



Эволюция и Филантропия

Evolution & Philanthropy

Отчет о базовых замерах показателей программы «Система измерения и оценки программ в области социального сиротства: онлайн-сервис, экспертная поддержка и вдохновляющие кейсы»

Базовые замеры перед воздействием программы

Подготовлен: Дарья Шамрова

Май 2017

По заказу АНО «Эволюция и Филантропия»

Описание программы

Программа **“Система измерения и оценки программ в области социального сиротства: онлайн-сервис, экспертная поддержка и вдохновляющие кейсы”** (далее Программа) 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 реализуется за счет собственных средств АНО «Эволюция и Филантропия», средств субсидии Комитета общественных связей г. Москва и гранта Фонда Тимченко. Программа реализуется с 1 декабря 2016 до 30 ноября 2017 года.

Программа предлагает различные формы воздействия на целевую группу, включая комплексное сопровождение организаций, обучающие мероприятия по теме оценки, консультации по вопросам оценки, онлайн-сервис для планирования и измерения социальных результатов, адресные электронные рассылки материалов. Основными социальными результатами проекта являются:

- Повышение уровня информированности в области оценки программ (не менее 60% участников);
- Повышение уровня мотивации, знаний, осведомленности и навыков в области оценки программ (не менее 60% участников);
- Создание онлайн сервиса для помощи в планировании и оценке программ (не менее 50 сотрудников СО НКО, пользующихся сервисом);
- Не менее 10 СО НКО улучшат, существующие в организации практики оценки благодаря реализации Программы.

Входная оценка проводится с целью получения базовых замеров по основным показателям социальных результатов Программы и будет использована для сравнительного анализа ключевых показателей до и после реализации программы, а также для более адресного планирования образовательных мероприятий в рамках Программы.

Таким образом, оценка данного этапа 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 профайлы?
- Каков базовый уровень их знаний, осведомленности и навыков специалистов на момент начала участия в программе?
- Каким образом уровень мотивации, доступность существующих элементов мониторинга и оценки в организации, и восприятие субъективных сложностей во внедрении оценки связаны с потенциалом специалистов?

Описание дизайна оценки

Дизайн оценки: Замеры по ключевым социальным результатам проекта (изменения в информированности, знаниях, мотивации и навыкам в области

оценки) будут производиться до и после реализации программы. Данные отчет составлен по итогам базового замера в рамках комплексной оценки Программы и не является итоговым отчетом. В комплексную оценку программы будут входить анализ пре и пост анкетирования, интервью с участниками, анализ использования онлайн ресурсов и метрики социальных медиа. Замеры на данном этапе реализации программы производились только с помощью онлайн анкетирования.

Выборка организаций/специалистов: Организации были приглашены к участию в программе через различные средства массовой информации, социальные медиа и через индивидуальные рассылки, через профессиональные сети и ассоциации. Выборка для данной оценки невероятная, так как участники программы добровольно самозаявлялись в программу. Всего на период начала программы в базовом замере приняли участие 39 (19 из них из Москвы) специалистов из социально ориентированных НКО в сфере детства.

Инструменты измерения: Онлайн анкета состояла из 5 блоков(всего 28 вопросов)¹ :

1. **Характеристики организации:** Характеристики организации включали в себя вопросы о возрасте организации, организационно-правовой форме, количестве сотрудников, размере бюджета, источниках финансирования, благополучателях и ключевых услугах
2. **Уровень потенциала специалиста в области оценки:**

Для создания комплексного инструмента по второму блоку «Уровень потенциала специалиста в области оценки» были адаптированы несколько стандартизированных за рубежом инструментов включая:

- Инструмент для оценки потенциала к оценке (США) (Evaluation Capacity Assessment Instrument (ECAI), авторы Taylor-Ritzler, Suarez-Balcazar, Garcia-Iriarte, Henry & Balcazar)²;
- Инструмент для оценки знаний и потенциала к оценке (Австралия)³
- [Informing Change Диагностический инструмент для измерения потенциала к оценке \(США\)⁴](#)

Для интеграции стандартизированных инструментов была разработана **Общая шкала оценочных возможностей специалистов**. Возможности респондентов в области оценки измерялись с помощью трех стандартизированных шкал, включавших индикаторы по осведомленности, уровню знаний и навыков в области оценки. Далее была

¹ Анкета представлена в Приложении 1.

