N-стойност“ показва броя на респондентите. Стойността n може да се променя от един въпрос на следващия, в зависимост от броя на учащите, отговорили на въпроса.

3.2.1. Таблиране на количествени данни от въпросници

Почти всеки въпросник за оценка съдържа някои квестони, включващи рейтингови скали или скали на Ликерт, които изискват от респондентите да изберат най-подходящия отговор от диапазон или отговори. Компилирането на данните от такива въпроси включва изчисляване на средния отговор за всеки въпрос, както е илюстрирано по-долу.

3.2.2. Анализирание на качествени данни

Ако при провеждането на оценка са поискани коментари от учащите или ако са помолени да дадат мотиви за отговорите си, има значителни количества качествени данни за анализ. Интервютата, наблюденията и отворените въпроси изискват оценителят да интерпретира данните, внимателно пресявайки информацията с цел идентифициране на тенденции, модели или общи черти.

Една полезна техника за тълкуване на качествена информация е да се отбележи честотата на подобни думи, понятия или ситуации. В такива случаи кодирането, процес, който включва превод на събрани данни в значими категории, може значително да улесни анализа на моделите.

Един прост процес на кодиране включва:

1. Внимателно прочетете всички данни няколко пъти и се опитвайте да осмислите информацията;
2. Разработване на система от категории, която позволява да се категоризират всички данни и присвояване на етикет или код на всяка категория;
3. Гарантиране на това, че всяка категория се държи заедно по смислен начин и че разликите между категориите са очевидни;
4. Определяне на кръстосани теми, данни, които принадлежат към няколко категории;
5. Идентифициране на модели, асоциации или взаимоотношения.

Тъй като е ефективно да се използват компютърни електронни таблици за проследяване на количествени отговори, такъв софтуер е еднакво полезен при анализ на качествени данни. Електронните таблици могат да позволят да се търсят често срещани думи, да се организират данни, да

се използват функции за сортиране и филтриране.

3.2.3. Събиране на данни за трансфер и оценки на въздействието

В случай на трансфер и оценки на въздействието, когато значителна част от събраните данни са качествени по своя характер, анализът на моделите и триангулацията остават два важни метода за анализ на данните. Разбира се, табличното съставяне на въпросниците също е често срещана практика при анализа на данни за прехвърляне и оценки на въздействието.

При опит за извеждане на заключения относно дългосрочни резултати обаче е необходим по-изчерпателен анализ на информацията за оценка, събрана във времето. Анализът на данните за трансфера и въздействието включва не само разглеждане на данните, събрани по време на този етап от процеса на оценяване, но и отчитане на кумулативния ефект на резултатите, проследявани във времето. Примерът по-долу илюстрира цялостен процес за проследяване на резултатите във времето.

КУТИЯ-9. Компилиране на качествени данни.

Този пример показва един начин за тълкуване на коментарите, събрани във въпросник за окончателна оценка.

1. Изградете таблица, която осигурява място за въпросите, които ще бъдат оценени, обобщение на отговорите, честотата на определени термини или идеи и заключения.
2. Прочетете и обобщете отговорите.
3. Обърнете внимание на честотата.
4. Направете преценка.

Например: Въпрос 2:

Какво мислите за сесията за разработване на интервенции за осведоменост относно менструалното здраве и хигиена чрез подход на участие в младежката работа? Моля, коментирайте.

Обобщение на отговорите, събрани от учащите (n = 15 респонденти)	Заключение
1. Необходими са още примери, (8x)	Качеството на сесията може да се подобри, особено като се гарантира използването на повече примери, използване на актуални слайдове с визуална помощ и осигуряване на достатъчно време за презентация.
2. Необходими са повече материали за четене, (1x)	
3. Използването на компютърни слайдове би подобряване на презентацията, (2x)	
4. Няма достатъчно време, (9x)	

- Да се направят изводи от данните, следните термини могат да бъдат полезни:
 - Наличие на ... напр.

Наличието на аспекти на подхода на участие при разработването на интервенции за осведоменост относно менструалното здраве и хигиена и езика, свързан с него, беше отбелязано във всички планове за действие на учащите.

- **Качество на ... напр.**

Качеството на улесняването на обучението беше цитирано многократно като отлично.

