

Αξιολόγηση LEADER/CLLD σε τοπικό επίπεδο

Ενημέρωση - ευαισθητοποίηση

Κώστας ΑΠΟΣΤΟΛΟΠΟΥΛΟΣ

Μονάδα Θεσμικής Υποστήριξης και Αξιολόγησης

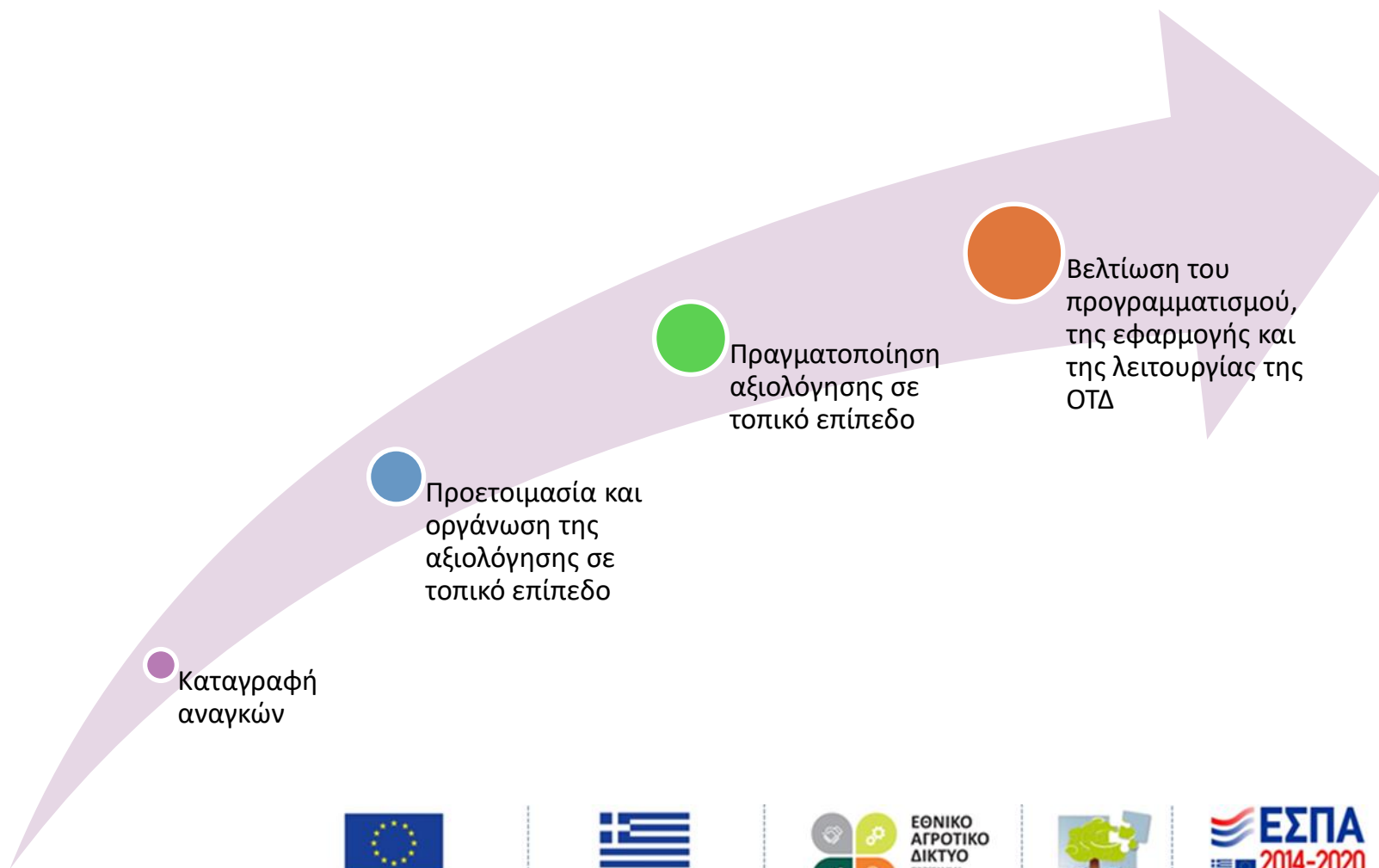
Αθήνα, 30 Νοεμβρίου 2018



Γιατί αξιολόγηση σε τοπικό επίπεδο;

- Είναι κανονιστική απαίτηση αλλά κυρίως
- Τεκμηρίωση των λόγων για τους οποίους η μέθοδος LEADER έχει προστιθέμενη αξία
- Μέτρηση των αποτελεσμάτων της εφαρμογής της τοπικής στρατηγικής
- Μάθηση: τι λειτούργησε καλά και γιατί