² Taylor-Ritzler, T., Suarez-Balcazar, Y., Garcia-Iriarte, E., Henry, D. B., & Balcazar, F. E. (2013). Understanding and Measuring Evaluation Capacity: A Model and Instrument Validation Study. *American Journal of Evaluation*, 34(2), 190–206. <https://doi.org/10.1177/1098214012471421>

³K. Hider and K. Hassard at the Centre for Clinical Effectiveness, Southern Health, Melbourne, 2010:http://www.monashhealth.org/index.php?option=com_page&controller=page&task=download_document&node_id=6968

⁴ <http://ep-digest.ru/?p=2275>

подсчитана сумма по каждому из блоков и общая сумма по трем блокам индикаторов. Используя общую сумму по трем блокам (далее Общая шкала оценочных возможностей специалистов), были выделены три группы организаций по уровням развития оценочных возможностей респондентов. Максимально возможное значение по Общей Шкале Возможностей составило 140 баллов. Организация с самым развитым потенциалом в данной выборке набрала 125 баллов, а с наименьшим – 71. Таким образом, в группу специалистов с **низким возможностями** в оценке вошли набравшие от 71 до 96 баллов (14 орг.), **со средним** – от 97 до 110 (15 орг.) и в самый **высокий уровень** вошли те, кто показали уровень от 111 – 125 (10 орг.) баллов.

3. **Уровень потенциала организации в области оценки:** В рамках этого блока измерялся уровень уже имеющихся организации ресурсов для проведения оценки. Шкала ресурсы организации для оценки включала сумму 9 индикаторов (например, наличие стратегии, политики в области оценки, ИТ, бюджет итд.)
4. **Мотивация организации и сложности для внедрения оценочных практик**
 - **Шкала мотивации** состояла из 6 вопросов о роли доноров, желании начать оценку программ, организационной культуре итд. (Вопросы в Приложении №1.)
 - **Шкала сложностей** в проведении оценки представляет собой сумму 12 индикаторов возможных барьеров для оценки программ исходя из субъективного представления респондентов. Шкала включала 9 индикаторов внутренних барьеров (например, время сотрудников, бюджет итд.) и 3 внешних барьера (поддержка доноров, стоимость внешней оценки и доступ к опыту других организаций).
5. **Потребности в обучении, информировании и консультировании.** Оценка потребностей осуществлялась с помощью 5 вопросов о форматах обучающих программ и целях обучения участников Программы.

Анализ данных: Для анализа данных использовались приемы описательной и корреляционной статистики.

Ограничения данных: В связи с тем, что измерение производилось на уровне отдельных специалистов, перенос значения результатов оценки на уровень организации иногда может быть проблематичным, так как респондентов спрашивали об их собственном мнении о ситуации дел в организации, что не всегда может совпадать с мнением других сотрудников организации.

Результаты входного анкетирования

Типовой портрет организаций-участников Программы

- Респонденты, участвующие в оценке, работают в разноплановых организациях. Большинство из них – сотрудники общественных организаций и фондов (в т.ч. Благотворительных). Организации большинства респондентов представляют собой небольшие организации со штатом до 5 сотрудников (62%). Также все организации имеют в штате привлеченных сотрудников. Чуть больше половины организаций имеют в штате до 5 сотрудников.
- 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%). Большая часть организаций имеют небольшое количество институциональных доноров (от 1-2).
- Большинство из специалистов работают в организациях, оказывающих прямые услуги детям и семьям (74%)
- Кризисные семьи, приемные и замещающие семьи, дети-сироты, выпускники учреждений, дети над которыми прекращена опека в замещающих семьях – наиболее часто упоминаемые благополучатели.
- Из графика выше видно, что подавляющее большинство специалистов работают в организациях, где одной из ключевых услуг является психолого-педагогическое консультирование и диагностика состояния ребенка (90%).

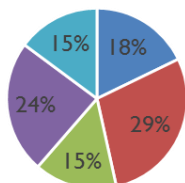


Другими наиболее популярными услугами являются – работа со случаем (46%), образовательная и досуговая деятельность (44%) и обучение специалистов НКО и государственных учреждений (28%).

- 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. 72% оказывают услуги от 1-50 организаций в год.

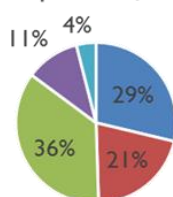
Кол-во специалистов, получающих услуги также различается с большим количеством организаций, оказывающих услуги от 101-200 специалистов в год. Организации в

Количество детей, получающих ключевую услугу организации



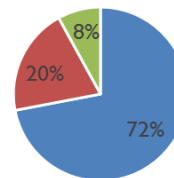
■ Меньше 50 ■ От 51-100 ■ От 101-200
■ От 201-1000 ■ Больше 1000

Количество специалистов, получающих ключевую услугу организации



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

Количество организаций, получающих ключевую услугу организации



■ Меньше 50 ■ От 51-100 ■ От 101-200

среднем реализуют 5 программ и проектов в год.

