

MÉRÉS ÉS ÉRTÉKELÉS

SEGÉDLET CIVIL SZERVEZETEK SZÁMÁRA



Egy szervezet számára alapvető kérdés, hogy **tevékenységei, projektjei, programjai sikeresek és hatékonyak-e**. Ezalatt elsősorban azt értjük, hogy a szervezet küldetését és kitűzött céljait tudja-e és milyen mértékben tudja teljesíteni, valamint ennek következményeként elérni az általa kitűzött és vágyott változást.

→ Hogy ezeket a kérdéseket biztonsággal meg tudjuk válaszolni, fontos:

- feltételezések helyett adatokra alapozni,
- az összegyűjtött adatokat pedig módszeresen elemezni külső szakértő(k) bevonásával.

A szervezetünk munkájával kapcsolatos adatok kinyerésének sokféle módja lehet. Bár szinte minden szervezetben van valamilyen szintű adatgyűjtés és összesítés, a mérési és értékelési munka ennél lényegesen összetettebb – emiatt **ezt a két szintet érdemes el is különíteni**:

ADATGYŰJTÉS

A legalapvetőbb szintet nevezzük adatgyűjtésnek. Ilyen például, amikor a programjainkon részt vevők számát mérjük, az ő vagy egyéb célközönségeink visszajelzéseit gyűjtjük. Ezek fontos visszacsatolások lehetnek számunkra, de nagy valószínűséggel **nem adnak átfogó képet** a mérni kívánt tevékenység, projekt vagy program sikerességéről és hatékonyságáról.

- ▶ **adatfelvétel módja**: véletlenszerű, rendszertelen
- ▶ **adat minősége**: részadatok, melyek nem adnak teljes képet a munkánkról
- ▶ **minta**: kisebb, kevésbé reprezentatív
- ▶ **objektivitás**: korlátozott

MÉRÉS ÉS ÉRTÉKELÉS

A mérést és értékelést ezzel szemben nagyfokú **tervezettség és tudatosság** jellemzi. Ebben az esetben többféle adatot rögzítünk, komplex módszertanokat használva, külső szakértő(k) bevonásával, melyeket később a kitűzött eredmények tükrében elemezni is fognak. A mérésre és értékelésre így tehát tekinthetünk akár kisebb kutatásként is, mely tényleges képet biztosíthat számunkra sikerességünkről és hatékonyságunkról.

- ▶ **adatfelvétel módja**: tervezett, szisztematikus
- ▶ **adat minősége**: teljesebb képet adó adatok
- ▶ **minta**: nagyobb, inkább reprezentatív
- ▶ **objektivitás**: magasabb szintű



FONTOS

Míg az adatgyűjtést mi magunk is elvégezhetjük csapaton belül, a mérés és értékelés megtervezéséhez és lebonyolításához is **szakemberre lesz szükségünk**, aki az esetek nagy részében szervezetén kívülről jön.

MIÉRT VÉGEZZÜNK MÉRÉSI ÉS ÉRTÉKELÉSI MUNKÁT?

A mérés és értékelés segít:

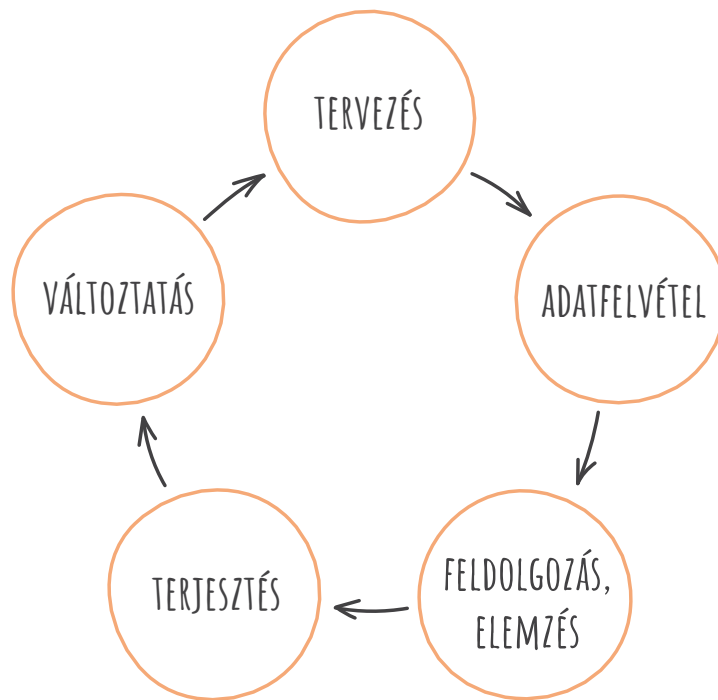
- ▶ A célközönségeink igényeinek mélyebb megismerésében és megértésében. Vagyis, hogy tényleg azok az igényeik/problémáik, amit mi gondolunk? Illetve, hogy valóban megfelelő választ adunk-e ezekre?
- ▶ A szervezetünk eddigi munkájának ellenőrzésében, értékelésében.
- ▶ A szervezetünk adott jelenlegi állapotának felmérésében.
- ▶ Képet kapni az elvégzett munka és a működésünk hatékonyságáról.
- ▶ A stratégiai prioritások kijelölésében és stratégiai döntések meghozásában.
- ▶ A stakeholderek felé való kommunikációban és a legitimációnk erősítésében.
- ▶ A partnerekkel való munkában és partnerségekkel kapcsolatos döntések meghozásában.

