

## Трансформационная парадигма

*Текст подготовлен по материалам статьи Донны Мертенс «Социальные преобразования и оценка» (Mertens, D. Social transformation and evaluation), любезно предоставленной автором.*

Если бы мы жили в совершенном мире, то не было бы нужды в программах, направленных на решение социальных проблем, и, соответственно, в оценке этих программ. Однако в реальности нам постоянно приходится сталкиваться с различными проявлениями социальной несправедливости и социального неравенства – как в жизни, так и на страницах СМИ. Очень часто люди подвергаются дискриминации по гендерному, расовому, этническому или какому-то другому признаку.

Оценка социальных программ принадлежит к более широкой области профессиональной деятельности, направленной на социальное развитие и улучшение жизни общества. И специалисты по оценке просто обязаны обращать внимание на механизмы, которые способствуют сохранению социального неравенства, и искать пути их преодоления, так чтобы оценка способствовала позитивным социальным преобразованиям.

Трансформационная парадигма предлагает специалистам по оценке комплекс философских представлений, который позволит им опираться в своей работе на принципы и ценности социальной справедливости. Трансформационная парадигма исходит из приоритетности достижения социальной справедливости и соблюдения прав человека. Она является концептуальной основой для использования оценки как инструмента социальных преобразований, проводимых во имя социальной справедливости.

Трансформационная парадигма опирается на определение прав человека, данное во Всеобщей декларации ООН, принятой в 1948 году, и на трактовку понятия прав человека в сообществах, где проводится оценка. Кроме того, существуют декларации, защищающие права отдельных групп: женщин, детей, рабочих-мигрантов, людей с ограниченными возможностями и коренных и малочисленных народов. Этот перечень дает нам общее представление о том, на какие группы нужно обращать внимание при проведении оценки.

### ***Аксиологические положения трансформационной парадигмы (Какова природа моральных ценностей?)***

- ❖ Необходимо выявлять и уважать культурные нормы, которые способствуют соблюдению прав человека и достижению социальной справедливости.
- ❖ Необходимо выявлять и подвергать критике культурные нормы, которые способствуют сохранению социальной несправедливости.
- ❖ Специалист по оценке должен что-то дать сообществу в обмен на информацию.
- ❖ Необходимо ценить и уважать знания и опыт, накопленные сообществами, где реализуются оцениваемые программы, определять сильные стороны этих сообществ.
- ❖ Специалист по оценке должен стремиться к тому, чтобы действия, направленные на достижение социальной справедливости и соблюдение прав человека, продолжились в сообществе и после окончания оценки.
- ❖ Специалист по оценке должен понимать, что его возможности и полномочия ограничены, и не давать людям пустых обещаний.

Обсуждение философских основ трансформационной парадигмы начинается с аксиологических положений, потому что они имеют решающее значение. Специалист по оценке должен задать себе следующие вопросы:

- Какими этическими принципами я руководствуюсь в своей работе?
- Каким образом мои этические принципы соотносятся с принципами социальной справедливости?
- В какой степени мои этические принципы позволяют учесть культурные особенности разных заинтересованных сторон и распределение власти внутри оцениваемой программы?
- Каким образом данная оценка может способствовать достижению социальной справедливости и соблюдению прав человека?
- Если я согласен с тем, что оценка должна способствовать достижению социальной справедливости и соблюдению прав человека, как это влияет на выбор методологии?

Чтобы оценка отвечала этическим положениям трансформационной парадигмы, специалист по оценке должен определить, какие культурные нормы и представления существуют в сообществах, где ему предстоит работать. Если мы хотим проявить уважение к этим сообществам, мы должны разработать механизмы, которые бы позволили нам выявить существующие культурные нормы и представления и определить их влияние на сообщество: способствуют ли они социальной справедливости или, наоборот, ведут к сохранению социального неравенства. Для выявления культурных норм и представлений необходим проактивный подход, а для определения их влияния на жизнь сообщества – интерактивное взаимодействие с его членами. При этом нужно учитывать все многообразие групп внутри сообщества и их культурные особенности.

При проведении оценки очень легко сосредоточиться на существующих проблемах и забыть о сильных сторонах сообщества и его умении справляться с трудностями. Специалист по оценке должен составить сбалансированное представление о сообществе, определить его сильные и слабые стороны и понять, с какими трудностями приходится сталкиваться этому сообществу.