Σκοπός της ανάπτυξη ικανοτήτων



Ανάπτυξη ικανοτήτων οργάνωσης της αξιολόγησης

- Εκτίμηση της ετοιμότητας κάθε ΟΤΔ ως προς την οργάνωση της αξιολόγησης
- Κινητοποίηση και εμπύχωση των ΟΤΔ σύμφωνα με τις ανάγκες τους
- Υποστήριξη των ΟΤΔ στην κατάρτιση σχεδίων αξιολόγησης
- Σύνθεση των σχεδίων αξιολόγησης – Ανάδειξη καλών πρακτικών και κοινών προσεγγίσεων

Εκτίμηση της ετοιμότητας

- Προετοιμασία ερωτηματολογίου για την αποτύπωση της ετοιμότητας και των αναγκών κάθε ΟΤΔ.
- Διοργάνωση συνάντησης με τα στελέχη των ΟΤΔ, προκειμένου να αναδειχθούν αυτά τα οφέλη και να παρουσιαστεί το ερωτηματολόγιο.
- Εκτίμηση της ετοιμότητας και των αναγκών κάθε ΟΤΔ, αναλύοντας τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο.

Υπηρεσιακή δομή: Σημαντική εξοικείωση με έννοιες «διαχειριστικού» τύπου, αλλά..

↗	Τα περισσότερα στελέχη είναι εξοικειωμένα	Ορισμένα στελέχη είναι εξοικειωμένα	Δεν υπάρχει ιδιαίτερη εξοικείωση
Λογική της παρέμβασης	32 (68%)	15 (32%)	0 (0%)
Συνοχή και συνάφεια της στρατηγικής LEADER/CLLD	32 (68%)	15 (32%)	0 (0%)
Συντονισμός των ενεργειών της ΟΤΔ	35 (74%)	12 (26%)	0 (0%)
Εναισθητοποίηση τοπικών παραγόντων/ δικαιούχων	38 (81%)	8 (17%)	1 (2%)
Διαβούλευση με τοπικούς φορείς/ τοπικό πληθυσμό	41 (87%)	6 (13%)	0 (0%)
Μηχανισμός υλοποίησης του LEADER/CLLD	39 (83%)	8 (17%)	0 (0%)

...λιγότερο με έννοιες «θεωρητικού» τύπου

↗	Τα περισσότερα στελέχη είναι εξοικειωμένα	Ορισμένα στελέχη είναι εξοικειωμένα	Δεν υπάρχει ιδιαίτερη εξοικείωση
Προστιθέμενη αξία του LEADER/CLLD	31 (66%)	15 (32%)	1 (2%)
Κοινωνικό κεφάλαιο	16 (34%)	27 (57%)	4 (9%)
Τοπική διακυβέρνηση	22 (47%)	23 (49%)	2 (4%)
Βελτιωμένα αποτελέσματα σε σχέση με την «από πάνω προς τα κάτω» εφαρμογή	29 (62%)	17 (36%)	1 (2%)

ΕΔΠ: Σημαντική εξοικείωση μόνο με ορισμένες έννοιες





↗	Τα περισσότερα στελέχη είναι εξοικειωμένα	Ορισμένα στελέχη είναι εξοικειωμένα	Δεν υπάρχει ιδιαίτερη εξοικείωση
Λογική της παρέμβασης	15 (32%)	28 (60%)	4 (9%)
Συνοχή και συνάφεια της στρατηγικής LEADER/CLLD	14 (30%)	29 (62%)	4 (9%)
Συντονισμός των ενεργειών της ΟΤΔ	22 (47%)	21 (45%)	4 (9%)
Ευαισθητοποίηση τοπικών παραγόντων/ δικαιούχων	27 (57%)	17 (36%)	3 (6%)
Διαβούλευση με τοπικούς φορείς/ τοπικό πληθυσμό	31 (66%)	13 (28%)	3 (6%)
Μηχανισμός υλοποίησης του LEADER/CLLD	13 (28%)	29 (62%)	5 (11%)
Προστιθέμενη αξία του LEADER/CLLD	18 (38%)	22 (47%)	7 (15%)
Κοινωνικό κεφάλαιο	13 (28%)	21 (45%)	13 (28%)
Τοπική διακυβέρνηση	20 (43%)	19 (40%)	8 (17%)
Βελτιωμένα αποτελέσματα σε σχέση με την «από πάνω προς τα κάτω» εφαρμογή	12 (26%)	28 (60%)	7 (15%)

Τι μπορούμε να κάνουμε;

- Χρησιμοποίηση της αξιολόγησης ως όχημα για να ξανασυζητήσουμε τις βασικές αρχές της προσέγγισης LEADER και σε τι συνίσταται η προστιθέμενη αξία της.




