

طرق التقييم المتبعة لمنهاج "العثور على قوتك الداخلية"

هذا دليل تكميلي لـ "العثور على قوتك الداخلية": ورشة عمل حول بناء المرونة والتماسك الاجتماعي في مواجهة الشدائد

(متابعة من الصفحة 3 من الدليل):

مقدمة: على الرغم من أنه قد لا يكون من الممكن إجراء استبيان أو تقييم رسمي بعد كل ورشة عمل، إلا أن هناك عدة طرق لتحديد فعالية ورشة العمل أثناء التدريب (على سبيل المثال، في نهاية كل يوم) وبعد الانتهاء منه. إن أبسط طريقة هي أن تطلب من المشاركين إبداء ملاحظاتهم/أسئلتهم التي قد تكون لديهم. ومع ذلك، تذكر أن تصمم ملاحظتك وفقاً لمستوى إلمام المشاركين بالقراءة والكتابة - أي لا تفترض مسبقاً أنهم يستطيعون القراءة والكتابة.



جزء من عملية جمع بيانات التغذية الراجعة للنشاط، سواء من خلال استمارات التقييم اليومية أو تمرين جماعي تفاعلي ختامي تفاعلي، يمكنك أيضاً التفكير في سؤال المشاركين عن:

- **النشاط أو التمرين المفضل:** يمكن أن يكون هذا سؤالاً مفتوحاً أو نشاطاً ترتيبياً حيث تطلب من المشاركين اختيار أنشطتهم المفضلة. فكر في طلب تفسيرات للأنشطة/التمارين المحددة أو المختارة للحصول على مزيد من المعلومات حول سبب تفضيل المشاركين لهذه الأنشطة/التمارين.
- **النشاط أو التمرين الأقل تفضيلاً:** بالإضافة إلى معرفة الأنشطة/التمارين المفضلة لدى المشاركين، سيكون من المفيد معرفة العكس. قد تساعدك معرفة سبب عدم اعجاب المشاركين لأنشطة/تمارين معينة في إجراء تعديلات مستقبلية.
- **اقتراحات للتحسين:** قد يكشف سؤال المشاركين على وجه التحديد عما يجب القيام به بشكل مختلف في ورش العمل المستقبلية عن مواضيع لمزيد من النقاش حول ما يقدره المشاركون ويعتبرونه مهماً.

نظرية التغيير (من الكتيب)
إننا تم دمج الحساسية تجاه الصدمات والتماسك الاجتماعي في المجتمعات المتأثرة بالنزاعات والمجتمعات التي تعاني من انعدام الأمن الغذائي مع مكونات المرونة السائدة، فسيتم تحسين الصحة النفسية والعاطفية للأفراد، وبذلك ستتحسن قدرة الأفراد ومجتمعاتهم على مواجهة الصدمات والضغوط، لأن العلاقات الصحية والمثمرة بين أفراد المجتمع وقادته وفيما بينهم تنتج مجتمعات أكثر استقراراً وسلاماً ومرونة.

نظرًا لأن **نظرية التغيير** تهدف إلى تحسين الصحة العقلية والعاطفية للأشخاص حتى يتمكنوا من التعامل بشكل أفضل مع الصدمات والضغوط، فقد يستغرق الأمر بعض الوقت حتى تصبح التحسينات واضحة. لذلك، فإن جمع التغذية الراجعة اليومية أو إجراء استبيان بعد ورشة العمل مباشرة قد لا يحصل على هذه المعلومات.

