



КОМИТЕТ ОБЩЕСТВЕННЫХ
СВЯЗЕЙ
ГОРОДА МОСКВЫ



Эволюция и Филантропия
Evolution & Philanthropy

ФОНД
ТИМЧЕНКО

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД
ЕЛЕНА И ГЕННАДИЯ
ТИМЧЕНКО

ОТЧЕТ О БАЗОВЫХ ЗАМЕРАХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ «СИСТЕМА ИЗМЕРЕНИЯ И ОЦЕНКИ ПРОГРАММ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО СИРОТСТВА: ОНЛАЙН-СЕРВИС, ЭКСПЕРТНАЯ ПОДДЕРЖКА И ВДОХНОВЛЯЮЩИЕ КЕЙСЫ»

ПО ЗАКАЗУ АНО «ЭВОЛЮЦИЯ И ФИЛАНТРОПИЯ»

ИСПОЛНИТЕЛЬ: ДАРЬЯ ШАМРОВА

МАЙ 2017

О ПРОГРАММЕ И ВОПРОСЫ К ОЦЕНКЕ:

- Программа «Система измерения и оценки программ в области социального сиротства: онлайн-сервис, экспертная поддержка и вдохновляющие кейсы» направлена на рост числа СО НКО г. Москвы, реализующих программы в сфере социального сиротства, внедряющих в свою деятельность практику измерения и оценки социальных результатов.
- Программа предлагает различные формы воздействия на целевую группу, включая комплексное сопровождение организаций, обучающие мероприятия по теме оценке, консультации по вопросам оценки, онлайн-сервис для планирования и измерения социальных результатов, адресные электронные рассылки материалов.
- Таким образом, оценка данной программы сфокусирована на четырех основных вопросах:
 - Каковы характеристики организаций, участвующих в программе?
 - Насколько однородна группа специалистов, участвующих в программе, по уровню из возможностей в области оценки? Каковы их профили?
 - Каков базовый уровень их знаний, осведомленности и навыков специалистов на момент начала участия в программе?
 - Каким образом уровень мотивации, доступных ресурсов и субъективных сложностей во внедрении оценки влияет на потенциал специалистов?

КЛЮЧЕВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ИЗМЕРЕНИЯ

- **Общая шкала возможностей специалистов в области в оценке** включала вопросы анкеты, отражающие три КРІ (ключевые индикаторы результативности) программы – осведомленности (6 вопросов), знаниям (4 вопроса) и навыкам (16 вопросов). Сумма по трем КРІ программы составляет Общую шкалу возможностей специалистов в области в оценке. Для детального описания инструмента см. Отчет в word.
- **Шкала Ресурсы организации для оценки** включала сумму 9 индикаторов:
 - Наличие стратегии/политики в области оценки, ИТ, бюджет, специалист по оценке, логическая рамка, система показателей, инструменты для сбора данных, связи с внешними оценщиками, доступ к опыту других организаций
- **Шкала сложностей в проведении оценки** представляет собой сумму 12 индикаторов возможных барьеров для оценки программ исходя из субъективного представления респондентов. Индекс включал 9 индикаторов внутренних барьеров (например, время сотрудников, бюджета, методических материалов итд.) и 3 внешних барьера (поддержка доноров, стоимость внешней оценки и доступ к опыту других организаций).
- **Шкала мотивации** включала такие варианты ответов как «начать оценку программ», «помочь коллегам оценить программу», «улучшить результаты программы», «культура организации мотивирует на проведение оценки», «доноры требуют проведения оценки», «результаты оценки помогут повысить эффективность фандрайзинга».

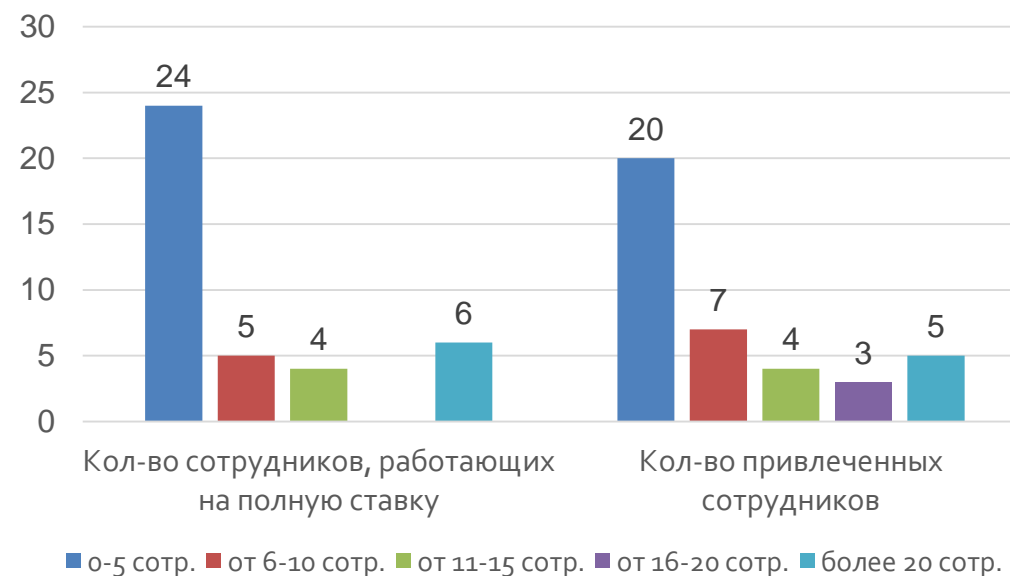
ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ:

БОЛЬШИНСТВО ОРГАНИЗАЦИЙ НЕБОЛЬШОГО РАЗМЕРА, ЧТО МОЖЕТ ПРЕПЯТСТВОВАТЬ РАЗВИТИЮ ПОТЕНЦИАЛА В ОБЛАСТИ ОЦЕНКИ У ЭТОЙ ГРУППЫ ОРГАНИЗАЦИЙ. ПРОГРАММЕ СЛЕДУЕТ УЧИТЫВАТЬ ОГРАНИЧЕННЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ. ВОЗМОЖНО, СТОИТ ВКЛЮЧИТЬ ОБСУЖДЕНИЕ ВОПРОСОВ ПО ТОМУ, КАК ПРОВЕСТИ ОЦЕНКУ ЭКОНОМИЧНО, НО КАЧЕСТВЕННО

Организации-участники по виду организационно-правовой формы (кол-во орг.)



Распределение организаций по размеру штата (кол-во орг.)

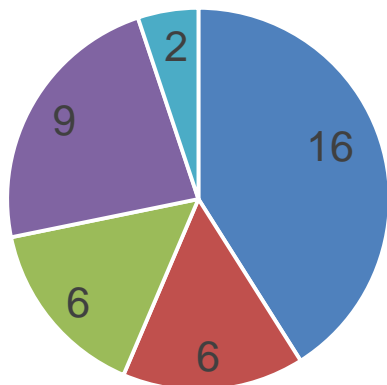


Респонденты, участвующие в оценке, работают в разноплановых организациях. Большинство из них – сотрудники общественных организаций и фондов (в т.ч. благотворительных). Также все организации имеют в штате привлеченных сотрудников. Чуть больше половины организаций имеют в штате до 5 сотрудников.

ФИНАНСИРОВАНИЕ:

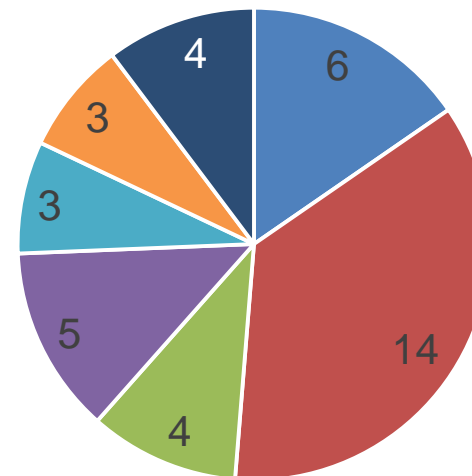
БОЛЬШИНСТВО ОРГАНИЗАЦИЙ ИМЕЮТ НЕБОЛЬШИЕ БЮДЖЕТЫ, ЧТО ТАКЖЕ ДОЛЖНО БЫТЬ УЧТЕНО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ БЛОКЕ ПРОГРАММЫ. СКОРЕЕ ВСЕГО, НЕОБХОДИМО БУДЕТ ПРЕДЛАГАТЬ ОРГАНИЗАЦИЯМ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ЭКОНОМНОГО ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ С СОХРАНЕНИЕМ КАЧЕСТВА СОБИРАЕМЫХ ДАННЫХ. О ТОМ, КАК СНИЗИТЬ СТОИМОСТЬ ОЦЕНКИ СМ. ПОЛНЫЙ ОТЧЕТ

Организации-участники по объему бюджета
(кол-во орг.)



