



Эволюция и Филантропия
Evolution & Philanthropy

ФОНД
ТИМЧЕНКО

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД
ЕЛЕНА И ГЕННАДИЯ
ТИМЧЕНКО



ФОНД
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ

Краткий отчет по итогам финальной оценки проекта ПИОН-Регион

Подготовлено по заказу АНО «Эволюция и
Филантропия»

ноябрь, 2018

«Общая информационно-технологическая платформа для оценки социальных результатов» (ПИОН).

Краткое название : **ПИОН** (**П**ланирование, **И**змерение и **О**це**Н**ка) : 01.09.2017 - 30.11.2018

Цель : Рост числа **СО НКО, внедряющих в свою деятельность практику измерения и оценки социальных результатов:** http://socialvalue.ru/?page_id=1107

Целевая группа: Социально-ориентированные НКО, реализующие программы в области социального сиротства: более 100 организаций, более 30 регионов.

Услуги:

- Методическая поддержка (онлайн курс -12 вебинаров)
- Экспертная поддержка разного уровня (курирование, консультации);
- Технологическая поддержка (онлайн сервис ПИОН: pion.org.ru);
- PR-поддержка в донорском и профессиональном сообществе.

Продукты:

- Сборник кейсов и типовых систем МиО;
- Методика (в т. ч онлайн руководство) создания систем МиО;
- Онлайн сервис для создания систем МиО.

Ожидаемые результаты (внутренняя и внешняя оценка):

- Повышение компетенций участников Проекта и рост числа реально работающих кейсов;
- Расширение доступа к технологиям и инструментам, позволяющим самостоятельно планировать, измерять и проводить оценку результатов социальных программ и проектов;
- Создание сообщества практиков и активизация обмена опытом;
- Рост вовлеченности донорского сообщества в развитии оценочных практик.

Методология оценки

- ▶ Целью оценки было выяснить степень достижения ключевых показателей результативности проекта, включающие знания и навыки в области измерения результативности и уровень мотивации к дальнейшему выстраиванию систем МиО
- ▶ Финальная оценка проекта ПИОН-Регион проводилась посредством онлайн анкетирования
- ▶ Анкета была разослана всем участникам проекта в независимости от их формата участия.
- ▶ Всего на анкету ответили 34 респондента среди которых:
 - ▶ 11 представляли группу №1, где организации были на комплексном сопровождении куратора
 - ▶ 10 – группу №2, самостоятельно выполнявшие задания с возможностью консультирования
 - ▶ 13 – группу №3, самостоятельно развивающие потенциал в области оценки

