Руководство по оценке программ для социальной справедливости

1. Что такое оценка для социальной справедливости

Ценности социальной справедливости (как основа оценки):

- Ресурсы должны распределяться так, чтобы **каждый** мог жить достойно.
- Все люди обладают **равными правами** и должны признаваться во **всём их разнообразии**.
- Все должны иметь возможность быть **представленными и говорить от своего имени**.

Определение (по Thomas & Madison, 2010):
Оценка, ориентированная на социальную справедливость, стремится:

- углубить понимание **взаимозависимости** индивида, сообщества и общества;
- использовать **более справедливый и демократический** процесс производства знаний о социальных проблемах и интервенциях;
- применять это знание для **социального прогресса** (изменения несправедливых структур).

Ключевые положения (tenets) оценки для социальной справедливости:

1. **Отказ от нейтральности**: оценка не бывает «вне политики»; она всегда встроена в отношения власти.
2. **Критический анализ социополитического контекста**:
   - какие силы формируют проблему и программу;
   - кто и почему инициирует оценку, какие решения стоят за этим.
3. **Выявление, а не сокрытие несправедливости**:
   - цель — подсветить неравенства, а не сгладить их «средними показателями».
4. **Открытая дискуссия (при признании её ограничений)**:
   - осознанная работа с конфликтами интересов и перспектив.
5. **Внимание ко всем стейкхолдерам**, включая обычно невидимых.
6. **Встраивание голосов получателей услуг** на всех этапах оценки.
7. **Фокус на знании для справедливости и изменений**, а не только для отчётности.

---

2. Зачем нужна оценка для социальной справедливости

Специфические мотивы (Borgman-Arboleda & Clark, 2010):

- Дать группам возможность **самим сформулировать, как происходит изменение** — на уровне людей, групп, сообществ.
- Создать **пространство для рефлексии** как базы для стратегических действий.
- Построить систему, которая **осмысленно отслеживает прогресс**, а не только выполнение планов.
- Собрать знания, необходимые для **планирования и движения** (movement building).

- Вовлечь персонал, клиентов, сообщество так, чтобы **процесс оценки отражал ценности справедливости**.
- **Центрировать бенефициаров** в понимании того, что такое «эффект».
- Документировать эффективность **новых моделей, меняющих власть и доступ**.

---

3. Где именно в оценке «сидит» социальная справедливость

Автор прямо перечисляет, **в каких частях программы и оценки искать вопросы справедливости**:

- в целях программы;
- во **временных (промежуточных) результатах**;
- в теории изменений;
- в политике и процедурах программы;
- в стратегиях работы;
- в **отношениях и распределении власти**;
- в формулировке и логике теории изменений;
- в том, **как оформляются и распространяются результаты**;
- в том, какие изменения рекомендуются;
- в том, **как именно изменения внедряются**.

То есть линза социальной справедливости должна **проходить через весь цикл оценки**, а не добавляться в конце одним «гендерным» или «equity»-вопросом.

---

4. Оценка как инструмент обучения и перераспределения власти

Специфика «social justice evaluation как инструмента обучения»:

- Оценка = **оценивание ради обучения и улучшения**, а не только контроля.
- Построение знания, которое **улучшает жизнь выживших/бенефициаров**, а не просто заполняет отчёт.
- Фокус на **вкладе**, а не на «чистой атрибуции»:
  - вопрос: «как наша организация/движение **вкладывается** в изменения?»
  - а не: «кому приписать успех/неудачу?».
- Возможность **вернуть контроль** за тем, как описывается «эффект», в руки сообщества.

Практический разворот: «Impact on our terms» — понять, **как разные группы определяют ваш эффект**, и чьи определения вы реально измеряете (благополучатели, персонал, сообщество, доноры).

---

5. Критические вопросы к оценке через линзу социальной справедливости

Отдельный блок — **вопросы для “оценки оценки” с точки зрения справедливости**:

1. **Воспроизводит ли объект оценки несправедливые преимущества или привилегии?**
    - Или наоборот — продвигает справедливое распределение ресурсов и возможностей?
2. **Определяют ли люди, затронутые несправедливостью, необходимость оценки и роль оценщика?**
    - Кто поставил задачу и формулировал вопросы?
3. **Какой тип знания привилегирован** в контексте оценки?
    - Академическое, административное, опытное знание переживших?
4. **Кто определяет критерии и пороги суждений?**
    - Чьи стандарты используются, кто решает, что считать «успехом»?
5. **Какая социальная власть существует, чтобы использовать результаты**, и у кого она?
6. **Как можно сделать так, чтобы результаты оценки усиливали (empower) людей**, а не только отчётность наверх?

Это готовый чек-лист для внутреннего обсуждения любой оценки.