- **Степен на ... напр.**

Степента на недоволство на обучаемите от съоръженията за обучение показва, че трябва да се обърне сериозно внимание на промяната на мястото за бъдещ курс на обучение.

- **Ниво на ... напр.**

Нивото на участие в дебата за необходимостта от менструална осведоменост в младежката работа беше много високо и представлява друга илюстрация на повишената мотивация на учениците да изследват тази тема от гледна точка на табу, стигма и митове около менструацията.

3.2.3. Триангулация.

Когато данните от различни източници на данни се сравняват, за да се потвърдят резултатите, това се нарича триангулация. Ако подобни констатации се появят от няколко източника, в идеалния случай от три, тогава можем да увеличим сигурността, с която правим заключения. Това, към което се стремим да използваме три метода, за да стигнем до отговора на въпрос, е два от трите да дадат подобни отговори. Ако получим три противоречиви отговора, знаем, че ще трябва да прегледаме въпросите си и може би да преосмислим методите си.

КУТИЯ-10. Триангулиращи данни.

Използвайки количествена и качествена информация, събрана от въпросник, информация, събрана от неформалния разговор на учителите по време на почивките, и информация, събрана чрез сесия за разбор, е възможно да се обясни защо целта е свързана с:

- разработването на интервенции за осведоменост относно менструалното здраве и хигиена за подход на участие в младежката работа е постигнато само частично. Със сигурност качеството на презентацията беше съществен фактор.



КУТИЯ-11. проследявайте резултатите, свързани с менструалното здраве и хигиена с течение на времето.

ОЦЕНКА, ИЗПОЛЗВАНА ЗА СЪБИРАНЕ НА ДАННИ	СПЕЦИФИЧНИ ВЪПРОСИ ЗА НАУЧИТЕЛИ
<ul style="list-style-type: none"> • В заданието за предварително обучение учениците бяха помолени: 	<p>В .: Постоянно ли интегрирате придобитата концепция за менструално здраве и хигиена в работата си?</p> <p>Да, или Не: Моля, обяснете отговора си.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • В 9-месечния последващ въпросник учениците бяха помолени: 	<p>В .: Използвате ли вие или вашата организация някое от знанията, уменията или методите, придобити по време на обучението?</p> <p>Да, моля, опишете използваните стратегии. Не, моля, обяснете защо.</p>

- В 18-месечния последващ въпросник учениците бяха помолени:

В.: Използва ли вашата организация или други младежки организации във вашата общност някой от резултатите от обучението?

Да, моля, опишете използвания изход.

Не, моля, обяснете защо.

3.2.4. Анализ на приноса.

Анализът на приноса е специфичен вид анализ на данните, предприет с цел предоставяне на информация за приноса на проекта към проблема или проблема, върху който той се опитва да повлияе. Той признава, че постигането на по-дългосрочен резултат или въздействие отнема време и следователно не се стреми да доказва въздействие преди това въздействие да бъде осъществено. Обикновено повечето проекти в областта на младежкото образование и обучение са относително краткосрочни, обхващащи период от една до три години, което затруднява оценката на дългосрочните промени.

Това, което може разумно да бъде измерено, като се има предвид тази времева рамка, е напредъкът към въздействията, а не причинно-следствените връзки между намеса в проекта и въздействие. Анализът на приноса, съсредоточен върху предоставянето на информация относно вероятността програма или проект да постигне желаното въздействие, предлага ефективен подход за измерване на напредъка към дългосрочните резултати.

Анализът на приноса предлага шестстепенен процес, който включва разработването на логически модел или верига от резултати за даден проект, дейности по събиране на данни и оценка на алтернативни обяснения за дългосрочни резултати. Следването на тези стъпки дава възможност на оценителите да представят правдоподобна или достоверна история на приноса, която описва нивото, до което резултатите могат да бъдат свързани с проекта. По този начин целта на този анализ не е да докаже принос към въздействие, а по-скоро да намали несигурността относно приноса, който проектът е направил или прави за въздействията.

Следователно, като се фокусира върху намаляването на несигурността около наблюдаваните въздействия, анализът на приноса позволява на ръководителя на проекта да изгради сигурност относно вероятността те наистина да са допринесли за някои от желаните промени.