Необходимо выяснить, проводились ранее в этом сообществе оценки, в ходе которых членов сообщества использовали как источник информации, не давая им ничего взамен. Кроме того, нужно продумать, как можно использовать результаты оценки, чтобы обеспечить устойчивость изменений в сообществе после завершения и оценки, и оцениваемой программы. При этом специалист по оценке должен понимать, что его возможности изменить что-либо ограничены, и честно и открыто говорить о том.

### ***Онтологические положения трансформационной парадигмы (Какова природа реальности?)***

- ❖ Существует несколько версий реальности.
- ❖ Разные версии реальности не являются равноценными.
- ❖ Существующие версии реальности дают привилегии определенным группам людей по признаку социальной, политической, экономической, этнической, гендерной, религиозной или иной принадлежности.
- ❖ Специалист по оценке должен подвергать критическому анализу версии реальности, которые поддерживают социальную несправедливость.
- ❖ Специалист по оценке должен выявлять версии реальности, которые способствуют достижению социальной справедливости и соблюдению прав человека.

Аксиологические и онтологические положения логически связаны. Если одни культурные нормы и представления способствуют достижению социальной справедливости, а другие, наоборот, препятствуют, задача оценки – выявить, какие версии реальности занимают привилегированное положение в сообществе, и почему. Кроме того, нужно определить, какие версии реальности способствуют соблюдению прав человека, а какие – их нарушению.

### **Эпистемологические положения трансформационной парадигмы**

- ❖ Взаимодействие между специалистом по оценке и заинтересованными сторонами должно быть интерактивным.
- ❖ Специалист по оценке должен сознавать, что знание социально и исторически обусловлено.
- ❖ Специалист по оценке должен открыто признавать, что у одних людей больше власти и привилегий, чем у других.
- ❖ Специалист по оценке должен установить доверительные отношения с заинтересованными сторонами.

Эпистемологические положения определяют природу знания и характер отношений между исследователем и исследуемым, то есть между специалистом по оценке и заинтересованными сторонами. Трансформационная парадигма требует, чтобы взаимодействие между специалистами по оценке и всеми заинтересованными сторонами оцениваемой программы, а также взаимодействие внутри команды, которая проводит оценку, было интерактивным. При этом заинтересованные стороны, обладающие наибольшей властью в рамках рассматриваемой программы, не могут выступать от лица тех, кто такой властью обделен, иначе интересы последних не будут учтены при проведении оценки.

Установить доверительные отношения с заинтересованными сторонами специалист по оценке сможет, только если будет знаком с принятыми у них культурными нормами и будет использовать адекватные стратегии для установления контакта. Вот, например, свод правил поведения, которые новозеландские аборигены маори разработали для внешних специалистов по оценке, которые проводят оценку программ внутри их общины:

- Уважение к людям. Дайте членам сообщества возможность самим определять место встречи и порядок общения.
- Важно встречаться с людьми лицом к лицу и провести в сообществе достаточно времени, чтобы люди к вам привыкли.
- Смотрите и слушайте, и только потом говорите – вы должны разобраться, что происходит в сообществе, чтобы найти правильный подход.
- Будьте осторожны. Помните, что в этом сообществе вы чужой, учитывайте местные культурные традиции и местную политику.
- Уважайте чувство достоинства членов сообщества.
- Будьте скромным и смиренным. Не кичитесь своими знаниями, ищите способы поделиться им.

Специалист по оценке должен заранее познакомиться с культурой и обычаями людей, с которыми ему предстоит работать, и определить оптимальные подходы к ним. В этом ему могут помочь изучение литературы и консультации с представителями сообщества. Донна Мертенс приводит следующий пример из своей практики: «Когда я начала работать с глухими студентами в Университете Галаде, мне пришлось освоить американский язык жестов и изучить нормы и правила, принятые в среде глухих людей. Сейчас, тридцать лет спустя, я могу уверенно общаться на этом языке. Но все равно считаю, что должна

постоянно совершенствоваться, потому что и язык жестов, а культура сообщества глухих не являются для меня родными. Я также знаю, что американским языком жестов пользуется только часть глухих людей, живущих в США. Чтобы общаться с остальными, мне нужна помощь представителей групп, к которым они принадлежат, - в качестве консультантов или переводчиков. Например, если человек умеет читать по губам и пользуется слуховым аппаратом, я должна говорить с ним так, чтобы он постоянно видел мое лицо, и произносить слова очень четко».