---

6. Ключевые принципы практики: участие, власть, культура

6.1. Критические перспективы (critical perspectives)

Из раздела «Critical perspectives»:

- **Самоопределение выживших**:
    - благополучатели должны иметь голос в определении направления программы и оценки;
    - программа и оценка могут и должны **строить их потенциал в оценке**.
- **Демократический подход**:
    - оценка не проводится «одним экспертом», а строится как коллективный процесс.
- **Дать голос тем, кто его обычно не имеет**:
    - намеренно включать группы, которые в обычных опросах и отчётах исчезают.
- **Сообщество учащихся**:
    - оценка строится как совместное обучение, а не экзамен.
- **Внешний оценщик — “критический друг”** (critical friend):
    - верит в программу, но задаёт сложные вопросы;
    - равный партнёр, не начальник и не «подрядчик».
- **Правда и честность через множественные перспективы**:
    - стремление понять события **из разных мировоззрений и в контексте**.

6.2. Культурно чуткая оценка (Culturally Responsive Evaluation, CRE)

Хотя CRE не равна social justice evaluation, в презентации она явно встроена как **ядро справедливого подхода**:

- понимание программы в **контексте культурно разнообразных групп**;
- явное внимание к **угнетению и привилегиям**;
- социальная ответственность по отношению к **неравному доступу к ресурсам и возможностям**;
- анализ **дифференциалов власти**;
- осознание оценщиком **собственных культурных ценностей**.

Практические вопросы CRE:

- Нужен ли «культурный инсайдер», чтобы направлять оценку?
- Как власть удерживается, проявляется и/или делится?
- Чьи ценности маргинализированы, а чьи — привилегированы?

---

7. Конкретные «социально-справедливые» практики в планировании и проведении оценки

7.1. Расширение команды оценки и участие

Как «делать работу» с точки зрения справедливости:

- **Расширить команду оценки**:
  - включить выживших/клиентов;
  - включить специалистов первой линии (direct service staff);
  - подумать о совместных оценках с другими организациями и исследователями.
- **Не предполагать, что участие — это бремя**:
  - многие заинтересованы в оценке, если видят, что она меняет практику.
- Использовать:
  - **совет/консультативный комитет** из представителей ключевых групп;
  - небольшие поощрения;
  - **оценки на уровне сообщества** (community-level evaluation).

7.2. «Социально справедливо» собирать данные

Специальный блок «Social Justice DO’s / DON’Ts» для сбора данных:

DO:

- Обращать внимание на **диспропорции** (по группам, районам, статусу).
- Осознавать **контекст** (история, политика, системы).
- Понимать, **для кого** эти меры и кто будет ими пользоваться.

- **Отстаивать** упрощение отчётных требований перед донорами, чтобы освободить ресурсы для содержательной оценки.
- Собирать данные про **нужды и процессы**, а не только про конечные результаты.
- **Ограничивать нагрузку** на персонал и участников.

DON'T:

- Не собирать данные «на всякий случай», если нет явной потребности.
- Не собирать одно и то же снова и снова.
- Не опрашивать только тех, кто «успешно прошёл программу».
- Не ограничиваться только участниками программы (незарегистрированные, выбывшие, сообщество).
- Не фокусироваться исключительно на результатах, игнорируя условия и пути.
- Не ставить **данные выше людей**.

7.3. Социально справедливый анализ и использование результатов

Блок «Justifying conclusions» переводится в социально-справедливый ключ вопросами:

- **Как** будут организованы данные?
- **Как** будут делаться выводы?
- **Как** будут делиться выводы?
- **Кто** участвует в анализе?
- **Кто** формулирует выводы?
- **Кто** имеет доступ к результатам?
- **Как** результаты будут использованы и кем?

Социально справедливый выбор:

- включать в анализ и обсуждение **выживших, фронтовых сотрудников, сообщество**;
- делать продукты, которые **понятны и полезны** тем, кто живёт с последствиями решений.

---

8. Мини-шаблон плана оценки с линзой социальной справедливости

Из раздела «Developing a social justice evaluation plan» — только «справедливые» элементы:

1. **Outcome statements (утверждения о результатах)**:
    - формулируются **всеми участниками**, а не только под требования гранта;
    - фокус на **равенстве/справедливости** (кто получает, кто нет).
2. **Strategies (стратегии)**:
    - что вы делаете для достижения именно **справедливых** результатов (доступ, перераспределение, борьба с стигмой).
3. **Assumptions (предпосылки)**:

    - почему вы считаете, что именно эти действия приведут к справедливому эффекту;
    - какие структурные барьеры могут мешать.
4. **Indicators (индикаторы)**:
    - что вы реально наблюдаете, чтобы понять, двигаетесь ли вы к справедливости;
    - включение **дисагрегированных показателей** и качественных изменений.
5. **Data (данные)**:
    - как вы будете наблюдать индикаторы так, чтобы **не усиливать травму и неравенство**, а наоборот давать людям голос.

Если хотите, следующим шагом можно превратить это в 2–3 страницы «полного» практического гайда: с чек-листами вопросов, двумя примерными матрицами (план оценки и таблица DO/DON’Ts) и местом для заполнения под вашу программу.