- до 3 млн. руб.
- от 3-10 млн. руб.
- от 10-20 млн. руб.
- больше 20 млн. руб.
- затрудняюсь ответить

Организации-участники по преимущественному
источнику финансирования (кол-во чел)

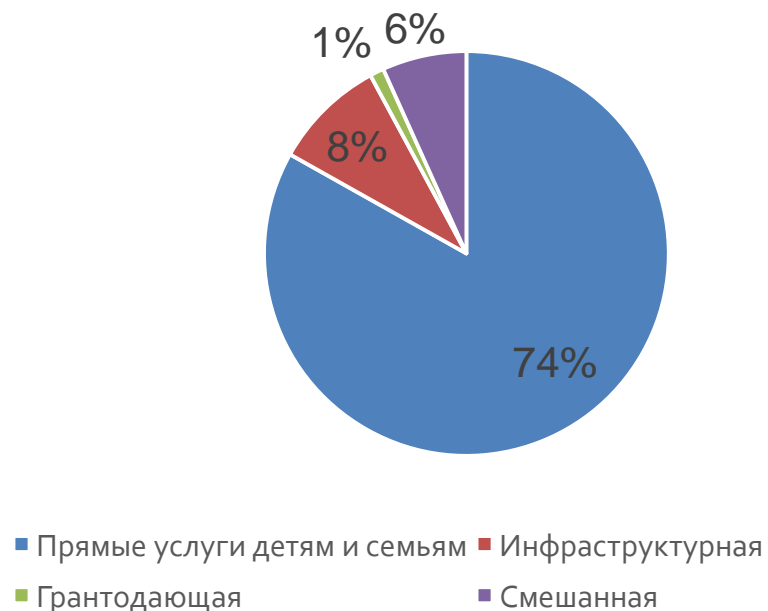


- Частные пожертвования
- Государственные субсидии и гранты
- Пожертвования учредителя
- Финансирование крупным бизнесом
- Затрудняюсь ответить
- Смешанное
- Нет преобладающего источника

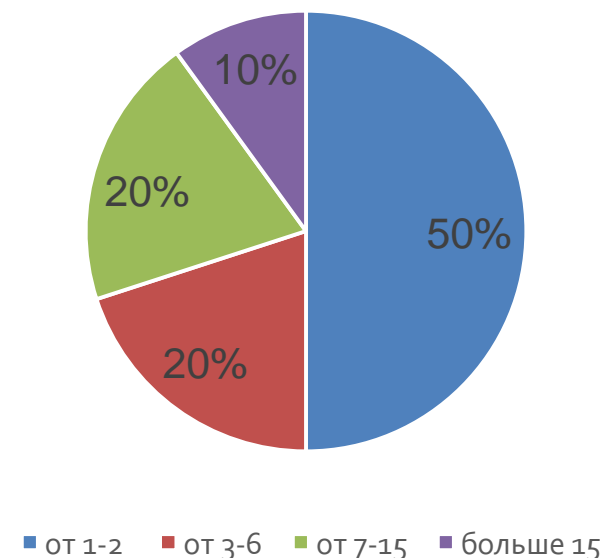
Большинство из специалистов работают в организациях с небольшими бюджетами до 3 млн. руб. (41%). Несмотря на это в выборке также представлена группа организаций с более крупными бюджетами от 20 млн. руб. (23%). Также большинство организаций финансируются из государственных субсидий и грантов (36%).

ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ТИПУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СВЯЗИ С ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫМИ ДОНОРАМИ: ПРОГРАММЕ СТОИТ ФОКУСИРОВАТЬСЯ НА ОЦЕНКЕ ПРЯМЫХ УСЛУГ ДЕТЯМ И СЕМЬЯМ

Организации-участники по типу деятельности



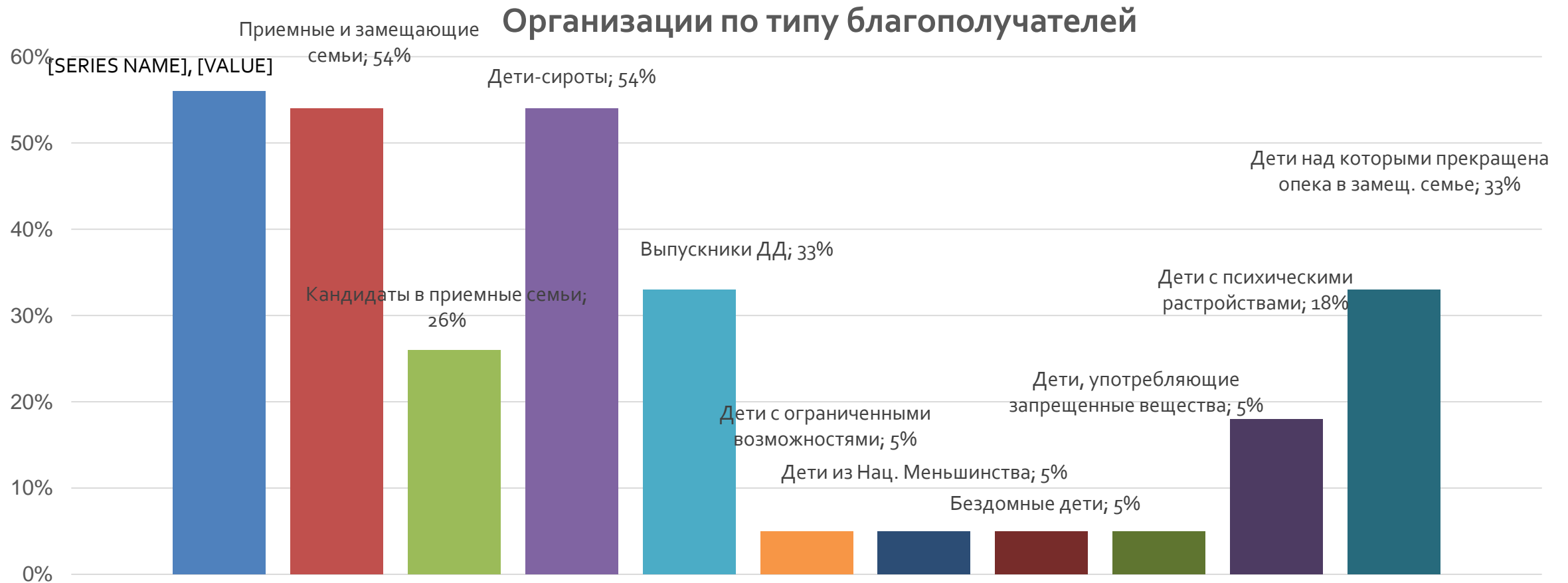
Организации-участники по количеству институциональных доноров



Большинство из специалистов работают в организациях, оказывающих прямые услуги детям и семьям (74%) и имеют небольшое количество институциональных доноров (от 1-2).

БЛАГОПОЛУЧАТЕЛИ ОРГАНИЗАЦИЙ-РЕСПОНДЕНТОВ

СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ НЕОБХОДИМО СФОКУСИРОВАТЬ НА ШИРОКОМ СПЕКТРЕ КЛЮЧЕВЫХ БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ, ТАК КАК ПРЕОБЛАДАЮЩАЯ ГРУППА БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ У ОРГАНИЗАЦИЙ ДОСТАТОЧНО РАЗНОРОДНА. НАПРИМЕР, ИСПОЛЬЗУЯ КЕЙСЫ СТОИТ ПРЕДЛАГАТЬ ПРИМЕРЫ ОЦЕНКИ ПРОГРАММ, СПЕЦИФИЧНЫХ ДЛЯ КРИЗИСНЫХ СЕМЕЙ, ПРИЕМНЫХ И ЗАМЕЩАЮЩИХ СЕМЕЙ, А ТАКЖЕ ДЕТЕЙ-СИРОТ, ВЫПУСКНИКОВ ДЕТСКИХ ДОМОЙ И ДЕТЕЙ, НАД КОТОРЫМИ ПРЕКРАЩЕНА ОПЕКА



УСЛУГИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ОРГАНИЗАЦИЯМИ-РЕСПОНДЕНТАМИ

МАТЕРИАЛЫ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ НЕОБХОДИМО СКООРДИНИРОВАТЬ С ТИПАМИ УСЛУГ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ОРГАНИЗАЦИЯМИ-УЧАСТНИКАМИ. ПРЕДЛАГАЯ ВЫБОР СОЦИАЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ В РАМКАХ СИСТЕМЫ ПИОН НЕОБХОДИМО УЧИТЫВАТЬ, ПРЕДЛОЖЕННЫЕ УЧАСТНИКАМИ КАТЕГОРИИ.