У специалистов по оценке, которые работают в «неродных» социальных группах, вряд ли будет тридцать лет, чтобы стать своими. В такой ситуации очень важно объяснить людям, кто вы и откуда, какими знаниями и жизненным опытом вы обладаете. Этим вы покажете, что сознаете, что должны сотрудничать с членами сообщества и опираться на их понимание местных культурных и социальных условий. Другой полезный подход – включить в состав команды специалистов по оценке представителей сообщества и наладить хорошие отношения с людьми в сообществе, которые помогут вам получить «пропуск» внутрь и поддержат вас в процессе работы.

Донна Мертенс использовала данные подходы при проведении оценки программы подготовки глухих и слабослышащих учителей для глухих и слабослышащих детей. В программе могли участвовать и слышащие преподаватели. В состав возглавляемой Донной Мертенс команды, которая проводила оценку, входили кроме нее два специалиста, глухих от рождения, пользующихся американским языком жестов, и один глухой, пользующийся слуховым аппаратом. Таким образом, состав команды максимально отражал многообразие участников программы. Это позволило сделать процесс сбора информации максимально комфортным для участников. Интервью с глухими участниками, пользующимися в повседневной жизни американским языком жестов, проводили глухие члены команды, говорящие на этом языке. Интервью со слышащими участниками программы проводили слышащий специалист по оценке и его глухой коллега, пользующийся слуховым аппаратом.

### **Методологические положения трансформационной парадигмы**

- ❖ Начиная планировать оценку, специалист по оценке должен собрать качественную информацию относительно культурного контекста, в котором ему предстоит работать.
- ❖ Одним заинтересованным сторонам больше подходят количественные данные, другим – качественные.
- ❖ Используемые методы должны отражать сложность социальных отношений и норм и соответствовать культуре различных групп, вовлеченных в оценку.
- ❖ Использование циклического дизайна позволяет использовать промежуточные результаты оценки в процессе ее проведения.

Трансформационная парадигма не отдает предпочтения ни одному из существующих методов. Соблюсти аксиологические, онтологические и эпистемологические положения, описанные выше, лучше всего позволяет комплексное использование качественных и количественных методов. Комплексная методология, кроме того, поможет более успешно учесть интересы разных заинтересованных сторон оценки.

На этапе планирования оценки специалисту по оценке необходимо лично пообщаться с представителями сообщества, чтобы понять культурный контекст, в котором предстоит работать. То есть нужно использовать качественные методы.

При проведении оценки упоминавшейся выше программы подготовки глухих и слабослышащих учителей была использована следующая методология. Команда специалистов по оценке начала с изучения документации за предыдущие семь лет реализации программы: заявки, описывающей замысел программы, годовых отчетов и учебных материалов. Эти документы послужили источниками качественной информации. Темы, выявленные при ее анализе, послужили отправной точкой для дизайна следующих этапов оценки.

Специалисты по оценке узнали, что планируется трехдневный семинар для выпускников, чтобы люди могли поделиться своим опытом применения полученных знаний на практике. Специалисты по оценке попросили у директора программы разрешение присутствовать на этом семинаре: первые два дня как наблюдатели, а на третий день провести интервью с участниками. Директор согласился. Наблюдение проводили все четверо членов команды. В конце дня они обсуждали увиденное, чтобы выделить темы, возникающие в процессе семинара. Например, стало заметно, что успехи проблемы выпускников программы в преподавательской работе были связаны с их положением в школьной иерархии и с тем, как выпускники строили отношения со своими учениками.

По результатам наблюдений специалисты по оценке разработали вопросы для интервью. Вопросы были посвящены тому, как выпускники программы вливались в новый для них учительский коллектив, и как те или иные особенности учеников влияли на их степень удовлетворенности работой. Анализ интервью показал, что выпускники программы были сильно разочарованы тем, что в школе к ним относятся как к изгоям. По их мнению, это было связано с тем, что от их учеников никто не ждал высоких достижений, и с низкой информированностью учителей и представителей школьной администрации о том, что глухие дети могут успешно учиться.

Принять участие в семинаре смогло лишь небольшое число выпускников программы. На основании анализа данных, собранных во время интервью, специалисты по оценке разработали анкету для остальных выпускников программы. Результаты этого опроса и интервью с выпускниками во время семинара были использованы при подготовке вопросов интервью с университетскими преподавателями и учителями партнерских школ, где участники программы проходили практику. Например, специалисты по оценке взяли комментарий выпускника из записей интервью, дополнили его количественными результатами опроса и предложили университетским преподавателям и учителями партнерских школ прокомментировать данную информацию.

