

WZAJEMNA OCENA ROZWOJOWA (DEVELOPMENTAL PEER-REVIEW)

Materiał został przygotowany w ramach projektu *"Ministerstwa Uczące się"*.
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

1 Opis praktyki

Praktyka polega na bezpośrednim dostarczeniu informacji zwrotnej o działaniu danej organizacji przez grupę zewnętrznych *peers*, tj. członków innych organizacji z podobnego szczebla i/lub realizujących podobne zadania. Ocena ukierunkowana jest na wskazanie obszarów do poprawy, tak by stanowić narzędzie zmiany organizacyjnej.

Ocena jest dobrowolna; zainteresowane organizacje zgłaszają się do instytucji zarządzającej procesem, która wyznacza koordynatora. Koordynator prowadzi wstępne warsztaty dla organizacji (dot. procedury oceny, doboru kluczowych obszarów, kryteriów selekcji oceniających itd.). Koordynator dobiera członków grupy oceniającej (5-6 osób) z listy przeszkolonych partnerów. Ocena dokonywana jest bezpośrednio w analizowanej organizacji, w odniesieniu do wypracowanego modelu diagnostycznego; trwa tydzień. W tym czasie prowadzone są wywiady z wewnętrznymi i zewnętrznymi interesariuszami oraz dokonywany jest przegląd dokumentów. Wnioski dyskutowane są wewnątrz grupy i następnie prezentowane przedstawicielom analizowanej organizacji. Na bazie oceny powstaje pisemny raport. Właścicielem pojedynczego procesu oceny jest oceniana organizacja, zatem ma ona wpływ na dobór partnerów, stosowane metody badawcze, upowszechnianie wyników. Oceniający mają świadomość, że członkowie badanej organizacji mogą w przyszłości oceniać ich samych.

Kluczowe dla powodzenia praktyki jest wpisanie jej w perspektywę rozwoju organizacji. Decydujące znaczenie ma tu przejrzysta i sprawna komunikacja na linii oceniany-oceniający-instytucja zarządzająca oraz dokładne, partycypacyjne rozplanowanie procesu oceny. Ważna jest także przychylność kierownictwa, wyrażająca się w otwartości na konstruktywną krytykę.

2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Praktyka dotyczy Relacji z Otoczeniem (uzyskiwanie porady z zewnątrz) oraz Procedur i Zwyczajów.
Praktyka ma wpływ na Impulsy Refleksję oraz Adaptację.

3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Praktyka ma charakter systemowy, lecz jest możliwy pilotaż prowadzony w grupie departamentów.

4 Zalety i ograniczenia praktyki

Mocną stroną opisywanej praktyki jest dostarczenie kompleksowej informacji zwrotnej na poziomie całej organizacji. Tak ukształtowany proces oceny ma szansę wyzwolić zmianę organizacyjną ukierunkowaną na poprawę działalności organizacji. Dodatkowo, ważny jest także aspekt budowania inter-organizacyjnych sieci wymiany doświadczeń, tworzonych przez pracowników-partnerów.

Wyzwanie stanowi przełamanie kultury organizacyjnej niechętniej poddawaniu się zewnętrznej ocenie, traktującej ją jako „uciążliwą konieczność”, a także znalezienie odpowiednich (profesjonalnych) partnerów.

Czas wymagany na przeszkolenie wystarczającej liczby partnerów oraz zasoby konieczne do sprawnej koordynacji procesu stanowią barierę dla wdrożenia opisywanej praktyki w ramach projektu. Z drugiej

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Rok J. (2012) "Doświadczenia administracji brytyjskiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar

strony, *developmental peer-review* może posłużyć jako inspiracja dla opracowania narzędzia zewnętrznej oceny organizacji o mniejszej skali, którego wdrożenie będzie bardziej realistyczne.

Źródła

Wywiady MUS – Londyn 2012

Załączniki

brak