Подавляющее большинство специалистов работают в организациях, где одной из ключевых услуг является психолого-педагогическое консультирование и диагностика (90%). Другими наиболее популярными услугами являются – работа со случаем (46%), образовательная и досуговая деятельность (44%) и обучение специалистов НКО и государственных учреждений (28%).

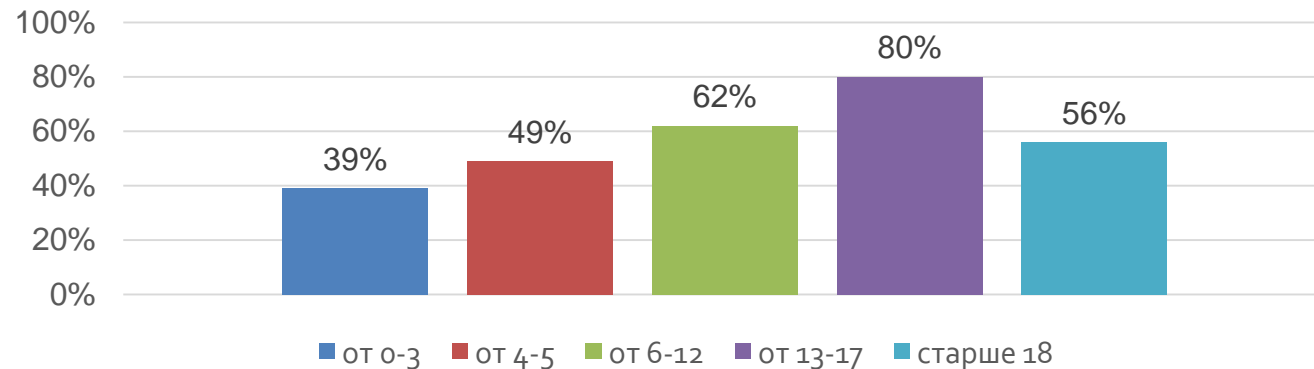


ХАРАКТЕРИСТИКИ БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ-РЕСПОНДЕНТОВ:

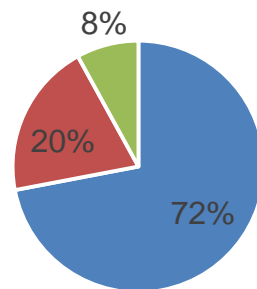
НЕОБХОДИМО ПОВЫШАТЬ КОМПЕТЕНЦИИ УЧАСТНИКОВ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ИНСТРУМЕНТОВ СБОРА ДАННЫХ ДЛЯ РАЗНЫХ ВОЗРАСТОВ ДЕТЕЙ, ТАКЖЕ СТОИТ УЧИТЫВАТЬ, ЧТО ОРГАНИЗАЦИИ РАЗЛИЧАЮТСЯ ПО МАССОВОСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ УСЛУГ, ЧТО МОЖЕТ ВЛИЯТЬ НА ДИЗАЙН НЕОБХОДИМОЙ ИМ ОЦЕНКИ

Большинство организаций оказывает услуги детям младшего и среднего школьного возраста (6-12 лет), подросткового возраста и молодым людям старше 18 лет. Организации довольно равномерно распределены по количеству детей, получающих услуги. Около половины организаций помогают от 1-100 детей в год. Также около 72% оказывают услуги от 1-50 организаций в год. Кол-во специалистов, получающих услуги также различается с большим количеством организаций, оказывающих услуги от 101-200 специалистов в год. Организации в среднем реализуют 5 программ и проектов в год.

Возраст благополучателей организаций-респондентов по возрастам

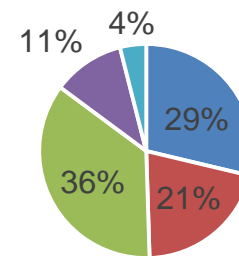


Количество организаций, получающих ключевую услугу организации



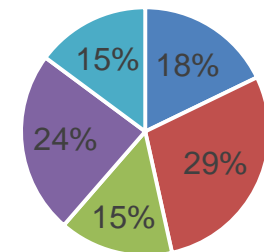
■ Меньше 50 ■ От 51-100 ■ От 101-200

Количество специалистов, получающих ключевую услугу организации



■ Меньше 50 ■ От 51-100 ■ От 101-200
■ От 201-1000 ■ Больше 1000

Количество детей, получающих ключевую услугу организации



■ Меньше 50 ■ От 51-100 ■ От 101-200
■ От 201-1000 ■ Больше 1000

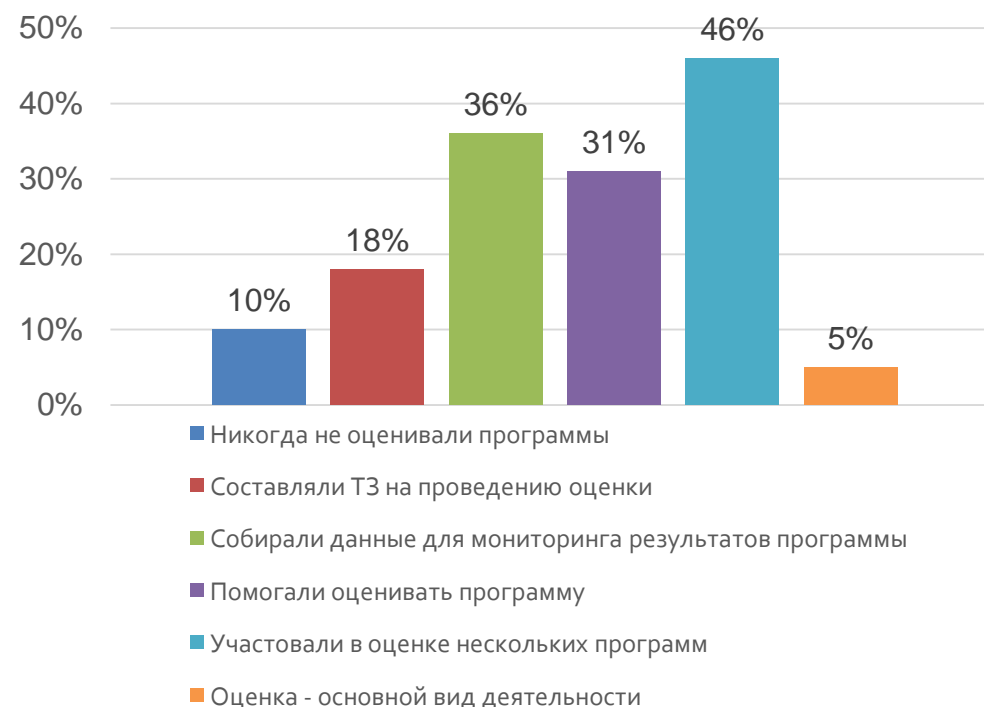
ПРЕДЫДУЩИЙ ОПЫТ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ОЦЕНКИ

РЕСПОНДЕНТЫ ПРОГРАММЫ ИМЕЮТ РАЗНОРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ В ОЦЕНКЕ, ЧТО СТОИТ УЧИТЫВАТЬ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ. СТОИТ УДЕЛЯТЬ ВНИМАНИЕ ВЫРАВНИВАНИЮ УРОВНЯ ЗНАНИЙ УЧАСТНИКОВ ПРИ ПОМОЩИ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ЕДИНОГО ПОНЯТИЙНОГО АППАРАТА В ОЦЕНКЕ ПРОГРАММ.

Опыт респондентов по степени интенсивности



Опыт респондентов по глубине вовлечения

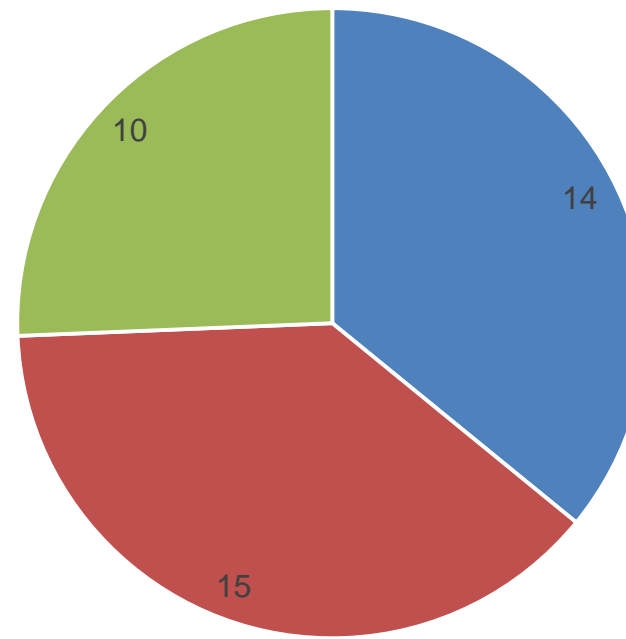


В целом, большинство респондентов имели предыдущий опыт вовлечения в оценку, но он может быть охарактеризован своей эпизодичностью и фрагментарностью.

СЕГМЕНТАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ТРЕМ УРОВНЯМ ОЦЕНОЧНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ (ЗНАНИЙ, ОСВЕДОМЛЕННОСТИ И НАВЫКОВ)

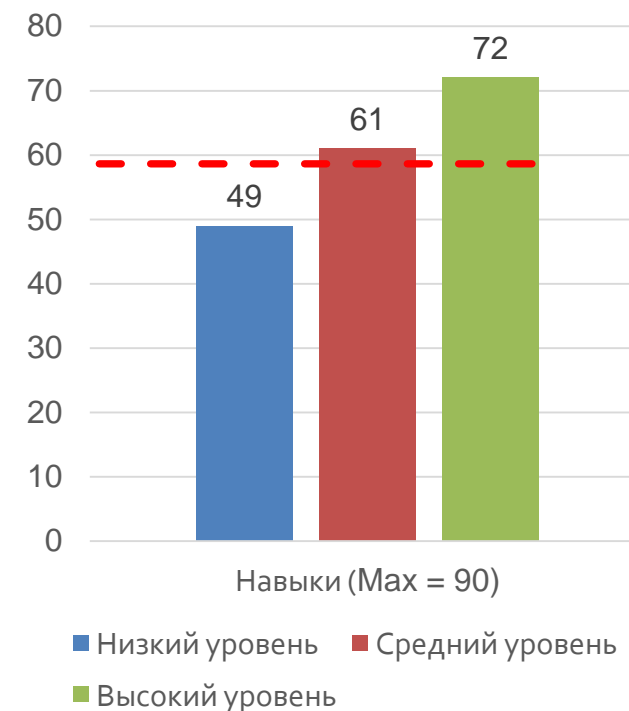
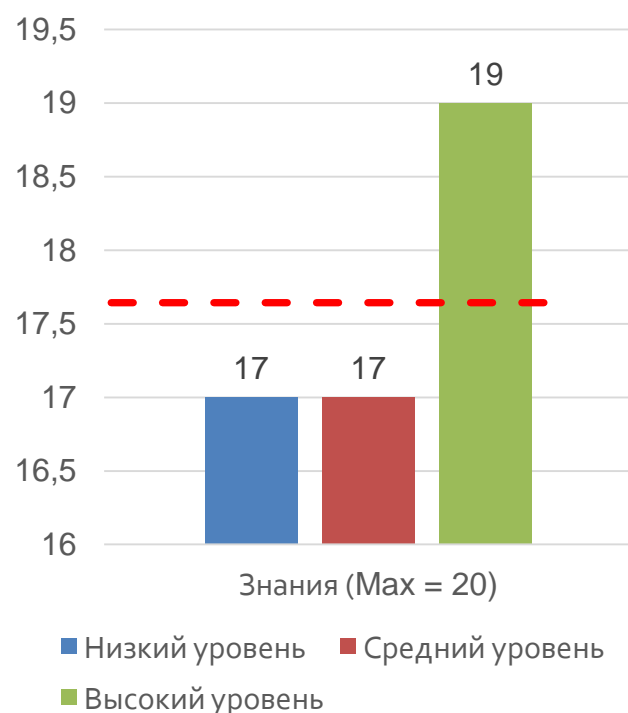
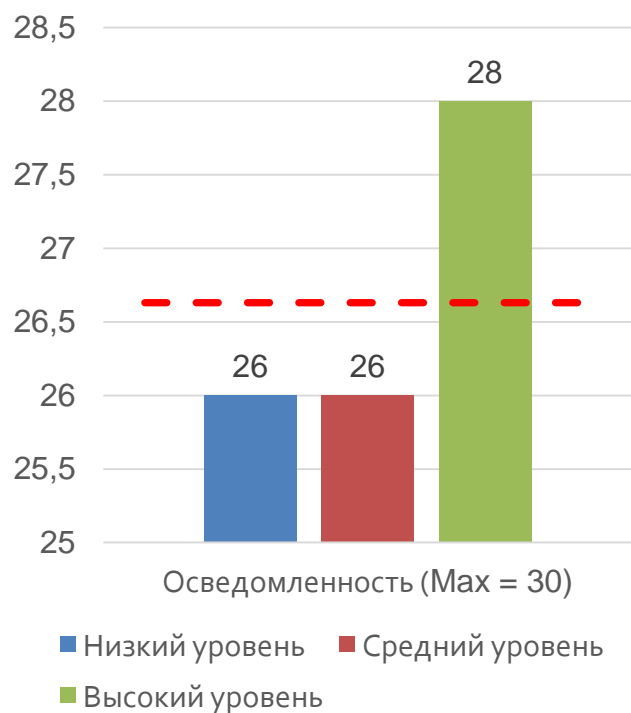
- Далее был оценен уровень возможностей специалистов по KPI. Сумма по трем шкалам – знания, осведомленность и навыки – представлена в виде **Общей шкалы возможностей**, используемой далее. Затем респонденты были распределены в три группы – низкий, средний и высокий уровень
- Подробное описание распределения респондентов по уровню возможностей в оценке см. в Отчете (в Word).
- Программе стоит учитывать, что эти три группы респондентов, скорее всего, будут иметь различные потребности и факторы влияющие на развитие оценки в организации

Распределение респондентов по уровню возможностей в оценке (кол-во чел.)



■ Низкий уровень ■ Средний уровень ■ Высокий уровень

АНАЛИЗ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ (ОСВЕДОМЛЕННОСТИ, ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ) ПРОГРАММЫ ПО УРОВНЯМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ



— — — — — Среднее значение по всем организациям

В целом, специалисты с разным уровнем возможностей в оценке показали примерно одинаковые уровни осведомленности и знаний. Однако, источником разницы между уровнями, скорее всего, является неравномерный уровень навыков между респондентами. Для дальнейшего роста по основным KPI программе стоит сосредоточиться на развитии практических навыков специалистов

ПРОФАЙЛЫ РЕСПОНДЕНТОВ ПО УРОВНЯМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

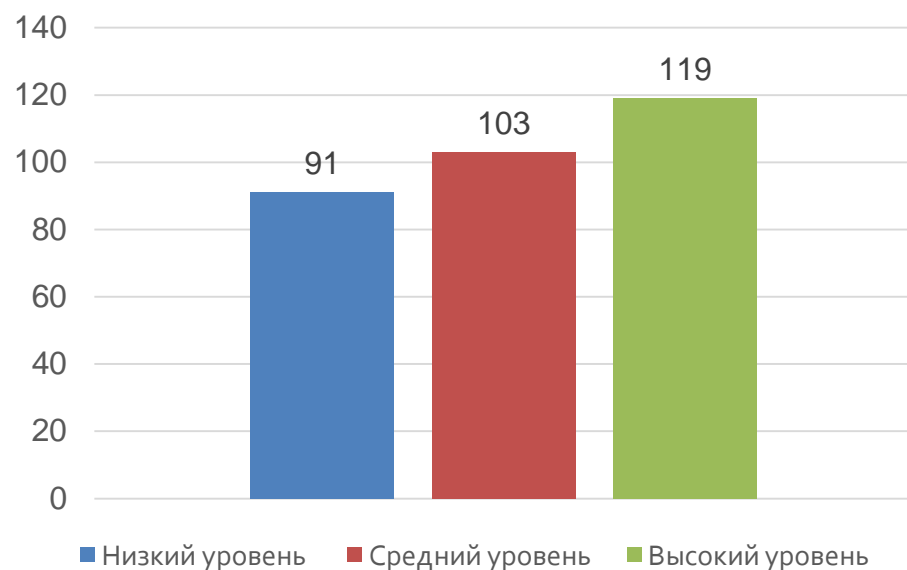
ГРУППЫ РЕСПОНДЕНТОВ ПО УРОВНЯМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ РАЗЛИЧАЮТСЯ ПО РЯДУ КРИТЕРИЕВ. ПРОГРАММЕ СТОИТ УЧИТЫВАТЬ, ЧТО ДЛЯ БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНОГО РОСТА НАВЫКОВ В ОБЛАСТИ ОЦЕНКИ НЕОБХОДИМО ПРЕДЛАГАТЬ ОБУЧАЮЩИЕ МЕРОПРИЯТИЯ АДЕКВАТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКАМ ГРУПП РЕСПОНДЕНТОВ