Περιορισμένη ενημέρωση για την υποχρεωτικότητα της αξιολόγησης

- Η ενημέρωση των ΟΤΔ σε σχέση με την υποχρέωση αξιολόγησης σε τοπικό επίπεδο περιορίζεται κυρίως στην υπηρεσιακή δομή, ενώ στο 37% των ΟΤΔ ορισμένα, μόνο, άτομα είναι ενήμερα.

 Πλήρως ενήμερη σε όλα τα επίπεδα (όλοι οι συμμετέχοντες στην υπηρεσιακή δομή και την ΕΔΠ)	 Πλήρως ενήμερη σε ορισμένα, αλλά όχι σε όλα, τα επίπεδα (πχ όλοι οι συμμετέχοντες στην υπηρεσιακή δομή, αλλά όχι στην ΕΔΠ)	 Ορισμένα άτομα είναι ενήμερα	 Δεν υπάρχουν άτομα που να έχουν σχετική ενημέρωση
10 (23%)	17 (40%)	16 (37%)	0 (0%)

Η αξιολόγηση θεωρείται διαδικασία μάθησης αλλά...

- Η συντριπτική πλειοψηφία των ΟΤΔ βλέπει την αξιολόγηση ως μια διαδικασία μάθησης

 Κυρίως ως μία διαδικασία η οποία αποτελεί κανονιστική υποχρέωση και η οποία θα πρέπει να ολοκληρωθεί, όπως προβλέπεται στο θεσμικό πλαίσιο	 Κυρίως ως μία διαδικασία μάθησης και βελτίωσης του σχεδιασμού και της υλοποίησης μιας τοπικής στρατηγικής	 Άλλο (προσδιορίστε)
6 (14%)	34 (79%)	3 (7%)

... τι σημαίνει αυτό στην πράξη;

- 68% των υπηρεσιακών δομών και 91% των ΕΔΠ διαθέτει περιορισμένη ή καθόλου εξοικείωση με την έννοια της αξιολόγησης ως εκπαιδευτικής διαδικασίας

		Τα περισσότερα στελέχη είναι εξοικειωμένα	Ορισμένα στελέχη είναι εξοικειωμένα	Δεν υπάρχει ιδιαίτερη εξοικείωση
Υπηρεσιακή δομή	● Η αξιολόγηση ως εκπαιδευτική διαδικασία	14 (33%)	24 (56%)	5 (12%)
ΕΔΠ	● Η αξιολόγηση ως εκπαιδευτική διαδικασία	4 (9%)	24 (56%)	15 (35%)

Τι μπορούμε να κάνουμε;

- Ενέργειες ευρείας ενημέρωσης με αποδέκτες και τα μέλη των ΕΔΠ.
 - Επαναλαμβανόμενη διαδικασία
- Θα πρέπει να εξηγηθεί και να καταστεί επιχειρησιακός ο ρόλος της αξιολόγησης ως εργαλείο μάθησης.

Διαφαινόμενη διάθεση για αυτοαξιολόγηση αλλά...

- Με ποιον τρόπο έχει αποφασίσει η ΟΤΔ να διενεργήσει την αξιολόγηση του LEADER/CLLD σε τοπικό επίπεδο;

15% (7)

Η αξιολόγηση θα διενεργηθεί από τον υπηρεσιακό πυρήνα της ΟΤΔ (αυτοαξιολόγηση)

2% (1)

Η αξιολόγηση θα διενεργηθεί από εξωτερικό ανεξάρτητο φορέα, ο οποίος δεν εμπλέκεται με τη στρατηγική και με άλλες δραστηριότητες της ΟΤΔ (ανεξάρτητη αξιολόγηση).

30% (14)

Η αξιολόγηση θα διενεργηθεί με συνδυασμό αυτοαξιολόγησης και ανεξάρτητης αξιολόγησης

53% (25)

Δεν έχει αποφασισθεί ο τρόπος διενέργειας της αξιολόγησης

...περιορισμένη εμπειρία

- Προηγούμενη εμπειρία σε θέματα αξιολόγησης.

57% (4)

Αξιολόγηση τοπικού προγράμματος στο πλαίσιο της ΚΠ LEADER+ 2000 - 2006.

14% (1)

Χρήση του οδηγού αυτοαξιολόγησης στο πλαίσιο του ΠΑΑ 2007 - 2013

29% (2)

Άλλο (προσδιορίστε)

Τι μπορούμε να κάνουμε;

- Παρουσίαση εμπειριών από ΟΤΔ άλλων κρατών – μελών που έχουν εφαρμόσει αυτοαξιολόγηση.

Περιορισμένη πρόοδος για την οργάνωση της αξιολόγησης,...