Результаты Проекта

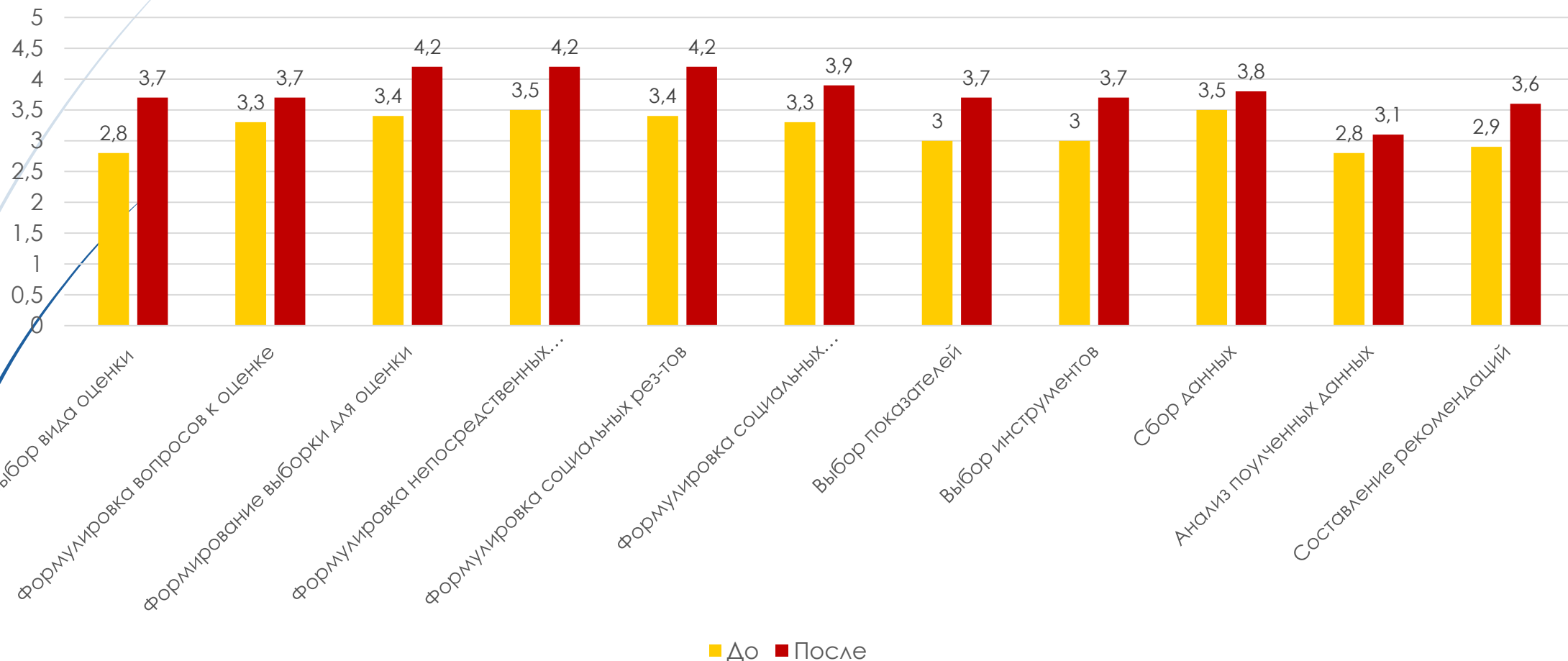
Отчетные показатели	Факт
Кол-во организаций повысивших организационные компетенции (знания и навыки) в области оценки	<ul style="list-style-type: none">• 28 из 34 опрошенных организаций повысили свой уровень навыков
Кол-во сотрудников организаций, существенно повысивших свои знания и навыки в области оценки	97 сотрудников, напрямую или косвенно затронутые проектом, работают в организациях, где наблюдалось повышение знаний и/или навыков в области оценки (по мнению напрямую опрошенных сотрудников)
Процент организаций-участников проекта, которые будут рекомендовать проект своим партнерам	<ul style="list-style-type: none">• 94% организаций, использовавших онлайн сервис ПИОН рекомендовали бы его своим партнерам• 75% организаций, рекомендовали бы участие в проекте ПИОН-Регион своим партнерам



Как проект повлиял на **уровень навыков** участников в области измерения социальных результатов?

- ▶ **Большинство участников (82%) повысило уровень навыков** или удержало навыки на высоком уровне. В среднем уровень навыков возрос с 34 баллов по шкале навыков до 42 баллов из 55 возможных
- ▶ **Улучшения в уровне навыков напрямую связаны с форматом** участия в Проекте. 100% из Группы 1, 90% из группы 2 и только 31% из группы 3 повысили уровень навыков.
- ▶ **Частота участия в вебинарах с большой вероятностью влияет на уровень навыков.** 83% из тех кто принял участие в 6 и более вебинарах повысил свой уровень навыков и только 17% из тех кто принял участие в менее чем 5 вебинарах повысил уровень навыков.

Динамика роста навыков до и после реализации проекта наблюдалась по всем функциональным областям*