Вопрос:

Я хочу показать вам результаты опроса выпускников программы и интервью с ними, и узнать ваше мнение относительно этих данных. Например, мы спросили выпускников, насколько подготовленными они себя чувствовали в разных вопросах. Вот как люди ответили на вопрос, насколько готовы они были взаимодействовать с коллегами и руководством на первом месте работы:

Количественные данные

Совершенно не готов				Совершенно готов	Среднее значение
1	2	3	4	5	
7%	20%	20%	27%	27%	3.5

### Качественные данные

*Когда я закончил программу, то думал, что готов преподавать. А потом директор дал мне список учеников, выделил классную комнату, и на этом умыл руки. Я был предоставлен самому себе. Директор не спрашивал с меня учебных планов на неделю, как с остальных учителей, потому что думал, что я буду преподавать только язык жестов. Я сказал ему: «Я здесь, чтобы действительно преподавать». Нам (меня и моих учеников) не приглашали на школьные собрания. Так что первый год дался мне очень нелегко. Поэтому я перешел в другую школу, которая оказалась намного лучше. Сейчас я работаю в школе, где коллеги верят, что глухие дети способны учиться. (Выпускник программы, интервью, май 2007)*

Вот что ответил на этот вопрос один из преподавателей программы для глухих учителей: *«Мне бы хотелось, чтобы хотя бы в первый и даже во второй год работы у наших выпускников был наставник из числа более опытных коллег по школе. Это здорово помогло бы, особенно в первый год. И еще одна вещь, которая бы могла быть полезной. Нужно, чтобы выпускники поддерживали связь друг с другом... Мы должны научить их, что они должны поддерживать и наставлять более молодых выпускников».*

Впоследствии этот преподаватель организовал в интернете группу для выпускников программы, где они могли делиться своими проблемами и достижениями друг с другом, преподавателями программы и более опытными учителями. И это только одно из изменений, которые произошли по результатам оценки.

Кроме того, команда специалистов по оценке представила результаты оценки на собрании ассоциации университетских преподавателей, которые готовят школьных учителей для глухих школьников в США и Канаде. В данной презентации также были использованы данные опроса и интервью с выпускниками программы. В ходе презентации преподаватели начали обсуждение того, каким образом можно лучше удовлетворить потребности разных категорий глухих школьников. Было решено продолжить это обсуждение на интернет-форуме ассоциации.

При проведении описанной выше оценки циклический дизайн позволил специалистам по оценке использовать прогрессивно растущее понимание относительно того, как работает программа, и стимулировать позитивные изменения. Несмотря на то, что финансирование оцениваемой программы подходило к концу, оценка была спланирована таким образом, чтобы вызвать к жизни изменения, которых были бы на пользу глухим школьникам. Результаты каждого этапа оценки служили основой для выбора методологии для следующего этапа. Специалисты по оценке использовали собранные данные, чтобы стимулировать изменения в среде университетских преподавателей, обучающихся учителей для глухих детей. Специалисты по оценке целенаправленно использовали несколько каналов распространения информации и отслеживали происходящие изменения.

## ВЫВОДЫ

Трансформационная парадигма предлагает философские основы, которыми специалисты по оценке могут руководствоваться при разработке методологии, когда вопросы социальной справедливости и прав человека занимают центральное положение при проведении оценки, например, при оценке программ для бездомных, людей с ограниченными возможностями, беженцев и мигрантов.

При планировании оценки необходимо учитывать культурное и социальное многообразие и неравное распределение власти и привилегий. Этические положения трансформационной парадигмы требуют, чтобы специалист по оценке учитывал параметры многообразия, наиболее значимые в контексте оцениваемой программы. Для этого необходим такой уровень понимания ситуации, который позволит определить различия в социальном статусе различных групп. Специалисты по оценке обязаны сделать так, чтобы мнение тех, кто лишен власти, было учтено в процессе оценки, причем эти люди имели возможность высказать свое мнение на комфортных для них условиях. Задача специалиста по оценке состоит в том, чтобы задавать непростые вопросы и создавать людям условия для ответа на них, а затем использовать полученные данные, чтобы вызвать к жизни социальные изменения.