الخلفية: يفترض برنامج "العثور على قوتك الداخلية" أن معظم الناس (إن لم يكن جميعهم) قد تعرضوا لصدمات وخسائر في حياتهم. واستجابة لذلك، يركز دليل ورشة

العمل في المقام الأول على تعزيز أبعاد الترابط والتعلق في التنمية البشرية والرفاهية. ومن خلال اكتساب المعرفة والمهارات الأساسية، يهدف الدليل إلى مساعدة المشاركين في سياقاتهم الاجتماعية على توسيع وتقوية قدراتهم العقلية والعاطفية على الاعتراف بالخسائر والصدمات السابقة وتجاوزها. ومن خلال القيام بذلك، فإنه يحرر الأشخاص المتأثرين بالنزاعات للتعرف على الفرص واغتنامها، بغض النظر عن الظروف. وهذا يمكن أن يساعدهم على تحسين شعورهم بأنفسهم، والعمل بشكل أكثر تعاوناً مع الآخرين، وأن يكونوا أكثر استباقية في تحسين حياتهم، مثل تحسين التغذية، وسبل عيش الشباب، والتماسك الاجتماعي، والادخار الشخصي والجماعي، والصرف الصحي المجتمعي، والحياة المدنية.

ولعل الأهم من ذلك أن أنشطة ورشة العمل ستزود المشاركين بالمهارات اللازمة لتحسين العلاقات الشخصية وداخل المجموعة الواحدة والعلاقات بين المجموعات. ومن المأمول أن يتعلم المشاركون من خلال المشاركة في التمارين الواردة في هذا الدليل كيفية التعامل مع الصدمات والضغط، وتصور حياة أفضل لأنفسهم وأسرهم ومجتمعاتهم، وفي نهاية المطاف، اتباع مسارات شخصية لتحقيق قدر أكبر من المرونة.

مناهج التقييم: قد ترغب في النظر في إجراء استطلاعات متابعة لإتاحة الوقت للمشاركين للتفكير فيما تعلموه في ورشة العمل وللسماع للتغييرات بالظهور. فيما يلي بعض المبادرات التي يمكنك اتخاذها لتقييم فعالية ورشة العمل.

أنشطة المراقبة الخفيفة¹

يشير نشاط الرصد الخفيف إلى نهج عملي يوفر البيانات ذات الصلة في الوقت المناسب. وهو يسمح للموظفين بالتصرف على الفور لضمان سير التقدم في المسار الصحيح ودقة الافتراضات. يركز الرصد الخفيف على الأنشطة أو المواقع أو المجموعات المستهدفة الجديدة، ويعالج المجالات التي قد يكون فيها الموظفون أقل ثقة. وكما يوحي اسم هذا النهج، فإن الرصد الخفيف "خفيف" لأنه يحتوي على نطاق محدود من الأسئلة التي تسعى إلى التحقق من وجود مشاكل، ويستخدم أساليب رصد بسيطة، ويستخدم أحجام عينات صغيرة غير تمثيلية أو مجموعات بيانات غير كاملة/جزئية "جيدة بما فيه الكفاية" لتوقع الاتجاهات وتحديد المشاكل المحتملة لإدارة المشروع التكيفية، ويمكن دمجها في أنشطة المشروع حيثما كان ذلك ممكناً.

يمكن أن يأخذ الرصد الخفيف للتحقق من فعالية ورشة العمل شكل استبيان أو مقابلات بعد النشاط (على سبيل المثال، بعد أسبوعين من ورشة العمل، أو بعد شهر واحد من ورشة العمل، إلخ) مع عينة صغيرة من المستجيبين. قد تفكر في استخدام عينات الحالة الحرجة لاختيار المستجيبين. على سبيل المثال، في سياق الأمن الغذائي والقدرة على الصمود، يمكنك استخدام معلومات المشروع المتاحة (أي بيانات التقييم و/أو بيانات الرصد) لتحديد الأفراد أو المجموعات التي واجهت أكبر صعوبة في تحقيق نتائج المشروع (أي من تعتقد أنهم الأقل احتمالاً لتحقيق الأمن الغذائي والقدرة على الصمود). ثم، بعد أسبوعين (أو شهر) بعد ورشة العمل، يمكنك طرح أسئلة من هذا القبيل عليهم:

- كنتيجة لما تعلمته وخبرته في ورشة العمل، هل تشعر بأنك مختلف عن نفسك بأي شكل من الأشكال؟ إذا كان الأمر كذلك، كيف؟
- هل أثر ما تعلمته واختبرته في ورشة العمل على أنشطتك في المشروع؟
- منذ ورشة العمل، هل غيرت موقفك أو سلوكك تجاه الآخرين بأي شكل من الأشكال؟ إذا كان الأمر كذلك، كيف؟
- ماذا (غير ذلك) تأمل أن تساهم به في المستقبل؟
- ما هو الدعم الإضافي الذي تحتاجه لإيجاد قوتك الداخلية وتحسين رفاهيتك؟

التغيير الأكثر أهمية² (MSC)

هذه منهجية تشاركية يتبادل فيها المشاركون وأصحاب المصلحة الآخرون قصص التغيير ويحددون معنى لنتائج المشروع. وتُعدّ منهجية MSC طريقة ممتازة لتحديد التغييرات غير المتوقعة أو التغييرات غير الملموسة سواء كانت إيجابية أو سلبية، ولفهم كيفية تقييم التغييرات المختلفة من قبل أفراد المجتمع المختلفين. يمكن استخدام MSC كمنهجية قائمة بذاتها أو بالاقتران مع أساليب تقييم فعالية ورش العمل التقليدية، ويوصى باستخدامها في تقييمات منتصف المدة والتقييمات النهائية، ويمكن استخدامها في الرصد المستمر أو كجزء من الدراسات الخاصة، حسب الاقتضاء. عند استخدام MSC لتقييم فعالية ورشة العمل، يجب مراعاة توقيت جمع القصص والتأكد من وجود وقت كافٍ للمشاركين لتجربة التغييرات نتيجة ورشة العمل.

ستجيب القصص حول ورشة العمل عن هذه الأسئلة **”بالتفكير في ورشة عمل ”العثور على قوتك الداخلية“، ما هي التغييرات التي رأيتها (إيجابية أو سلبية) نتيجة لورشة العمل؟ أي من هذه التغييرات هو الأكثر أهمية، ولماذا؟“**. من الناحية المثالية، يجب أن يكون للقصص بداية (ماذا كان الوضع قبل حدوث التغيير؟ **”قبل بداية ورشة العمل“**)، **”والوسط“** (ماذا حدث؟ **”ثم بدأت ورشة العمل“**)، **”والنهاية“** (ما الذي اختلف؟ **”الآن أصبحت الأمور“**)، **”والأهمية“** (لماذا هذا مهم؟ **”هذا مهم بالنسبة لي لأن**

فيما يلي الخطوات الرئيسية اللازمة عند تخطيط وتنفيذ عملية لجنة إدارة التغييرات الطبية كما هو موضح في [سلسلة إرشادات نظام الإبلاغ عن التغييرات الطبية التغيير الأكثر أهمية:](#)

- | | |
|--|---|
| ➔ الخطوة 1: تحديد ما إذا كانت اتفاقية الخدمات الإدارية هي الأنسب | ➔ الخطوة 6: حدد التغيير الأكثر أهمية |
| ➔ الخطوة 2: وضع خطة للاتصالات المتنقلة. | ➔ الخطوة 7: تصنيف القصص |
| ➔ الخطوة 3: تدريب جامعي القصص | ➔ الخطوة 8: التفكير في التغييرات الأكثر أهمية |
| ➔ الخطوة 4: جمع القصص | ➔ الخطوة 9: توثيق MSC |
| ➔ الخطوة 5: إعداد القصص للاختيار | |