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

Характеристики специалистов по уровню потенциала в оценке

В соответствии с Общей шкалой возможностей в области оценки специалисты были поделены на три группы – низкий, средний и высокий уровень возможностей. Это было сделано для того, чтобы проанализировать возможные различия среди групп и понять, как лучше удовлетворить их потребности. В целом, группы специалистов в каждом из уровней имеют следующие характеристики, описанные в Приложении 2.

Для дальнейшей реализации программы необходимо учитывать недостаток ресурсов для оценки, особенно среди организаций с низким и средним уровнем. Предлагая мероприятия по повышению потенциала в оценке следует учитывать фактор ограниченных ресурсов. Рекомендации включают идеи по содержанию образовательных мероприятий, учитывающие факторы финансовых и человеческих ограничений (см. пункт *Практические идеи*).

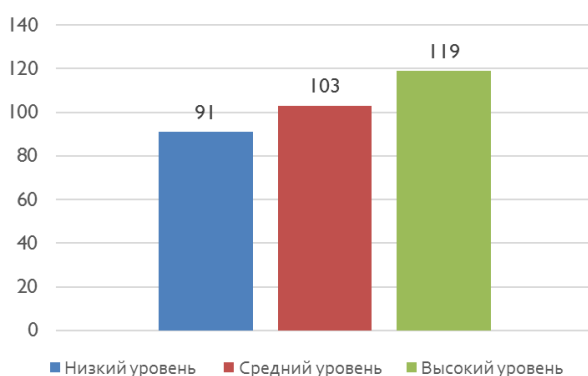
Респонденты с низким и высоким уровнем потенциала в оценке работают в организациях, которые финансируются государством и частными пожертвованиями. Привлечение и обучение ключевых доноров в области оценки может стать важным фактором для мотивации этих групп организаций со стороны доноров.

Большинство организаций с низким и средним уровнем потенциала работают с приёмными, замещающими и кровными семьями, детьми в учреждениях, в замещающих семьях, выпускниками детских учреждений, поэтому важно сфокусировать материалы и мероприятия в рамках Программы на включении материалов и примеров, отражающих специфику широкого спектра ключевых групп благополучателей. Более 70% организаций с высоким уровнем потенциала назвали другие организации своими ключевыми благополучателями. Оценка программ, направленных на другие организации, отличается от других групп, таких как, дети и семьи, с точки зрения методов оценки. Для удовлетворения потребностей группы с высоким потенциалом необходимо учесть эту их уникальную целевую группу, с которой они работают.

Организации различаются по виду предоставляемых услуг в зависимости от уровня их возможностей в оценке. Если планируется привлечение всех типов организаций к тестированию сервиса ПИОН, то необходимо учесть, что повсеместно организации всех уровней оказывать услуги по психолого-педагогическому консультированию и диагностике состояния ребенка. Стоит рассмотреть возможность, включения социальных результатов и их показателей специфичных для этой услуги в системе ПИОН. Для того, чтобы удовлетворить потребности специалистов с низким и средним уровнем возможностей, скорее всего, необходимо предложить возможность конструирования логики программ, которые сфокусированы на работе со случаем (кейс-менеджмент) и образовательно-досуговых услуг, так как более половины организаций оказывают эти услуги. Для специалистов с высоким уровнем возможностей будут интересны социальные результаты и показатели программ по обучению специалистов НКО и государственных учреждений (70% организаций оказывают такого рода услуги). Специалисты со средним уровнем возможностей в оценке работают в организациях, которые в большинстве своем оказывают услуги по обучению приемных и замещающих семей (86%), что уникально для этой группы организаций, что также необходимо учесть при дизайне ПИОН для повышения удовлетворенности пользователей.