Критерий	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
По возрасту организации	9 из 14 специалистов работают в организациях старше 5 лет;	Специалисты с данным уровнем оценочных возможностей работают в организациях как молодых, так и довольно зрелых	Специалисты с высокими возможностями в оценке работают в более зрелых организациях , чем представители других групп (9 из 10 старше 5 лет);
По типу организации	Сюда входят сотрудники общественных организаций, фондов и учреждений ;	Сюда входят сотрудники как общественных организаций, так и фондов	
По размеру штата	Организации небольшого размера (в 9 из 14 работает до 5 человека)	73% организаций работают с менее, чем 5 сотрудниками;	Это организации как маленькие до 5 человек в штате (40%), так и большие со штатом более 20 человек (30%);
По бюджету	63% организаций имеют бюджет до 10 млн. руб	64% имеют небольшой бюджет до 3 млн.	60% организаций имеют бюджет от 10 млн. руб. и выше ;
По источникам финансирования	Финансируются данные организации из государственных грантов (36%) и частных пожертвований (21%)	40% существуют на государственные гранты и 20% на средства учредителя	30% организаций назвали основным финансированием частные пожертвования ; 30% - государственные гранты
По благополучателям	Большинство из этих организаций; помогает кризисным семьям (64%); приемным и замещающим семьям (57%); кандидатам в приемные семьи (36%); выпускниками детских учреждений (36%); детям с психическими расстройствами (36%); другим специалистам (50%); дети в отношении, которых прекращена опека	60% организация помогают приёмным и замещающим семьям 53% организаций помогает кризисным семьям, 53% - детям-сиротам; 47% - другим специалистам; 47% - другим НКО	50% организаций помогает детям сиротам; 50% выпускникам детских учреждений; 60% - другим специалистам; 70% - другим НКО
По виду услуг	93% оказывают услуги по психолого-педагогическому консультированию и диагностике; 50% - по работе со случаем; 50% - по образовательно-досуговой деятельности; 29% - по информированию о проблемах детства	87% оказывают услуги по психолого-педагогическому консультированию и диагностике; 47% - по работе со случаем; 86% - по обучению приемных и замещающих семей; 53% - по образовательно-досуговой деятельности	90% оказывают услуги по психолого-педагогическому консультированию и диагностике; 70% - по обучению специалистов НКО и государственных учреждений

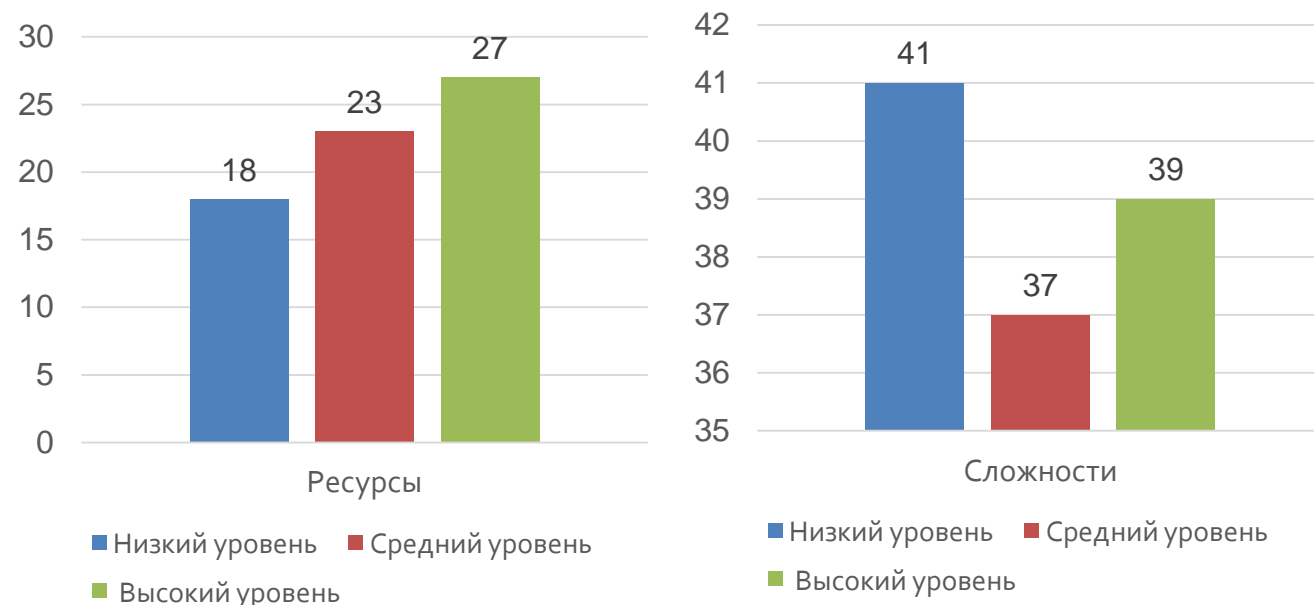
АНАЛИЗ СРЕДНИХ ЗНАЧЕНИЙ КЛЮЧЕВЫХ ШКАЛ ПО УРОВНЯМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОЦЕНКЕ

ПРОГРАММЕ СТОИТ УЧИТЫВАТЬ ДЕФИЦИТ РЕСУРСОВ СРЕДИ ВСЕХ УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ (СМ. ОТЧЕТ В WORD ДЛЯ УЧЕТА ДЕФИЦИТА РАЗЛИЧНЫХ РЕСУРСОВ В ОЦЕНКЕ ПРОГРАММ)

Среднее значение Общей шкалы возможностей в области оценки : сегментация по уровням (макс.140)

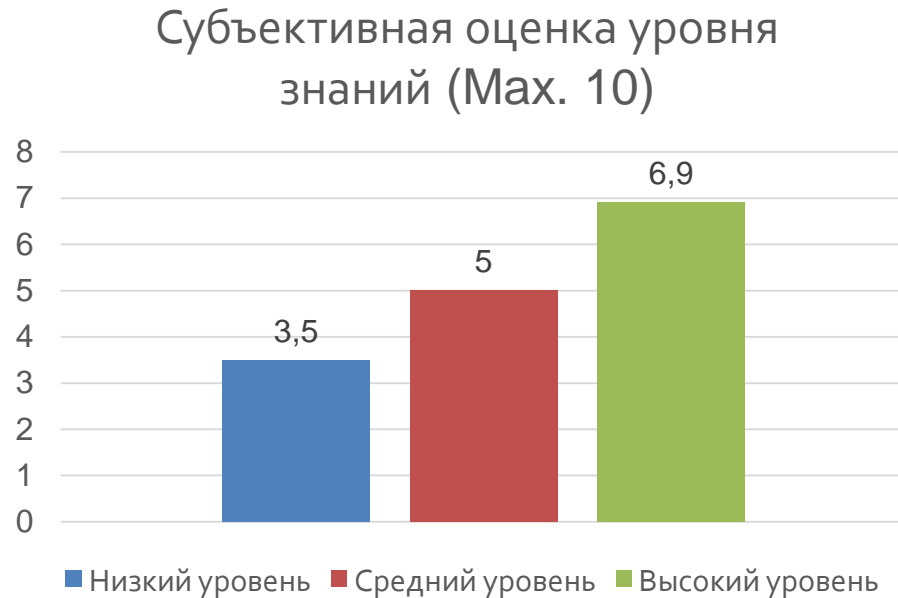


Среднее значение Шкалы ресурсы (макс.45) и Шкала сложностей (макс. 60) по уровням возможностей респондентов (См. описание шкал слайд 3)



СУБЪЕКТИВНЫЙ УРОВЕНЬ ЗНАНИЙ И ПРЕДЫДУЩИЙ ОПЫТ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УРОВНЯМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ:

ПРОГРАММЕ СТОИТ УЧИТЫВАТЬ РАЗНИЦУ В УРОВНЕ ЗНАНИЙ СРЕДИ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ. ВОЗМОЖНО СОЗДАНИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ДОСТУПА К БАЗЕ ЗНАНИЙ ПО ОЦЕНКЕ ПРОГРАММ И ПРОВЕДЕНИЕ БАЗОВЫХ ВЕБИНАРОВ ПОМОЖЕТ В ВЫРАВНИВАНИИ УРОВНЯ ЗНАНИЙ.