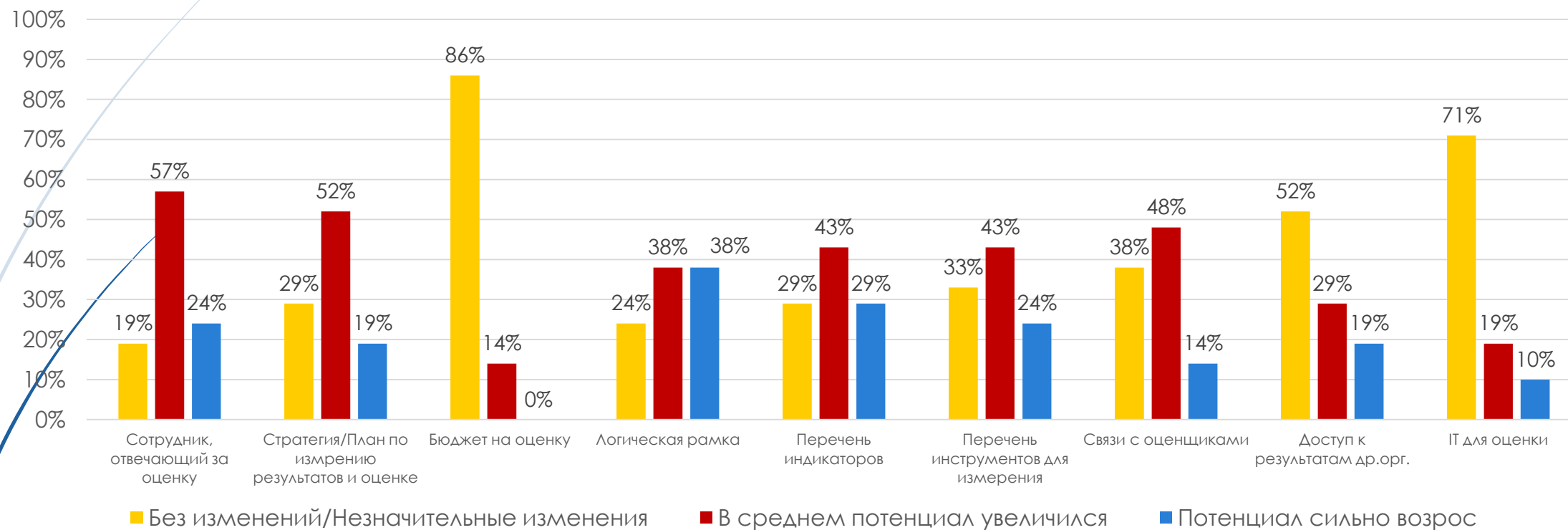


* Группы до и после не идентичны

Как проект повлиял на **уровень мотивации** участников в области измерения социальных результатов?

- ▶ 21 организаций (64%) ответили, что их мотивация в области оценки увеличилась в результате участия в проекте
- ▶ 11 организаций (33%) ответили что их мотивация осталась на прежнем уровне
- ▶ **Какие мероприятия программы повлияли на уровень мотивации:**
 - ▶ Вебинары и консультации
 - ▶ Включение участников в разработку собственной системы измерения на примере действующего проекта
 - ▶ Возможность углубиться в тему
 - ▶ Повлияла возможность увидеть свою логическую модель программы
 - ▶ Совместный выбор показателей
 - ▶ Разработка внутренних инструментов сбора данных
 - ▶ Обсуждение дерева проблем благополучателей
 - ▶ Потенциальные позитивные изменения в нашей практике
 - ▶ Освещение программы в соцсетях

Как проект повлиял на **уровень организационного потенциала** в области измерения социальных результатов?