Базовый замер уровня знаний, осведомленности, навыков, мотивации и сложностей

Среднее значение Общей Шкалы
Возможностей в области оценки : сегментация
по уровням (макс.140)

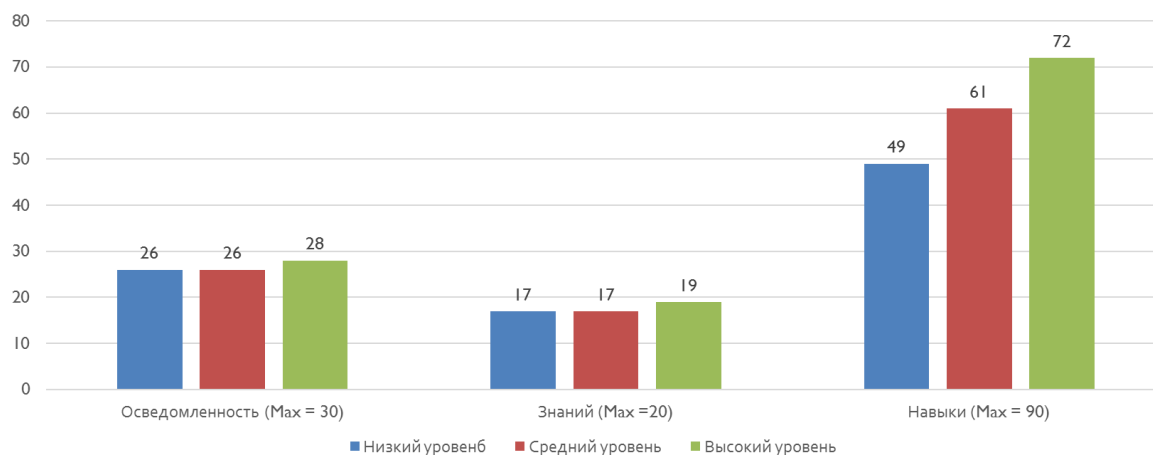


- Базовый замер по Общей шкале возможностей специалистов в оценке показал, что группы специалистов различаются. В средней специалисты с низким уровнем набрали 91 балл из 140, со средним – 103 из 140 и с высоким – 119 из 140. Эти базовые замеры будут использованы как точки сравнения с данными после

реализации программы (См. слайд 11 в презентации отчета).

- Базовые замеры по каждому из KPI (знания, осведомленность и навыки) предоставлены на графике ниже). В целом, специалисты с разным уровнем возможностей в оценке показали примерно одинаковые уровни осведомленности и знаний. Данные по этим показателям близки к максимально возможным, что свидетельствует либо о высоком уровне знаний и осведомленности в области оценки среди участников Программы, либо в низкой чувствительности инструмента измерения. Разница между группами специалистов в области навыков гораздо более впечатляющая. Скорее всего, для дальнейшего роста по основным KPI программе стоит сосредоточиться на развитии практических навыков специалистов (См. слайд 12 в презентации отчета).

Анализ ключевых показателей эффективности (осведомленности, знаний и навыков) программы по уровням возможностей специалистов



- **По уровню навыков:** на основе ответов специалистов были выявлены значительные пробелы в навыках, например, только:
 - 46% специалистов знают, как выбрать вид оценки;
 - 46% - как сформулировать социальные эффекты программы;
 - 51% - как выбрать/создать инструменты для сбора данных;
 - 59% - как выбрать показатели для измерения результатов программы;
 - 38% - могут составить ТЗ для проведения оценки.

Наиболее развитыми оказались навыки по:

- Формулировке рекомендаций на основе полученных данных (74%);
- Проведению оценки под руководством других (87%);
- Учету этических вопросов в оценке (78%)

Программе стоит приоритизировать содержание мероприятий и материалов исходя из указанных выше пробелов в навыках, так как именно работа над этими

пробелами позволит достичь KPI, заявленных в программе. Также, стоит учесть, что для работы с сервисом ПИОН необходимо иметь определенный набор навыков (например, сформулировать результаты программы и выбрать показатели). Таким образом, для тех, у кого эти навыки развиты незначительно, работа с сервисом ПИОН может быть затруднена.

Уровень навыков специалистов с дифференциацией по уровням их возможностей в оценке: 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. Дополнительно см. слайд 16 презентации.

- **Сложности в проведении оценки** (см. также слайд 17 в Презентации). Наибольшими сложностям для проведения оценки специалисты считают:
 - 72% - высокая стоимость услуг внешних специалистов по оценке;
 - 59% - отсутствие бюджета на создание системы мониторинга и оценки;
 - 59% - отсутствие простых, понятных и доступных инструментов для планирования, оценки и отчетности о результатах социальных программ;
 - 56% - отсутствие согласованных (донорами, НКО) перечней социальных результатов и показателей для оценки социальных программ и проектов;
 - 55% - недостаток времени специалистов.