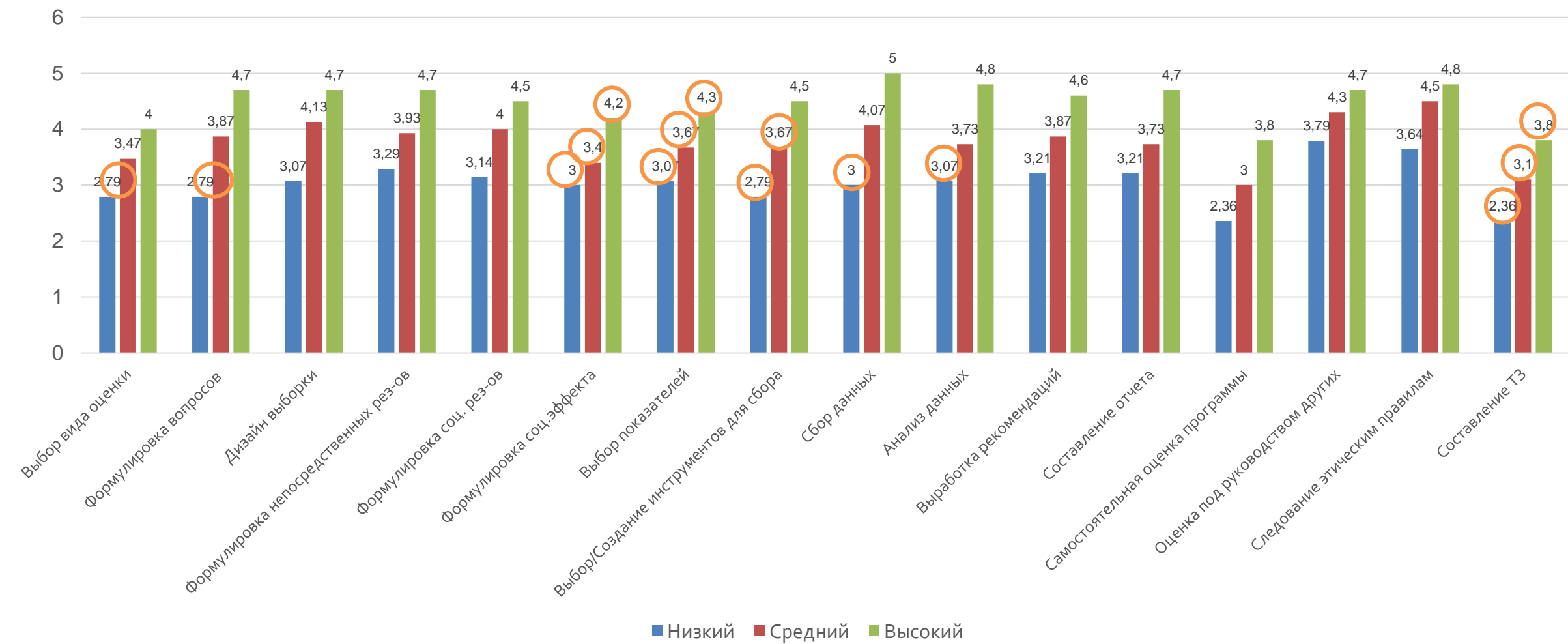


- Также участники ответили на вопросы в отношении своего предыдущего опыта проведения оценки. Участники с низким уровнем потенциала чаще всего имеют меньше опыта в сборе данных для мониторинга результативности (21%), составлении ТЗ (10%), чаще чем другие группы участников не имеют на какого опыта в оценке (24%), либо имеют опыт оценки нескольких программ (Только 36%).

В дополнении к стандартизированной шкале знаний в области оценки, специалисты также оценили свой уровень знаний субъективно по шкале от 1-10. Этот инструмент показал большую чувствительность к уровням возможностей специалистов и подтвердил, что респонденты все таки различаются по уровням субъективных знаний об оценке.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИМЕЮЩИХСЯ НАВЫКОВ ПО УРОВНЮ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ (МАХ.5)

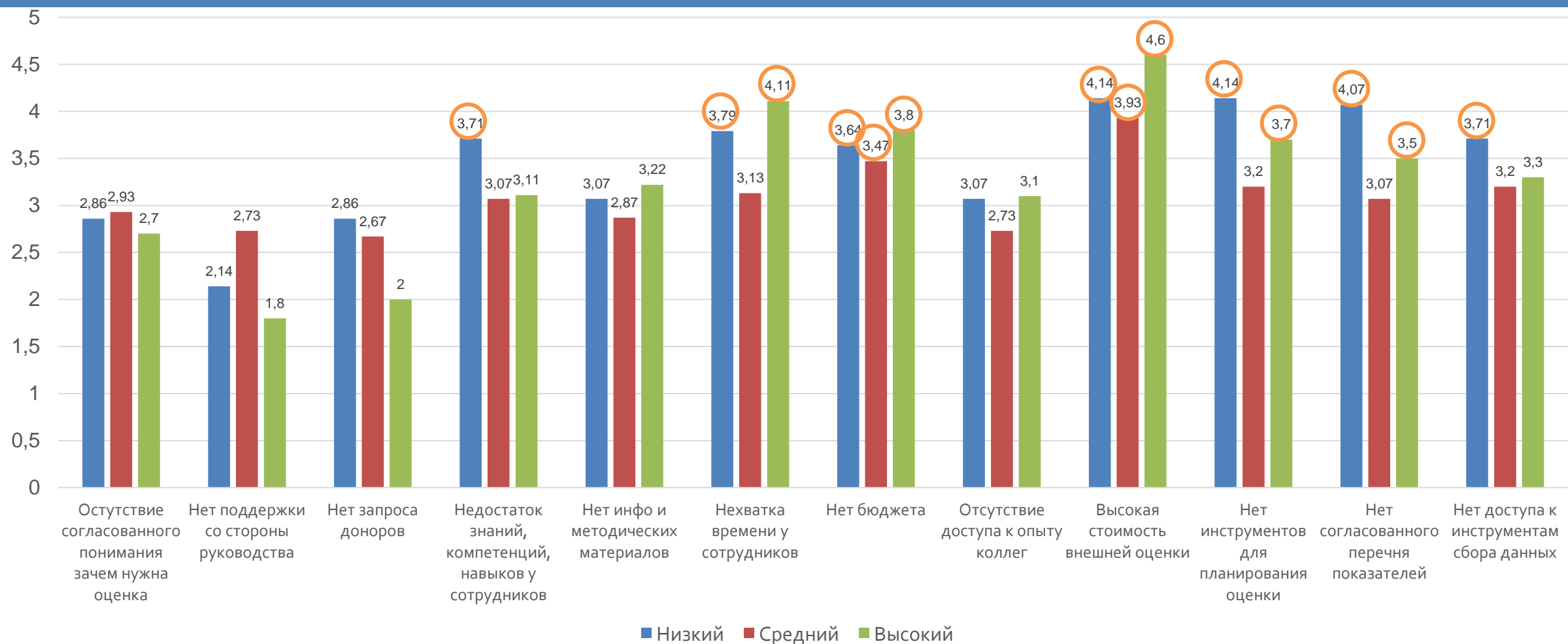
ВЫБОР ТЕМАТИК ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДОЛЖЕН БЫТЬ СФОКУСИРОВАН НА ОБЛАСТЯХ, НУЖДАЮЩИХСЯ В РАЗВИТИИ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ ГРУПП УЧАСТНИКОВ



Красными кружками отмечены навыки, получившие наименьшую оценку в каждой из групп респондентов. Таким образом, формулировка социального эффекта, выбор показателей, выбор инструментов сбора данных и составление ТЗ являются наименее развитыми навыками среди всех трех групп специалистов. Неудивительно, что специалисты с низким уровнем возможностей имеют дополнительные потребности, например, в помощи с выбором видов оценки, формулировки вопросов, сборе и анализе данных.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СЛОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ПО УРОВНЮ РАЗВИТИЯ ОЦЕНКИ (МАХ.5)