- **Напр.:**

Един от начините да намалите несигурността относно значимостта

на даден принос е да оцените алтернативни обяснения за това, което наблюдавате:

- Ако в общността, където младежките работници са участвали във вашето обучение, засягащо табута, митове и стигма около менструацията, се наблюдава повишаване на осведомеността относно менструалното здраве, трябва да разберете дали тези младежки работници са получили и друго подобно обучение от други организации, преди да приемете, че вашата организация е оказала това въздействие.

Заклучение

За да обясните своя принос, важно е да покажете по какво се различава от приноса на друг. Намаляването на несигурността относно вашия принос ще доведе до повече яснота.

Премахването на алтернативните обяснения изисква известно размишление, а понякога и допълнително изследвания. Тъй като се създава история на приноса, се предполага, че може да са необходими допълнителни доказателства за справяне с предизвикателствата, които могат да възникнат по отношение на достоверността на констатациите. Търсенето на допълнителни доказателства може да включва проучвания на бенефициенти, казуси, прегледи на литература или посещения на място.

В нашата младежка работа анализът на приноса ни позволява да анализираме информация за приноса на обучението по нашия проект за по-дългосрочни резултати, върху които проектът се опитва да повлияе. Използвайки вече описаната рамка за мониторинг и оценка в това ръководство, анализът на приноса може да подобри нашия капацитет за оценка на въздействието.

КУТИЯ-12. Анализ на приноса.

Този пример показва как данните за въздействието могат да бъдат анализирани с помощта на анализ на приноса за двугодишен проект, който започна през януари 2017 г. и завърши през декември 2018 г.

1. Опишете накратко доказателства за промяна въз основа на събраните данни.
2. Опишете приноса, който смятате, че сте направили, като създадете „история за принос“.
3. Посочете алтернативни причини за промяна. Идеи за мозъчна буря, проучете, ако имате нужда повече информация или кръстосана проверка с други източници.
4. Дайте обяснения от значение. Опровергайте или подкрепете вероятността за алтернатива обяснения.
5. Направете изводи за правдоподобни връзки и коригирайте историята си на принос.

- **Например:** Възможни доказателства за положителна социална и полова промяна: През второто тримесечие на 2020 г. се увеличи броят на младежките организации, които интегрираха менструалното здраве и хигиена в своята младежка работа.

- **Възможни обяснения:**

- **Нашето обяснение:**

Укрепени бяха учебни материали на младежки организации за застъпничество за менструалното здраве и хигиена чрез младежката работа, тъй като младежките работници бяха осведомени в обучението към менструалните и половите предизвикателства, с които менструационните хора традиционно се сблъскват с течение на времето в обществото, докато управляват менструацията.

- Това разказва и предоставя доказателства за променено поведение и способности сред младежките работници.

- **Алтернативно обяснение:**

Младосторганizations бяха насърчавани да интегрират осведомеността за менструалното здраве и хигиената в младежката си работа чрез кампании за застъпничество за повишаване на осведомеността относно менструалното здраве и хигиена онлайн.

- По-малко вероятно обяснение, тъй като медийните кампании стартираха само за три седмици през февруари 2020 г.

- **Алтернативно обяснение:**

Младосторганizations се чувстваха отговорни за интегрирането на менструалното здраве и хигиенната информираност в младежката им работа, за да подобрят знанията за хигиената на менструалния цикъл на младите хора, тъй като тенденциите в медийните новини за периода на бедност.

- По-малко вероятно обяснение, тъй като медийните новини за периода на бедност не могат да улеснят овластяването на младежките работници с основните умения как да интегрират менструалното здраве и хигиената в младежката работа.

- **Заклучение:**

Един правдоподобен резултат от обучителните сесии, проведени на младежки работници по менструални и полови предизвикателства, пред които са изправени менструаторите, докато управляват своите периоди, показва, че е имало значително увеличение (75%) от младежките организации, интегриращи менструалното здраве и хигиена в тяхната младежка работа 18 месеца след Проектът. Въпреки че два други фактора може да са повлияли на ситуацията, нито един не изглежда а вероятно обяснение за степента на увеличаване на капацитета на младежките работници.