- **Наличие ресурсов у организаций, в которых работают респонденты** (см. также слайд 18 в Презентации). Специалисты отметили, что имеет место существенная нехватка ресурсов, особенно:
 - 81% организаций не имеют бюджета на оценку программ;
 - 73% - не имеют доступа к результатам других организаций для бенчмаркинга;
 - 63% - не имеют связи с внешними оценщиками для консультирования;
 - 55% - не имеют логической рамки и теории изменений;
 - 50% - не имеют IT для хранения и анализа данных.

- **Наличие ресурсов у организаций с дифференциацией по уровню возможностей в оценке:** 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 (подробнее см. Слайд 18). Анализ ресурсов для оценки показал схожие результаты с предыдущим анализом сложностей. Отсутствие необходимых ресурсов может быть восполнено напрямую самой программой (например, отсутствие инструментов),

так и косвенно через обучение экономичному, но качественному проведению оценки (см. далее Практические идеи для проведения оценки в условиях дефицита ресурсов).

- **Мотивация: Подавляющее большинство специалистов отметили, что следующие факторы (не)мотивируют их в большей степени**
 - 92% - хотят улучшить результаты своей программы.
 - 90% - заинтересованы в проведении оценки своих собственных программ
 - 85% - хотят помочь коллегам оценить их программы.
 - 79% специалистов отметили, что результаты оценки могут повысить эффективность фандрайзинга.
 - 63% специалистов отметили, что их доноры либо не мотивируют их развиваться в оценке, либо недостаточно акцентируют на этом внимание.

Дополнительно о мотивации специалистов к оценке см. слайд 19 в Презентации.

- **Мотивация по уровням возможностей специалистов в оценке:** В целом, стоит отметить тенденцию к невысокой роли доноров как мотивирующих факторов для проведения оценки для всех специалистов. 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.
- **Формат участия:** 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.

Рекомендации

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	Для того, чтобы программа достигла максимального эффекта, необходимо фокусироваться на потенциале специалистов с низкими

<p>сотрудников по уровню возможностей в оценке требуют различных фокусировок для наращивания потенциала.</p>	<p>способностями к оценке, так как именно эта группа имеет наибольший потенциал к наращиванию по ключевым КРІ 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.</p>
<p>Организации имеют различные группы благополучателей и предоставляют услуги, которые должны быть учтены при дальнейшей разработке ПИОН</p>	<p>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.</p>
<p>Предпочтения по форматам взаимодействия с программой три группы специалистов также различаются.</p>	<p>Специалисты с высоким уровнем потенциала гораздо могут охотнее участвовать в большем количестве очных консультаций и семинаров. В то время как специалисты с низким уровнем возможностей чаще готовы участвовать в заочных консультированиях и семинарах.</p>

Прикладные идеи по проведению оценки программ в условиях ограниченных человеческих и финансовых ресурсов

Как показывают результаты анализа по вопросам имеющихся ресурсов и сложностей, то отсутствие финансового и человеческого ресурса представляется наиболее существенным фактором, который может повлиять на достижение Программой поставленных результатов.

Снижение стоимости оценки и сокращения затрат человеческого ресурса возможно за счет⁵:

- **Упрощения дизайна оценки:** например, заменой пре и пост измерений для контрольной группы и группы, участвующей в программе, на только пост замеры для обеих групп. Также стоит

⁵ По материалам Bamberger, M., Rugh, J., & Mabry, L. (2012). Real World Evaluation: Working Under Budget, Time, Data, and Political Constrains.

выбирать дизайн оценки, который подразумевает замеры в ограниченном промежутке времени. Не брать за долгосрочные (лонгитюдные) оценки.

- **Использование административных данных программы:** создание базы данных на основе уже собираемых данных/файлов на каждого благополучателя. Также стоит рассмотреть возможность обмена данными с другими организациями, где благополучателям оказывают услуги.
- **Сокращение выборки:** Также возможно сокращение расходов за счет уменьшения кол-ва участвующих благополучателей, но при использовании квотной выборки.
- **Снижение стоимости сбора данных:** использование онлайн инструментов сбора и первичной обработки данных, сотрудничество с университетскими исследовательскими центрами, проведения фокус-групп с репрезентативной выборкой вместо масштабных опросов.

Обсуждение методов оценки с учетом, указанных выше ограничений в ресурсах, может быть ключевым фактором для внедрения оценочных практик в организациях, поэтому распространяемые Программой материалы должны учитывать эти факторы и акцентировать возможности для экономичного, но качественного проведения оценки программ.