التكامل مع خطة الرصد والتقييم

إذا كان من الممكن إدراج مؤشرات على مستوى النتائج مرتبطة مباشرة بورشة العمل في الإطار المنطقي للمشروع، ففكر في إدراج مؤشر واحد على الأقل يقيس فعالية ورشة العمل في تحسين السلامة العقلية والعاطفية للأفراد لتعزيز قدرتهم على مواجهة الصدمات والضغوطات. من المرجح أن تكون ورشة العمل مكوناً من مكونات تدخل أكبر وليس نشاطاً قائماً بذاته لا علاقة له بالاستراتيجية العامة للمشروع. كما أن وجود مؤشر لقياس فعاليتها سيكون مفيداً في التقييمات والتعلم من المشروع. وتوفر خلاصة تدابير الحماية والتدابير النفسية والاجتماعية التي أعدتها CRS قائمة بمؤشرات المرونة النفسية والاجتماعية⁴ التي بإمكانك اعتبارها.

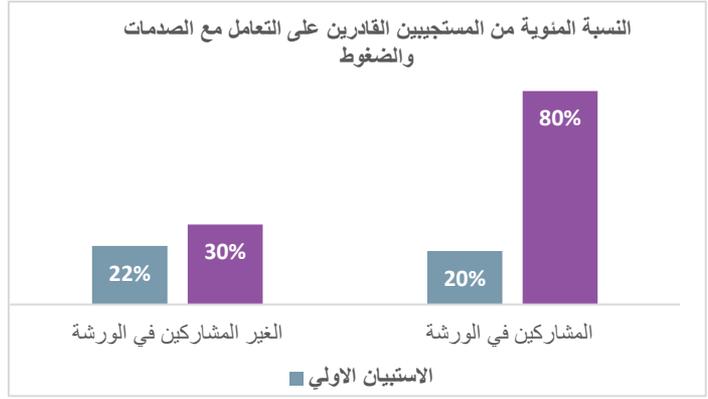
التكامل مع جدول أعمال تعلم المشروع أو البرنامج القطري⁵

يمكن أن يساعد تطوير أسئلة التعلم التي تركز على استكشاف كيفية مساهمة ورشة العمل في تحسين الرفاه النفسي والعاطفي للأفراد لزيادة قدرتهم على التعامل مع الصدمات والضغوطات في توليد الأدلة واختبار نظرية التغيير. تختلف أسئلة التعلم عن أسئلة التقييم، لكنهما لا يستبعد أحدهما الآخر. يهدف كل من أسئلة التعلم والتقييم إلى دعم التعلم ضمن نظرية التغيير في المشروع، على الرغم من اختلافهما في النطاق ومتطلبات البيانات والتوقيت. تركز أسئلة التقييم على المعايير القياسية (الملاءمة والتماسك والفعالية والكفاءة والأثر والاستدامة) لتوثيق الأداء والتحقق من صحة النتائج. وعلى النقيض من ذلك، تتناول أسئلة التعلم مجالات عدم اليقين من خلال استكشاف الروابط بين النهج والنتائج. بينما تتطلب أسئلة التقييم جمع بيانات إضافية، يمكن الإجابة على أسئلة التعلم في كثير من الأحيان باستخدام بيانات المشروع الحالية. يتم تنقيح أسئلة التقييم أثناء تنفيذ المشروع، في حين أن أسئلة التعلم تتطلع إلى المستقبل ويمكن أن تسترشد بالتعديلات طوال فترة المشروع.