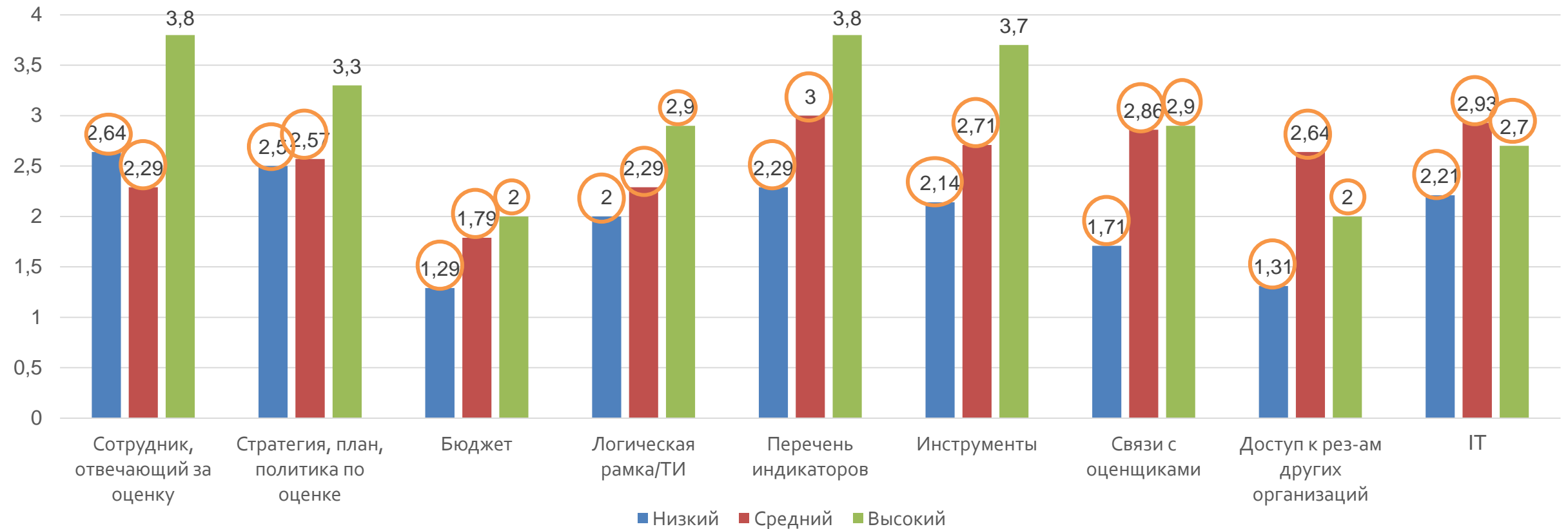
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ ПРОГРАММЫ СПОСОБНА НАПРЯМУЮ ПОВЛИЯТЬ НА СНИЖЕНИЕ ДЕФИЦИТОВ В ОБЛАСТИ НЕДОСТАТКА ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ, ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ ОЦЕНКИ, НАЛИЧИЯ ПЕРЕЧНЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И ДОСТУПА К ИНСТРУМЕНТАМ СБОРА ДАННЫХ. ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С НЕДОСТАТКОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО И ФИНАНСОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДОЛЖНЫ БЫТЬ УЧТЕНЫ В СОДЕРЖАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ (СМ. ОТЧЕТ В WORD)



Красными кружками отмечены сложности, получившие наивысшую оценку в каждой из групп респондентов. Как и можно было ожидать, отсутствие бюджета на оценку и ее высокая стоимость были отмечено всеми группами респондентов. Специалисты с низким и высоким уровнями имели схожие сложности в нехватки времени сотрудников, отсутствие инструментов планирования и согласованного перечня показателей. При этом сотрудники с низким уровнем возможностей имели специфические сложности, например, нехватка знаний, компетенций и навыков у сотрудников и отсутствие доступа к инструментам сбора данных.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЕСУРСОВ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПО УРОВНЮ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ (МАХ.5)

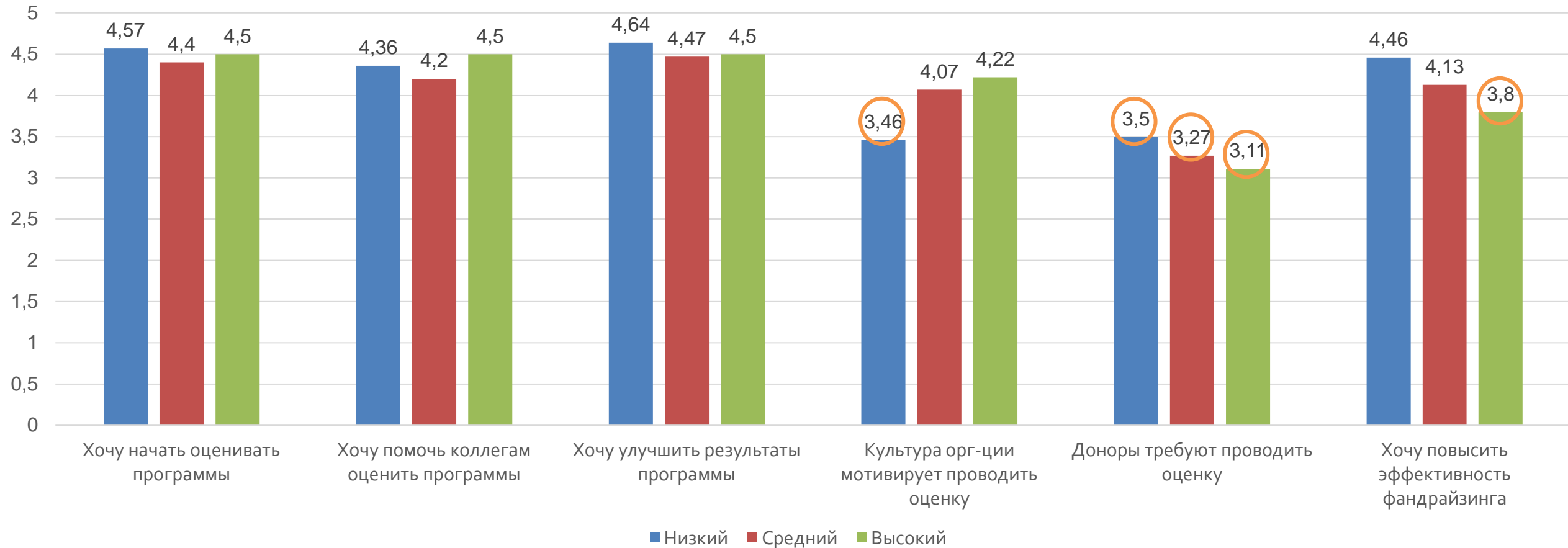
АНАЛИЗ РЕСУРСОВ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПОКАЗАЛ СХОЖИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ С ПРЕДЫДУЩИМ АНАЛИЗОМ СЛОЖНОСТЕЙ. ОТСУТСТВИЕ НЕОБХОДИМЫХ РЕСУРСОВ МОЖЕТ БЫТЬ АДРЕСОВАНО НАПРЯМУЮ САМОЙ ПРОГРАММОЙ (НАПРИМЕР, ОТСУТСТВИЕ ИНСТРУМЕНТОВ), ТАК И КОСВЕННО ЧЕРЕЗ ОБУЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧНОМУ, НО КАЧЕСТВЕННОМУ ПРОВЕДЕНИЮ ОЦЕНКИ (СМ. ОТЧЕТ В WORD)



Красными кружками отмечены ресурсы, получившие низкие оценки в каждой из групп респондентов. В целом, все организации, особенно специалисты с низким и средним уровнем возможностей, испытывают значительный дефицит ресурсов для оценки по большинству пунктов включая сотрудников, бюджет, логические рамки программ, связи со профессиональными оценщиками, доступ к результатам других организаций и IT решения для оценки.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ К ОЦЕНКЕ ПО УРОВНЮ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОЦЕНКЕ (MAX.5)

ПРОГРАММЕ СТОИТ РАССМОТРЕТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ДОНОРСКОГО СООБЩЕСТВА К ДИАЛОГУ ОБ ОЦЕНКЕ ПРОГРАММ, ТАК КАК БОЛЬШИНСТВО ОРГАНИЗАЦИЙ ИМЕЮТ ДОНОРОВ, НО ТЕМ НЕ МЕНЕЕ НЕ ДОСТАТОЧНО МОТИВИРОВАНЫ ИМИ НА ПРОВЕДЕНИЕ ОЦЕНКИ.