Выученные уроки

- Измерение уровня знаний специалистов нуждается в улучшении инструмента. В базовом замере респонденты дали социально-желательные ответы, которые по уровню знаний отличались от субъективных ответов по шкале знаний от 1 до 10. В будущем, стоит продумать этот блок вопросов с учетом того, какие мероприятия планируются и какие знания там будут транслироваться.
- Вопросы в первом блоке «Об организации» должны включать как можно меньше открытых вопросов. Наличие таких вопросов ограничивает возможности анализа. Как это произошло в базовом замере с типом услуг.
- Вопросы о ресурсах и сложностях в оценке были перенесены в онлайн анкету с неверными шкалами. Вместо «1» – Не согласна; «2» - Скорее не согласна, «3» - Ни да ни нет, «4» - Скорее Согласна, «5» - Согласна, шкала состоит из пунктов от 1 до 5, где «1» - Совсем нет, «5» - В полной мере. Шкалы такого формата не подходят для детального анализа (по каждому ресурсу, например), так как часто вызывают проблемы с точностью измерения и разницу в восприятии между респондентами. Однако, менять шкалу для измерения по окончании программы не нужно для сохранения сравнимости данных.
- Необходимо рассмотреть возможности использования профессиональные онлайн платформы для проведения анкетирования (см. Survey Monkey). Google Forms выдали очень «грязные» данные.

Приложение №1.

№ _____

Общий опросник для всех участвующих организаций

Дорогие коллеги! Спасибо, что стали участниками нашей Программы. Для того, чтобы наша Программа достигла своих результатов нам необходимо выяснить как сделать ее более адресной и продуктивной для всех ее участников, а также оценить наши собственные результаты. Для этого мы предлагаем вам заполнить входную анкету. Мы гарантируем вам сохранность и конфиденциальность этих данных. Эти данные будут доступны только сотрудникам проекта. Первая часть опросника будет посвящена вашей организации.

ОБ ОРГАНИЗАЦИИ

Название организации _____

Дата заполнения _____

1. Как давно существует ваша организация

- До 2 лет
- 3-4 года
- от 5-10 лет
- больше 10 лет

2. Какова организационно-правовая форма вашей НКО?

- Общественная организация
- Религиозная организация
- Автономная некоммерческая организация
- Фонд, Благотворительный фонд
- Учреждение (частное, муниципальное, государственное)
- Некоммерческое партнерство
- Ассоциация/союз
- Другое _____

3. Сколько штатных сотрудников работает в вашей организации на полную ставку?

- 0-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20

больше 20

4. Сколько привлеченных сотрудников работает в вашей организации?

0-5

6-10

11-15

16-20

больше 20

5. Каков среднегодовой бюджет вашей организации за последние 3 года?

до 3 млн.руб

3-10 млн. руб.

10-20 млн. руб.

более 20 млн. руб

Затрудняюсь ответить

6. Какой из источников финансирует большую часть бюджета вашей организации?

Частные пожертвования

Государственные субсидии, гранты

Государственный бюджет

Пожертвования учредителя

Финансирование крупным бизнесом (например, корпорациями)

Целевой капитал

Доходы от коммерческой деятельности

Членские взносы

У нас нет преобладающего источника финансирования

Затрудняюсь ответить

Другое _____

7. В среднем, какое количество институциональных доноров (юридические лица, например, фонды, исключая государство) финансирует деятельность вашей организации в год

8. К какому типу принадлежит Ваша организация:

Организация, оказывающая услуги детям и семьям;

- Грантодающая организация
- Инфраструктурная организация
- Иное

9. Какой группе благополучателей оказывается помощь (возможны несколько вариантов):

- Кризисные кровные семьи с детьми
- Приемные/замещающие семьи с детьми
- Кандидаты в приемные семьи
- Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей
- «Выпускники» детских учреждений; Дети, в отношении которых прекращена опека (попечительство) в замещающей семье
- Дети из национальных меньшинств
- Бездомные дети
- Дети, употребляющие запрещенные вещества
- Дети с психическими расстройствами
- Специалисты, сферы защиты детства (включая службы сопровождения и семейного устройства, отделов/органов опеки и попечительства, образовательных учреждений, НКО)
- НКО, организации сферы защиты детства
- Другие _____

10. Возраст благополучателей (возможны несколько вариантов):

- все возраста
- 0-3 лет
- 4-5 лет
- 6-12 лет
- 13-17 лет
- 18 и старше
- Не применимо

11. Какие услуги оказывает ваша организация (например, консультирование, адресная помощь итд.):

12. Какая услуга является ключевой? _____ (впишите название услуги из вышеперечисленного списка)

13. Ориентировочное число благополучателей в год?

