



## БФ «Большая перемена» (Москва)



**Роман Лебедев,  
методист:**

Наш запрос – это и собственное желание посмотреть на

свою деятельность со стороны спустя какое-то время, и работа с ожиданиями партнеров и доноров. Наши программы недешевые, стоимость помощи молодому человеку из коррекционного интерната в комплексной социокультурной реабилитации сравнима со стоимостью элитного образования. Нужны аргументы о ценности нашей помощи: подтверждения того, что она работает на перспективу, и что полезна не только отдельным благополучателям, но и обществу в целом.



## ОБ ОРГАНИЗАЦИИ

Благотворительный фонд «Большая Перемена» работает с 2002 г., помогая молодым взрослым с опытом сиротства двигаться к достойной жизни через свободное самостоятельное развитие.

В фонде работают Образовательный центр (реализует практику «Большая перемена»), Ресурсный центр для специалистов, Центр обращений (горячая линия) для детей-сирот и приемных родителей «Первый звонок», Стипендиальная программа для студентов Образовательного центра.

В организации получают поддержку более 100 подростков и молодых людей; работают 67 сотрудников.

Бюджет организации в 2021 г.: 59 млн.

## О ПРАКТИКЕ

Практика: «Большая перемена» (с 2002 г.)

### Кому помогают?

Подросткам и молодым людям (18 до 35 лет) с опытом сиротства, нацеленным на освоение основного общего или профессионального образования функциональной грамотности и успешную адаптацию в социуме. С 2021 г. добавили целевую группу молодых людей в трудной жизненной ситуации без опыта сиротства.

### На что работают?

Развитие самостоятельности и повышение уровня образования.

### Что делают?

Кураторы выстраивают и сопровождают индивидуальные образовательные планы, педагоги-предметники и логопеды проводят занятия.

### Какой масштаб?

45 педагогов работают с более 100 студентами в Москве и Новосибирске.

Как подступиться к измерению долгосрочных социальных результатов своей практики и увидеть перспективы ее дальнейшего развития



ссылка на реестр  
доказательных практик

## КОМУ ПОЛЕЗЕН ОПЫТ

- Организациям, работающим с выпускниками организаций для детей-сирот
- Тем, кто планирует оценивать долгосрочные социальные результаты

## МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА В НАЧАЛЕ РАБОТЫ

- Ключевой специалист прошел обучение на онлайн-курсе «Оценка программ в сфере детства»
- У практики разработана логическая модель (ЛМП) и система показателей, по которым ведется регулярный сбор данных.
- Сбор данных о социальных результатах происходит на регулярных (3 раза в год) консилиумах по каждому студенту. На них все специалисты, взаимодействующие со студентом, оценивают динамику развития у него самостоятельности по 5 критериям, а его куратор вносит результаты оценки в сводную таблицу. В ней также фиксируются образовательные результаты (завершение какой-либо ступени образования).
- Обобщенный анализ динамики развития самостоятельности у студентов проводит руководитель образовательного центра; а данные о непосредственных результатах (успеваемости, посещаемости) собирает администратор центра. Результатами их анализа пользуются как руководящий состав, так и сотрудники, отвечающие за фандрайзинг и PR.
- С 2010 г. в фонде действует Исследовательская группа для анализа и осмысления наработанного опыта, апробации методик и технологий работы (с 2020 г. ее работа поставлена на паузу). Фонд является экспериментальной площадкой ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования».

## ЗАПРОСЫ

- Сформулировать долгосрочные социальные результаты
- Создать инструмент субъективной оценки долгосрочных социальных результатов студентами; понять, в чем он для них заключается и как они расценивают вклад фонда в его достижение
- Сформулировать рекомендации для включения измерения долгосрочных социальных результатов в систему МиО фонда

## КАК РАБОТАЛИ

Приняли осознанное решение, что в проекте будет активно участвовать один сотрудник от фонда – методист. Другие сотрудники привлекались как эксперты: 6 участников управленческой планерки обсуждали доработанную ЛМП и формулировки долгосрочных социальных результатов, а 10 педагогов-кураторов давали обратную связь о содержании опросника.