- Медийна кампания насърчи младежките организации да интегрират менструалното здраве и хигиена в тяхната младежка работа, но стартира само два месеца преди събирането на данни.

- Последните тенденции в медийните новини за периода на бедност показаха необходимостта от знания за хигиена на менструалния цикъл в нашето общество и те мотивират младежките организации да предприемат действия. Но това не подкрепя действителното увеличаване на капацитета на младежките работници.

Въз основа на сравнение на данните, свързани с менструалното здраве и информираността за хигиената преди и след проекта, се очаква младежките работници да играят своята роля за поведение и трансфер чрез интервенции след обучение. В тяхната общност периодите на положително отношение към менструациите обикновено се подобряват през последната година. Подобрените нагласи за менструално обучение може да са намалили табутата, стигмата и митовете, свързани с менструацията в младежката работа.

3.3. Срещнати предизвикателства в оценката.

Едно предизвикателство, присъщо на оценката на проекти, е да се определи къде оценката започва и къде завършва. Информацията, която се събира за реакциите на учащите и ученето от едно обучение, може да се използва незабавно за модифициране и / или подобряване на следващото обучение на текущ проект или обучение за възобновяеми източници и друго обучение в бъдещи проекти. В контекста на нашата младежка работа, компилираните резултати за обобщаваща оценка в края на обучението служат като основни текстови данни за бъдещ проект.

- **Например:**

- резултатът за обобщаваща оценка разкрива, че 61,5% от учащите са смятали, че не е отделено достатъчно време за процеса на предоставяне на интервенции, базирани на общността чрез подход на участие, тогава е важно тази информация да се използва за модифициране и подобряване на сесията за използване на подход на участие в младежката работа за бъдещо обучение.



Друго предизвикателство, което се появява, е управлението на обхвата на оценката. Толкова е лесно да добавите въпрос тук и там, а след това по-късно да се окажете изправени пред повече данни, отколкото можете да анализирате. Това кара много от нас да се чувстват съкрушени или обезсърчени впоследствие да отлагат или изобщо да избягват съставянето на резултатите.

Данните, събрани с ясна цел, позволяват на ръководителя на проекта да се съсредоточи върху това, което наистина иска и трябва да научи за техния подход към проекта. Понякога може да се изкушим да направим изводи, които да затвърдят впечатленията, които сме имали по време на даден проект, или да заключим и обобщим от информация, събрана от много малко хора. Важно е да се опитате да останете обективни в този момент и наистина да правите заключения въз основа на разкритите данни. Реалистичните заключения относно данните и препоръките могат значително да повишат доверието към вашата организация и към вашата младежка работа.

3.3.1. Решаване на срещани предизвикателства

Оценяването на промените, които се случват в дългосрочен план, и опитите да се определи дали тези промени могат да бъдат свързани с някакво конкретно обучение, макар и трудно, в никакъв случай не е невъзможно. Интегрирането на аспекти на новите подходи като анализ на приноса и по-систематичен подход към оценката може да помогне за справяне с текущите предизвикателства при оценката на трансфера и въздействието на даден проект.

Друго предизвикателство при оценката на трансфера и въздействието е поддържането на взаимоотношения с бивши учаци и с различните заинтересовани страни, участващи в даден проект. Първоначално, веднага след обучението, учащите обикновено все още са ентузиазирани да поддържат връзка с други учаци и да споделят своите истории и опит. С течение на времето и обучаващите се отново се потапят в работата си, комуникацията често се забавя и поддържането на чувство за общност сред учащите се затруднява.

Някои най-добри практики за поддържане на взаимоотношения с бивши учаци са създаването на проект с различни дейности, така че те да могат да се срещнат няколко пъти лице в лице през жизнения цикъл на проекта, което е задължително в провеждането на трансфер и оценки на въздействието. Отделянето на време за проследяване на обучението, проведено преди месеци или дори години, е предизвикателство, особено когато със сигурност има текущи проекти или по-скорошни обучения, които имат спешни

изисквания. Балансирането на тези много приоритети, свързани с минало, настояще и бъдещо обучение, е умение, което младежките работници трябва да развият, за да работят ефективно.