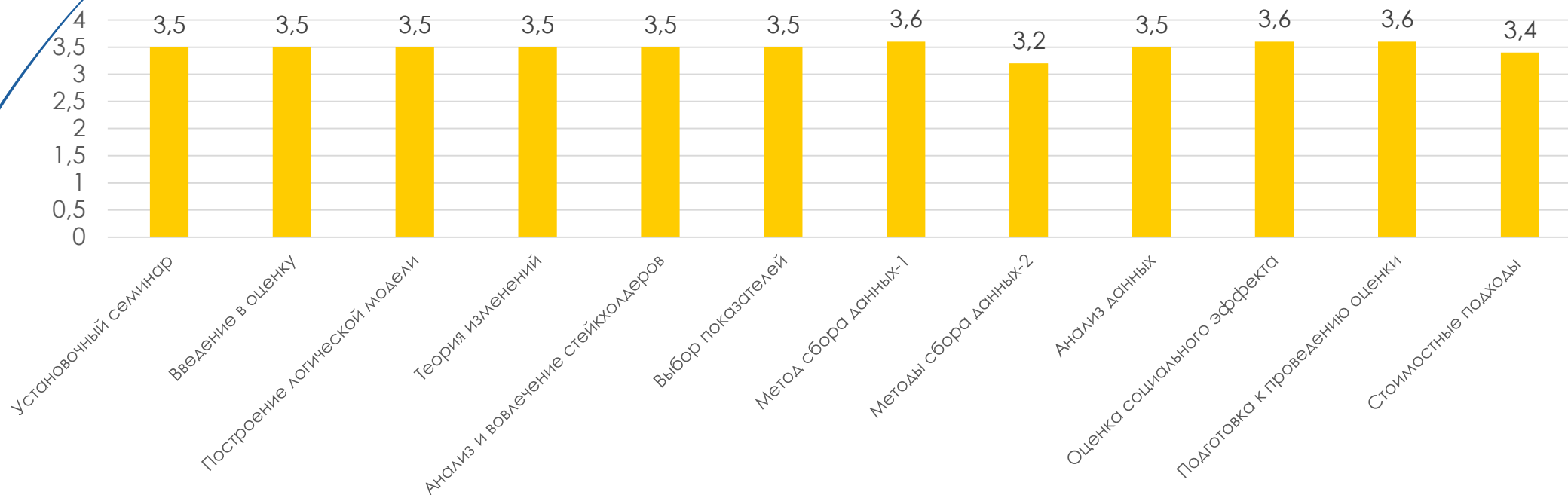
С точки зрения организационного потенциала проект оказал наибольшее влияние на сотрудников, отвечающих за оценку, составлению плана по измерению результатов оценки, разработки логической рамки и перечня показателей, а также инструментария для измерения, что и являлось ключевыми задачами проекта

Что организации отметили **как самые значительные изменения** в знаниях и навыках в области измерения результативности с момента начала участия в Проекте?

- ▶ «Выстроена логическая модель практики» (6 орг)
- ▶ «Улучшилось понимание структуры результатов [практики]» (5 орг.)
- ▶ «Систематизация имеющихся знаний и получение более глубоких аналитических знаний и умений» (3 орг)
- ▶ «Выделены новые показатели» (2 орг)
- ▶ «Учет мнения благополучателей, о которых ранее не задумывались» (2 орг)
- ▶ «Повышение методического уровня выстраивания системы оценки» (2 орг)
- ▶ «Понимание, что многие процесс в организации происходят не правильно. Корректировка целей и задач»
- ▶ «Составление интервью»
- ▶ «Определение стратегии деятельности организации»
- ▶ «Возможность позиционирования организации как зрелой»
- ▶ Получение доступа к «опыту других организаций»
- ▶ «Оценка результатов с участием детей с помощью арт-методов»
- ▶ «Появилось умение критично смотреть на деятельность организации»

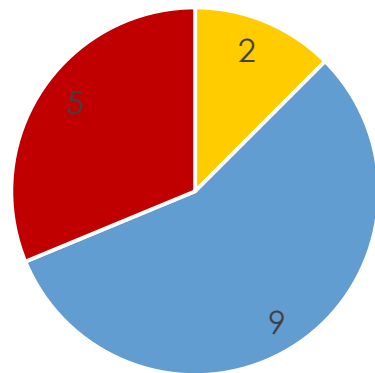
Что участники думают об образовательных мероприятиях в рамках Проекта?

По шкале от 1-4, участники высоко оценили полезность проведенных вебинаров. В случаях, когда участники не принимали участие в вебинарах, причинами были названы время проведения (56% организаций), технические трудности (24%), позднее начало участия в Проекте (24%), сложность материала (9%).



Что участники думают о публичных слушаниях в рамках Проекта?

Если вы принимали участие в публичных обсуждениях, насколько вы удовлетворены их результатами? (кол-во организаций)



■ Ни да ни нет

■ Скорее удовлетворены


■ Абсолютно удовлетворены

Что было полезно:

- Привлечение профессионалов в области оценки
- Рекомендации по доработке
- Обратная связь
- Опыт коллег
- Участие стейкхолдеров в обсуждении логической модели

Что нужно изменить:

- Изменить формат мероприятия на беседу
- Выносить для публичных слушаний более доработанные системы МиО
- Упрощение языка, меньше проф. терминологии
- Сделать публичные слушания добровольными и в сроки, которые делают их более актуальными для самой организации.
- Внутренние слушания были более эффективными, чем внешние



Что участники думают об информационных рассылках предложенных в рамках Проекта?