Красными кружками отмечены мотивации, получившие низкие оценки в каждой из групп респондентов. В целом, стоит отметить тенденцию к невысокой роли доноров как мотивирующих факторов для проведения оценки. Специалисты с низким уровнем возможностей также отметили, что культура их организации не всегда мотивирует их проводить оценку. В тоже время, специалисты с высоким потенциалом в оценке реже отмечают оценку как способ повышения эффективности фандрайзинга

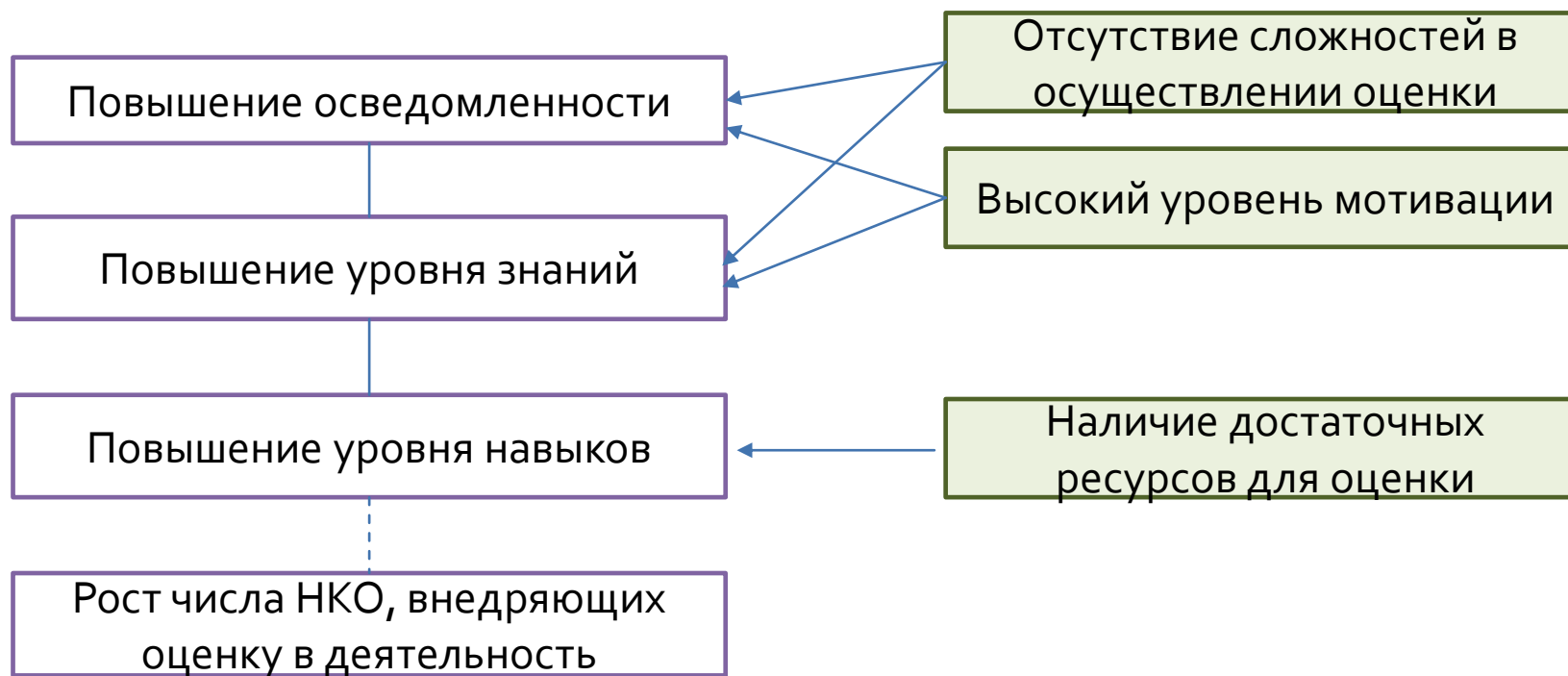
ПРЕДПОЧТЕНИЯ ПО ФОРМАТАМ УЧАСТИЕ СРЕДИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ТРЕХ ГРУППАХ

ПРОГРАММЕ СТОИТ УЧЕСТЬ, ЧТО РЕСПОНДЕНТЫ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ПРЕДПОЧИТАЮТ БОЛЕЕ ОПОСРЕДОВАННЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ (НАПРИМЕР, ВЕБИНАРЫ), В ТО ВРЕМЯ КАК РЕСПОНДЕНТЫ С НИЗКИМ И СРЕДНИМ УРОВНЕМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ БОЛЬШЕ СКЛОНЯЮТСЯ К ФОРМАТАМ, ТРЕБУЮЩИМ ИНТЕНСИВНОГО ВОВЛЕЧЕНИЯ (ЗАОЧНЫЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ И ТРЕНИНГИ).

	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Очное консультирование	Все варианты	Раз в квартал (27%)/Раз в полгода (38%)	Каждый месяц (38%)
Заочное консультирование	Каждый месяц (62%)	Раз в квартал (42%)/Каждый месяц (50%)	Раз в квартал (40%)/Каждый месяц 50%
Тренинг/Прикладной мастер класс	Раз в квартал (54%)	Раз в полгода (50%)	Все варианты в равной степени
Семинар	Раз в квартал (54%)	Раз в квартал (46%)	Раз в полгода (33%)/Раз в квартал (22%)
Вебинар	Каждый месяц (57%)	Каждый месяц (43%)/Каждый квартал (43%)	Каждый месяц (80%)
Конференция	Раз в год (46%)/Раз в полгода (39%)	Раз в год (71%)	Раз в год (40%)/Раз в полгода (40%)

КОРРЕЛЯЦИОННЫЕ ДАННЫЕ И УСТАНОВЛЕНИЕ ЛОГИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ МЕЖДУ РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОГРАММЫ

ПРОГРАММЕ СТОИТ РАССМОТРЕТЬ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ БАРЬЕРОВ К РАЗВИТИЮ ОЦЕНКИ, ПОВЫШЕНИЮ МОТИВАЦИИ И РАЗВИТИЕ РЕСУРСНОЙ БАЗЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ ПОВЫСИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДОСТИЖЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО РЕЗУЛЬТАТА ПРОГРАММЫ, ТАК КАК РЕЗУЛЬТАТЫ КОРРЕЛЯЦИОННОГО АНАЛИЗА ПОКАЗАЛИ ПРЯМУЮ ЗАВИСИМОСТЬ КРІ ПРОГРАММЫ ОТ ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ ВЫШЕ ФАКТОРОВ



Корреляционный анализ позволил определить взаимосвязи между ключевыми результатами программы. Потенциальная модель достижения социального результата программы представлена в рисунке выше. Организации с повышенным уровнем информированности с больше вероятностью имели повышенный уровень знаний и повышенный уровень навыков, что косвенно может поддерживать логику программы. Вопрос с ростом числа НКО, внедряющих оценку будет освещен на основе финальных данных пре и пост в финальном отчете по программе. В тоже самое время, наличие достаточных ресурсов для оценки было связано с высоким уровнем навыков. В тех организациях, где уровень существующих сложностей для проведения оценки низок и присутствует высокий уровень мотивации, уровень осведомленности и знаний об оценке выше, чем во всех других организациях.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРОГРАММЫ

Ключевые результаты	Рекомендации
Общие финансовые и кадровые трудности	Так как большинство организаций испытывают кадровые и финансовые трудности, предлагаемые им решения в области оценки должны быть экономичны и легко осуществимы. Таким решением может быть использование существующих административных данных в рамках программы для оценки. Возможные мастер-классы/тренинги могут включать темы на инвентаризацию существующих практик по сбору программных данных и их оптимизации для разного рода оценочных вопросов.
Различные группы сотрудников по уровню возможностей в оценке требуют различных фокусировок для наращивания потенциала.	Для того, чтобы программа достигла максимального эффекта, необходимо фокусироваться на потенциале специалистов с низкими способностями к оценке, так как именно эта группа имеет наибольший потенциал к наращиванию по ключевым KPI в сравнении, например, с группой с высоким уровнем возможностей. Фокус предоставляемых возможностей в рамках программы следует поставить на формулировке социального эффекта, выбор показателей, выбор инструментов сбора данных и составление ТЗ для всех групп специалистов. Отдельные усилия необходимы для наращивания навыков специалистов с низким уровнем в области выбора видов оценки, формулировки вопросов, сборе и анализе данных.
Организации имеют специфичные группы благополучателей и предоставляют услуги, которые должны быть учтены при дальнейшей разработке ПИОН	Включение в ПИОН индикаторов и социальных результатов специфичных для услуг психолого-педагогического консультирования, работы со случаем, образовательно-досуговой деятельности и по обучению специалистов. Фокусировка индикаторов может учитывать ключевые группы благополучателей, включающие кризисные семьи, приемные и замещающие семьи, детей-сирот, детей, выпустившихся из учреждения и находящихся вне опеки. Большинство организаций оказывает услуги детям младшего и среднего школьного возраста, подросткам и молодым людям, что должно быть отражено в выборе индикаторов для ПИОН
Предпочтения по форматам взаимодействия с программой три группы специалистов также различаются.	Специалисты с высоким уровнем потенциала гораздо могут гораздо охотнее участвовать в большем количестве очных консультаций и вебинаров. В то время как специалисты с низким уровнем возможностей чаще готовы участвовать в заочных консультированиях и семинарах