	Меньше 50	От 51-100	От 101- 200	От 201-1000	Больше 1000
Семьи					
Дети					
Специалисты					
Организации					

14. Число активных программ и проектов в среднем в год: _____

УРОВЕНЬ ПОТЕНЦИАЛА К ОЦЕНКЕ

В этом блоке вопросов, выразите свое мнение в отношении системы мониторинга и оценки программ исходя из вашего понимания этой темы на сегодняшний момент. Говоря о программе в данных вопросах, мы подразумеваем программу(ы) (проект) в вашей организации, над которыми вы работаете, или, в которые вовлечены большую часть времени. Под оценкой программ мы понимаем – «систематический сбор информации о деятельности в рамках программы (проекта), ее характеристиках и результатах, который проводится для того, чтобы вынести суждение о программе (проекте), повысить результативность программы (проекта) и/или разработать планы на будущее»⁶.

15. Как бы вы охарактеризовали опыт проведения **внутренней** оценки программ в вашей организации?

- Мы самостоятельно регулярно проводим оценку большинства программ
- Мы оцениваем программы нерегулярно, а когда существует запрос на ее совершенствование/принятие решения в отношении программы и делаем это собственными силами
- Мы практически не оцениваем наши программы, но у нас были самостоятельные попытки проведения оценки программ
- Мы никогда не оценивали наши программы самостоятельно (без внешних оценщиков)
- Мы привлекали внешних оценщиков
- У нас есть система сбора и отчетности по показателям в рамках грантов

⁶ Асанова, А., Гезееле-Меербург, И., Кошелева, Н., Кузьмин, А., Малицкая, Е. и Паливода, Л (2012). Глоссарий терминов в области оценки программ и проектов. http://eval-net.org/online_library/IPEN_Program_Evaluation_Glossary_Rus.pdf

Другое _____

16. В нашей организации имеются следующие элементы системы мониторинга и оценки (по шкале от 1-5, где 1 совсем нет и 5 – есть в полной мере):

- Сотрудник, отвечающий за оценку/Рабочая группа по оценке
- Стратегия/Политика/План по проведению мониторинга и оценки
- Бюджет на мониторинг и оценку программ
- Логические рамки программ/теории изменения
- Перечень индикаторов для измерения результатов
- Перечень инструментов для измерения индикаторов
- База для сбора данных мониторинга
- Связи с внешними оценщиками для консультирования
- Доступ к результатам других организаций для бенчмаркинга
- IT для хранения и анализа данных

17. Как бы вы охарактеризовали свой собственный опыт проведения оценки?

- Это мой основной вид деятельности в организации, я занимаюсь этим большую часть своего времени
- У меня есть опыт проведения оценки нескольких программ
- Я помогала(-ал) оценивать программы
- Я никогда не участвовал(а) и не проводил(а) оценки программ
- Я составлял(а) ТЗ на проведение оценки
- Я занимался сбором данных для мониторинга результативности
- Другое _____

18. Я считаю, что оценка программ:

	Не согласна (-сен)	Скорее не согласна (-сен)	И да, и нет (нейтральная позиция)	Скорее Согласна (-сен)	Согласна (-сен)
Помогает разобраться в программе, над которой я работаю	1	2	3	4	5
Помогает принимать решения в отношении программы	1	2	3	4	5
Позволяет убедить руководство в	1	2	3	4	5

необходимых программных изменениях					
Абсолютно необходима для улучшения программ в моей организации	1	2	3	4	5
Должна вовлекать участников программы в оценочный процесс	1	2	3	4	5
Поможет улучшить услуги для различных групп благополучателей	1	2	3	4	5

19. Я хочу научиться оценке программ, потому что:

	Не согласна (-сен)	Скорее не согласна (-сен)	И да, и нет	Скорее Согласна (-сен)	Согласна (-сен)
Хочу начать процесс оценки наших программ(-ы)	1	2	3	4	5
Хочу помочь моим коллегам оценить их программы	1	2	3	4	5
Хочу улучшить результаты программы	1	2	3	4	5
Культура нашей организации мотивирует нас проводить оценку	1	2	3	4	5
Наши доноры требуют проведение оценки с целью отчетности	1	2	3	4	5
Результаты оценки помогут повысить эффективность фандрайзинга	1	2	3	4	5
Другое _____	1	2	3	4	5