SZERVEZETI FELTÉTELEK

A mérési és értékelési munka **erőforrásigényes**, de ez ne riasszon el minket! Szervezetünk méretétől és a rendelkezésére álló erőforrásoktól függően, de mindenképpen fontos belekezdeni ebbe a munkába. Ugyanakkor természetesen arra is érdemes figyelni, hogy mindez a szervezetünk tevékenységeit és működését ne akadályozza aránytalan mértékben.

Bár egy mérési-értékelési kutatás során elkészült beszámoló segíthet minket a támogatók megtartásában vagy újabbak bevonásában, sőt ez a munka elengedhetetlen a sikeres forrásteremtéshez, fontos, hogy ne ezen a szempont mentén végezzük a mérési és értékelési munkát. Ha a támogatók igényeit és elvárásait vesszük alapul, az akár teljes mértékben félrevezető is lehet. Ezt legjobban akkor tudjuk elkerülni, ha **a mérés szervezetünk stratégiájából indul ki**, vagyis az abban megfogalmazott és elérni kívánt változásokat próbáljuk nyomon követni és alátámasztani.

A FOLYAMAT EGYES ÁLLOMÁSAI



A mérési és értékelési munkát több állomásos folyamatként érdemes elképzelnünk majd terveznünk is, melynek során külső szakértő(k) segítségét kell igénybe vennünk.

► **Tervezés**

Mit szeretnénk mérni, milyen adatokra van szükségünk, és ezeket hogyan tudjuk megszerezni?
Ki? Szervezeti csapatunk tagjai együttműködésben a külső szakértőkkel.

► **Adatfelvétel**

A szükséges adatok módszeres gyűjtése.

Ki? Az adat típusától és/vagy az adatfelvétel módszertanától függően külső szakértő vagy csapattagjaink végzik.

► **Feldolgozás, elemzés**

Az összegyűjtött adatok értelmezése és következtetések levonása.

Ki? Külső szakértők, majd a csapattagok együttműködésben a külső szakértőkkel.

► **Terjesztés**

A következtetések, eredmények kommunikációja szervezetünkön belül, a releváns partnerek és a publikum felé.

Ki? Csapatunk tagjai.

► **Változtatás**

Az eredmények integrálása szervezetünk munkájába. Kell-e változtatnunk, és ha igen, min, hogyan?

Ki? Csapatunk tagjai.

► **Tervezés**

Az eszközölt változásoknak megfelelően, és – amennyiben szükséges – új mérési rendszer kialakítása.

Ki? Csapatunk tagjai együttműködésben a külső szakértőkkel.

MIT MÉRJÜNK – A MÉRÉS KÜLÖNBÖZŐ SZINTJEI

A tervezési, menedzsment és monitoring folyamatok mellett a mérésnek és az értékelésnek is a **logikai modellünk** lesz az alapja (lásd [Logikai modell segédlet](#)). A logikai modell az az eszköz, amelyben meghatározzuk, hogy milyen **közvetlen eredményeket** (output), **középtávú eredményeket** és **hatást** várunk szervezetünk munkájától.

PROBLÉMA	CÉL	INPUT	TEVÉKENYSÉG	OUTPUT	EREDMÉNY	HATÁS
Igény, vágy, szükséglet, hiány, amelyre választ szeretnénk adni	Hogyan vagy milyen módon szeretnénk választ adni?	Kapacitás, vagyis mindaz, amivel rendelkezünk, amit „beleteszünk”	Amit és ahogy teszünk, vagyis a cselekvések	Közvetlen, számmal mérhető eredmények	Középtávú eredmények, folyamatok, állapotok, elmozdulások	Hosszú távú változások az eredmények tükrében

Az **outputok** mérése általában (a fent említett) adatgyűjtés keretében valósul meg. Ugyanakkor, hogy ezek a számok ne csak önmagukban álljanak, ezeket is érdemes mélyebb elemzés és értékelés alá vetni, melyben szintén egy külső szakértő tud minket segíteni.

A **hatások** méréséről komplexitása miatt egy külön segédletben beszélünk (lásd [Hatásmérés segédlet](#)).

A szervezet mérési és értékelési kutatásának magját tehát az **eredmények** fogják képezni. Bár az idő jelentős részében külső szakértővel fogunk dolgozni, a közös munka sikeressége érdekében előnyös, ha alapvető szinten mi magunk is értjük a folyamatot. Ehhez lehet hasznos az itt bemutatott **tervező eszköz**.

EREDMÉNY	EREDMÉNY INDIKÁTOR	ADATFORRÁS	ADATFELVÉTEL MÓDJA	IDŐZÍTÉS
Középtávú eredmények, folyamatok, állapotok, elmozdulások	Amitől az eredmény kézzelfoghatóvá és mérhetővé válik	Ahonnán az adatokat kinyerjük	Kvantitatív, kvalitatív például interjú, fókuszcsoport, kérdőív	Amikor és milyen gyakran az adatgyűjtés történik