التحليل شبه التجريبي⁶

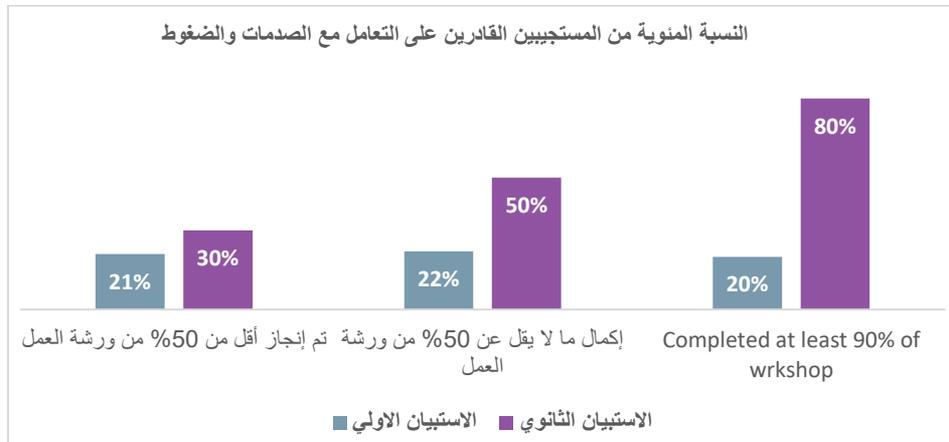
إن التصميم شبه التجريبي يشبه تجربة المراقبة العشوائية (RCT)، ولكن مع اختلاف واحد مهم: يتم اختيار مجموعة المقارنة على أساس الملاءمة بدلاً من العشوائية. والهدف من ذلك هو ضمان تطابق مجموعة المقارنة بشكل وثيق مع مجموعة التدخل. غالباً ما تُستخدم التصاميم شبه التجريبية عندما لا يكون من العملي أو الأخلاقي تعيين مجموعات عشوائياً لتلقي أو عدم تلقي التدخل. وعلى

غرار التصميم التجريبي، تمثل المقارنة بين مجموعة التدخل والمجموعات التي لم تتلق التدخل مجموعة التدخل، وهي تشبه التصميم التجريبي، تمثل المقارنة بين مجموعة التدخل والمجموعة التي لم تتلق التدخل For. على سبيل المثال، إذا كان لدى مشروعك مؤشر لفعالية ورشة العمل في تحسين الصحة النفسية والعاطفية للأفراد لزيادة قدرتهم على مواجهة الصدمات والضغوط، ويمكن للمشروع قياس ذلك على مجموعة فرعية أخرى من سكان المشروع الذين لن يحضروا ورشة العمل، فإن المشروع لديه الفرصة لمقارنة نتائج المشاركين في ورشة العمل وغير المشاركين



للتحقق من الإسناد. يوضح الشكل الموجود على اليمين مثلاً لتصور لهذا النوع من التحليل.

إذا لم يكن لدى المشروع الفرصة لقياس المؤشر مع مجموعة فرعية أخرى من سكان المشروع، فقد ينظر المشروع في اتباع نهج أقل صرامة في شكل تحليل "المنفذين - غير المنفذين". في هذا النهج، يمكن للمشروع قياس المؤشر بين المشاركين في ورشة العمل، ولكن مع مقارنة النتائج بين المنفذين وغير المنفذين. يمكن أن يكون المنفذون هم أولئك الذين أكملوا ورشة العمل (أو لديهم معدل إكمال مرتفع)، بينما يمكن أن يكون غير المنفذين هم أولئك الذين لم يتمكنوا من إكمال ورشة العمل (أو لديهم معدل إكمال منخفض). فيما يلي مثال لتصور لهذا النوع من التحليل.



ميكو سان ديبغو (michelin.sandiego@crs.org) ولوسي. شتاينتز (lucy.steinitz@crs.org) / أغسطس 2024 / CRS2024

مصادر اخرى:

¹ [Monitoring for Problem-Solving, Adaptive Management, Reporting and Learning | CRS](#)

² [MEAL Guidance Series: Most Significant Change \(draft version\)](#)

³ [Most Significant Change Ex. Planning Worksheet 2023 11.docx \(sharepoint.com\)](#)

⁴ <https://crsorg.sharepoint.com/sites/Protection-Measures/SitePages/Psychosocial-Resilience.aspx>

⁵ [Establishing a learning agenda guidance and template 201702.pdf \(usalearninglab.org\)](#)

⁶ [Mixed Methods Evaluations Technical Note.pdf \(usaid.gov\)](#) and [mod7b impact evaluation designs.pdf \(usalearninglab.org\)](#)