20. Я знаю/понимаю, что:

	Не согласна (-сен)	Скорее не согласна (-сен)	И да, и нет	Скорее Согласна (-сен)	Согласна (-сен)
Я понимаю, что дизайн программы включает цепочку результатов	1	2	3	4	5
Я знаю о том, что результаты программы бывают разных уровней	1	2	3	4	5
Я понимаю, что для оценки результатов необходимо выбрать показатели их достижения	1	2	3	4	5
Я знаю, какие существуют инструменты для измерения показателей достижения социального результата для моей программы	1	2	3	4	5

21. Я могу:

	Не согласна (-сен)	Скорее не согласна (-сен)	И да, и нет	Скорее Согласна (-сен)	Согласна (-сен)
Выбрать нужный вид оценки	1	2	3	4	5
Сформулировать вопросы для оценки	1	2	3	4	5
Сделать выборку участников для сбора информации	1	2	3	4	5
Сформулировать непосредственные результаты программы	1	2	3	4	5
Сформулировать социальные результаты программы	1	2	3	4	5
Сформулировать социальные эффекты программы	1	2	3	4	5
Выбрать показатель для измерения результатов моей программы	1	2	3	4	5
Выбрать/создать инструменты для сбора данных (анкеты, протоколы интервью, фокус-группы, стандартизированные шкалы)	1	2	3	4	5
Собрать данные для оценки (провести интервью, опрос, фокус-группу)	1	2	3	4	5
Анализировать полученные оценочные данные (базовая описательная статистика, корреляционные методы, кодирование итд)	1	2	3	4	5
Сформулировать рекомендации исходя из полученных данных	1	2	3	4	5
Составить отчет по оценке	1	2	3	4	5
Самостоятельно оценить программы	1	2	3	4	5
Провести оценку под руководством других	1	2	3	4	5
Учесть этические вопросы в проведении оценки программ в сфере детства (информированное согласие, право ребенка на добровольное участие итд.)	1	2	3	4	5
Составить Техническое Задание и бюджет для оценки	1	2	3	4	5

ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ, ИНФОРМИРОВАНИИ И КОНСУЛЬТИРОВАНИИ

22. Какие основные трудности при внедрении оценки вы видите в своей организации (по 5 балл.шкале)?

	Совсем нет (1)	(2)	(3)	(4)	Есть в полной мере (5)
Отсутствие согласованного внутри					

организации понимания, зачем нужна оценка					
Отсутствие поддержки со стороны высшего руководства					
Отсутствие запроса со стороны наших доноров					
Недостаток соответствующих знаний, компетенций и навыков					
Отсутствие доступных информационных и методических материалов					
Нехватка времени у сотрудников					
Отсутствие бюджета на создание системы измерения и оценки					
Отсутствие доступа к опыту коллег					
Высокая стоимость услуг внешних специалистов по оценке					
Отсутствие простых, понятных и доступных инструментов для планирования, оценки и отчетности о результатах социальных программ					
Отсутствие согласованных (донорами, НКО) перечней социальных результатов и показателей для оценки социальных программ и проектов					
Отсутствие доступа к инструментам сбора данных					

23. На сегодняшний момент, как вы оцениваете свой уровень знаний в оценке?
(оцените по 10-балльной шкале, 1 – крайне низкий, 10 – профессиональный).

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Крайне низкий

Профессиональный

24. Из отмеченных выше форм обучения оценки программ, как часто вы готовы участвовать в:

	Раз в год	Раз в полгода	Каждый квартал	Каждый месяц	Каждые две недели
Очное консультирование в области оценки					
Заочное консультирование в области оценки					
Тренинг/прикладной мастер-класс					

Семинар					
Вебинар					
Конференция					

25. Если вы участвуете в других программах по повышению компетенций в оценке программ, укажите в каких

26. Как вы планируете использовать полученные в ходе программы знания и навыки:

ОБ УЧАСТНИКАХ

26. Имя Фамилия _____

27. Какова ваша роль в организации

- Программный менеджер
- Специалист по оценке
- Психолог/социальный работник
- Специалист по написанию грантов
- Специалист по коммуникациям
- Руководитель организации
- Другое _____

28. Адрес электронной почты _____

Спасибо за участие в опросе!

Приложение 2. Сравнительные характеристики организаций по уровням возможностей в оценке

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

Приложение 2. Сравнительные характеристики организаций по уровням возможностей в оценке