- ▶ В целом, информационные рассылки были важным элементом Проекта. По шкале от 1-10 участники оценили полезность информационных рассылок на 8 из 10
- ▶ Участники отметили, что уже удалось применить информацию по анализу данных, подготовке отчета, инструментарий по оценке и построению систем измерения и формулированию результатов.
- ▶ Среди других материалов, применяемых в практике были отмечена «Оценка с участием детей» (Н. Кошелева), Сборник кейсов и Стандарт доказательности практик

Что нужно изменить в проекте ПИОН-Регион для того, чтобы он лучше отвечал потребностям вашей организации?

- ▶ Возможность получения индивидуальных консультаций по проекту нашей организации (2 орг)
- ▶ Сделать проект более прикладным и конкретным: «Получать более конкретные рекомендации и примеры» (2 орг)
- ▶ Все хорошо (4 орг)
- ▶ Много информации, не успеваем осваивать (2 орг)
- ▶ Увеличить сроки (1 орг)
- ▶ Упростить проект за счет сокращения времени до полугода (1 орг)
- ▶ Больше помощи в выборке показателей (1 орг)
- ▶ Очень многое зависит от куратора, главное попасть к нужному куратору (1 орг)
- ▶ Предусмотреть возможность очных встреч (2 орг)
- ▶ Привлечь больше специалистов-практиков, которым удалось разработать систему МиО в конкретной организации (1 орг)
- ▶ Упростить язык для понимания нами инструкций по выполнению шагов (1 орг)
- ▶ «Учесть соотношение временных затрат для качественной проработки заданий. Более подробно прорабатывать конкретные методы, например, фокус группы»

Как вы видите развитие проекта ПИОН-Регион в дальнейшем и свою роль в этом развитии?

- ▶ **Более широкий охват организаций** : «Более активное включение не только негосударственных НКО, но и государственных учреждений». Проект должен быть основой для «стандарта на государственном уровне»
- ▶ **Использовать бывших участников для привлечения внимания других организаций** : «Мы можем привлекать в проект больше организаций, рассказывая о полученном опыте участия в ПИОНе»
- ▶ **Дело сейчас не в проекте**, а скорее в «возможности отточить полученную систему для своего проекта»
- ▶ **Включение бывших участников как экспертов**: «Можно подключить нас как региональных экспертов»
- ▶ **Продолжать реализовывать проект для поддержки дальнейшего развития систем МиО в организациях**
- ▶ **Подготовка готовых инструментов для оценки**
- ▶ **Систематизация проектов, вносимых в ПИОН**: «Нужно, чтобы сразу было разделение программ по определенным критериям, которые «ложились» на определенные шаблоны»

Выводы и Рекомендации

- ▶ В целом, реализацию проекта ПИОН-Регион можно считать успешной: у большинства организаций повысился уровень знаний, навыков и мотивации, произошли организационные изменения свидетельствующие о внедрении полученного через проект опыта.
- ▶ Успешность достижения результатов связанных с трансформации знаний и навыков в организационное внедрения скорее всего связано с форматом участия в проекте и ресурсными возможностями как организаций так и самого проекта ПИОН-Регион.
- ▶ Как и стоило предполагать, большие инвестиции консультационного ресурса как в случае с группой №1 и 2 привели к большему наращиванию потенциала. Что доказывает эффективность дизайна Проекта ПИОН с фокусом на коучинг, кураторство и консультирование и подтверждает что самостоятельная работа с материалами (Группа №3), не самая эффективная стратегия для распространения опыта в области оценки.
- ▶ Наращивание навыков значительно связано с интенсивностью посещения вебинаров. Возможно, в будущем стоит разработать механизм поощрения организаций за посещение большего кол-ва вебинаров/мероприятий.
- ▶ Участники рекомендовали продолжать проект с тем же набором услуг, но адаптировать его под начальный уровень для облегчения понимания и использовать ресурс бывших участников проекта для развития потенциала следующего поколения Пионщиков