## БФ «Большая перемена» (Москва)

Как подступиться к измерению долгосрочных социальных результатов своей практики и увидеть перспективы ее дальнейшего развития

## ДАЛЬНЕЙШИЕ ПЛАНЫ



**Роман Лебедев, методист:**

Что это нам дало? Пока рано говорить об отдаче, для меня

это работа, далекая от завершения. Зато мы увидели трудности, и теперь думаем: Почему они возникают? Как их преодолеть? Например, трудности создавала позиция некоторых кураторов: они привыкли действовать как буфер между подопечным студентом и окружающим миром и неохотно привлекали выпускников к опросу, «защищая» их от «лишней» нагрузки. А для нас кураторы – основное связующее звено с их бывшими подопечными, поэтому анкет собрали меньше, чем хотелось бы. Были и позитивные открытия: мы задумались о мотивации тех ребят, которые поддерживают связь с фондом, спустя много лет. Возможно, они продолжают получать от нашей связи что-то ценное. Для себя я сделал вывод: работать одному крайне сложно, всегда есть потребность в разных точках зрения, в обратной связи. К счастью, эти функции выполнял куратор.

## ЧТО СДЕЛАЛИ

- Пересмотрели ЛМП, добавили формулировки долгосрочных социальных результатов.
- Разработали опросник для студентов прошлых лет (выпускников), используя идеи с портала «Слушай с пользой». Чтобы проверить, насколько опросник понятен, дали заполнить его кураторам от лица кого-нибудь из подопечных.
- Провели опрос выпускников и проанализировали его результаты. В процессе анализа постарались учесть, что в выборку вошли только выпускники, которые были доступны, то есть в какой-то степени поддерживались связь со своими кураторами.

## ЧТО ПОЛУЧИЛОСЬ

- ЛМП, отражающая долгосрочные социальные результаты
- [Опросник для выпускников](#)
- Аналитический отчет об опросе выпускников

## ВЫВОДЫ

В разработке МиО важна команда. Вариант, когда один сотрудник отвечает за разработку элементов МиО, допустим, только если он делает улучшения или дополнения в рамках уже выстроенной системы или, наоборот, в начинающих и маленьких организациях, где стоит выбор: этим займется или один сотрудник, или вообще никто.

## ВЫВОДЫ

- При оценке долгосрочных социальных результатов важно учитывать особенности выборки. Как правило, удастся получить ответы от тех, кто в той или иной форме остается на связи. С этим можно работать по-разному: договариваться о дальнейшем взаимодействии на этапе выпуска; предлагать идущим на контакт выпускникам самим приглашать к анкетированию менее мотивированных товарищей; при анализе подробно описывать целевую аудиторию, не создавая ложное впечатление, что речь идет о выпускниках в целом.
- Не стоит ждать, что сотрудникам, работающим с благополучателями, будет очевидна польза от новых инструментов сбора данных и что они охотно включатся в этот процесс. Чтобы избежать сопротивления, надо заранее обсудить не только содержание анкеты или опросника, но и пользу для специалистов и их подопечных от сбора тех или иных данных.



**Ольга Заводилкина (куратор):**

Обратиться к выпускникам, спросить их, что они думают и что вообще помнят о практике – это смелый шаг. Неизбежна некоторая доля отказов, которые сложно интерпретировать. Возникают разнонаправленные гипотезы: что ребята ушли из фонда неудовлетворенными или, наоборот, у них все сложилось настолько хорошо, что фонд стал «не нужен». Думаю, что опрос выпускников поможет посмотреть на программу с нового ракурса. Личные беседы со студентами, получающими помощь в данный момент, и обсуждение их динамики на консилиумах – важны, но они иногда создают обманчивое ощущение понимания. Хочется сказать: «Мы же видим, что меняется у ребят». Но есть большой пласт, который виден только самим благополучателям или только по прошествии времени.