3.4. Процес на оценка на обучение.

Фаза на планиране

1. Разберете нужната промяна.

Как да го направя: Извършете оценка на нуждите от обучение:

Оценката на потребностите от обучение помага да се развие разбирането за пропуските

което съществува между текуща ситуация и по-идеална ситуация:

- Извършване на сканиране на околната среда, за да се определи как проблемният контекст може да повлияе на обучението;
- Разработване на профил на потенциалните обучаеми, за да се определи как техните характеристики могат да повлияят на обучението;
- Разбирането на пропуските позволява да се идентифицират нуждите от обучение на учащите.

2. Опишете желаната промяна. Как да го направя: Определете резултатите:

Определянето на желаните резултати включва:

- Разработване на ясно разбиране на очакваните резултати на ниво човек, организация, група или общност и с течение на времето;
- Определяне на общата цел, която може да доведе до тези резултати;
- Разработване на специфични учебни цели, които очертават знанията, уменията, ценностите и нагласите, необходими за постигане на целта;
- Очертаване на инструмента за обобщена оценка в края на обучението за измерване на резултатите.

Определянето на желаните резултати насочва решенията по отношение на съдържанието на обучението и помага да се направят заключенията след обучението за това какво е настъпило и какви резултати са постигнати. За да се идентифицират по-широки промени на нивото на организацията или общността, може да бъде полезно да се дефинират показатели, които казват къде да се търсят промени.

Фаза на развитие

3. Повишаване на ефективността.

Как да го направя: Провеждане на формираща оценка: Провеждането на формираща оценка включва:

- Ангажиране на заинтересовани страни като колеги и учаци в прегледа на учебни материали и други аспекти на обучението;

- Провеждането на формираща оценка дава възможност за:
 1. определете дали продължителността на обучението е подходяща (т.е. броят на дните, броят на часовете на ден и т.н.);
 2. решава броя на последователните тренировки и продължителността;
- Направете подходящи промени в съдържанието на обучението, методите, дейностите и т.н. по-добре отговарят на нуждите на учащите.



Фаза на изпълнение:

4. Промени настъпиха в краткосрочен и средносрочен план. Как да го направя: Провеждайте обобщаващо, както и:

Провеждането на оценка в края на обучението включва:

- Събиране на информация за реакции, учене, поведение и краткосрочни желани резултати или промени;
- Анализиране на събраните данни, за да се определи дали целите на обучението са постигнати или не.

Резултатът от тази оценка информира решението за това как да се подобри бъдещото обучение и да се даде възможност да се оцени с течение на времето приноса на обучението за напредъка на капацитета на обучаемите и постигането на социални промени.

Последваща фаза:

5. Разпространение на резултатите, за да се подчертаят настъпилите промени.

Как да го направя: Оценки на трансфера и въздействието и изготвяне на доклад за оценка:

Провеждането на оценки на трансфера и въздействието включва:

- Събиране на информация за средносрочни и дългосрочни желани резултати или промени, включително прехвърляне на обучение в работен контекст на обучаемите и по-широко въздействие върху

организации, групи, общности или общество;

- Анализиране на събраните данни, за да се определи дали целите на обучението са постигнати или не.

Изготвянето на доклад за оценка включва:

- Определяне на аудиториите за доклада;
- Написване на ясен и кратък документ, който включва информация за оценка, която е от значение за идентифицираната аудитория.

Изготвянето на доклад за оценка, който ефективно съобщава резултатите от обучението, подчертава научените уроци, срещнатите предизвикателства и предлага препоръки за подобрения, помага да се гарантира доверието на учащите, финансиращите и други заинтересовани страни.

Имайте предвид, че в доклада за оценка може да се наложи да се документира оценка на нуждите от обучение и формативна оценка.



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Фонд Активни граждани България по Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „Младежки приоритети“ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство и Оператора на Фонд Активни граждани България.“

Ръководството е разработено от организация TERRAM PACIS при изпълнението на проект „Различни заедно“.

Основна цел на проекта е изграждане на капацитет на Сдружение "Младежки приоритети" за работа с уязвими групи млади хора чрез заимстване на практики и методи от Норвегия.

Learn

Think

EDUCATION

Create

Search