- Σε τι βαθμό έχει προσδιοριστεί από την ΟΤΔ η οργανωτική δομή και οι διαδικασίες που θα ακολουθηθούν για τη διενέργεια της αξιολόγησης του LEADER/CLLD σε τοπικό επίπεδο;

51% (24)

Έχουμε, απλά, συζητήσει, σε επίπεδο ΟΤΔ, τις ενέργειες στις οποίες θα προβούμε για την οργάνωση της αξιολόγησης

34% (16)

Δεν έχουμε κάνει καμιά ενέργεια σχετικά με την οργάνωση της αξιολόγησης

...τη συλλογή δεδομένων,...

- Σε τι βαθμό η ΟΤΔ έχει προβλέψει για την συλλογή των ποσοτικών δεδομένων που θα απαιτηθούν για τη διενέργεια της αξιολόγησης του LEADER/CLLD σε τοπικό επίπεδο;

51% (24)

Έχουμε, απλά, συζητήσει, κυρίως σε επίπεδο υπηρεσιακής δομής, τις ενέργειες στις οποίες θα προβούμε για τη συλλογή δεδομένων

32% (15)

Δεν έχουμε κάνει καμία ενέργεια για τη συλλογή δεδομένων

...την επικοινωνία των αποτελεσμάτων, αλλά...

- Με ποιον τρόπο σχεδιάζει η ΟΤΔ να επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του LEADER/CLLD σε τοπικό επίπεδο;

49% (23)

Έχουμε, απλά, συζητήσει, σε επίπεδο ΟΤΔ, τις ενέργειες στις οποίες θα προβούμε για την επικοινωνία των αποτελεσμάτων

38% (18)

Δεν έχουμε κάνει καμία ενέργεια για την επικοινωνία των αποτελεσμάτων

...ορισμένες ΟΤΔ φαίνεται να έχουν κάνει κάποια βήματα.

- Σε τι βαθμό έχει προσδιοριστεί από την ΟΤΔ η οργανωτική δομή και οι διαδικασίες που θα ακολουθηθούν για τη διενέργεια της αξιολόγησης του LEADER/CLLD σε τοπικό επίπεδο;
- Σε τι βαθμό η ΟΤΔ έχει προβλέψει για την συλλογή των ποσοτικών δεδομένων που θα απαιτηθούν για τη διενέργεια της αξιολόγησης του LEADER/CLLD σε τοπικό επίπεδο;
- Με ποιον τρόπο σχεδιάζει η ΟΤΔ να επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του LEADER/CLLD σε τοπικό επίπεδο;

11% (5)

Έχουμε οργανώσει μια δομή για την αξιολόγηση αλλά χωρίς λεπτομερές σχέδιο αξιολόγησης

11% (5)

Έχουμε περιγράψει τα δεδομένα που πρέπει να συλλέγονται, τον τρόπο και το σκοπό συλλογής τους, χωρίς ιδιαίτερο σχέδιο αξιολόγησης

11% (5)

Έχουμε περιγράψει τον τρόπο επικοινωνίας των αποτελεσμάτων, χωρίς ιδιαίτερο σχέδιο αξιολόγησης

Τι μπορούμε να κάνουμε;

- Παρουσίαση εμπειριών από ΟΤΔ που έχουν κάνει κάποια βήματα.

Η εμπειρία στην κατάρτιση σχεδίων αξιολόγησης είναι περιορισμένη

- Σε τι βαθμό η ΟΤΔ διαθέτει εμπειρία στη σύνταξη ενός σχεδίου αξιολόγησης;

4% (2)

Υπάρχει σημαντική εμπειρία, τόσο στην υπηρεσιακή δομή όσο και στην ΕΔΠ

15% (7)

Υπάρχει σημαντική εμπειρία, κυρίως στην υπηρεσιακή δομή

68% (32)

Ορισμένα άτομα διαθέτουν κάποια εμπειρία

13% (6)

Δεν υπάρχει ιδιαίτερη εμπειρία

Τι μπορούμε να κάνουμε;

- Παρουσίαση ενός πρωτοκόλλου συστημικής προσέγγισης για την κατάρτιση σχεδίων αξιολόγησης.

Η σημερινή ατζέντα

- Μια ανασκόπηση των σημαντικότερων σταθμών του LEADER μέσα από την αξιολόγηση
- Εμπειρίες από Φιλανδία και Πορτογαλία σχετικά με την αυτοαξιολόγηση και τη χρήση της ως εργαλείου μάθησης
- Εμπειρίες από προσπάθειες Ελληνικών ΟΤΔ να αξιολογήσουν τις τοπικές στρατηγικές τους
- Ένα πρωτόκολλο ανάπτυξης σχεδίων αξιολόγησης βασισμένο στη θεωρία των συστημάτων και στην αρχή ότι οι ενέργειες αξιολόγησης πρέπει να συμβαδίζουν με την πρόοδο εφαρμογής των τοπικών προγραμμάτων.

Ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας!

