

# KAMEDA

центр исследований и консалтинга

## Вебинар

### «Мониторинг и оценка проектной деятельности НПО для подготовки годового публичного отчета»»

6-7 ноября 2014 г.

Еспенова Махаббат  
Алматы

1

## Кто мы такие и что мы делаем?

Миссия — содействие развитию РК через усиление организационного и Институционального потенциала общественных, государственных и бизнес структур посредством Реализации обучающих программ, проведения исследований и оказания консультаций.

*Создадим будущее ОФ «КАМЕДА» силой мышления!*



KAMEDA  
центр исследований и консалтинга

## Кто мы такие и что мы делаем?

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> <b>Проведение тренингов:</b>   | <input type="checkbox"/> <b>Консалтинг</b>                      |
| ➢ Организационное развитие  | ➢ Организационное развитие                                      |
| ➢ Трудовое законодательство Республики Казахстан  | ➢ Социальное предпринимательство                                |
| ➢ Социальные технологии влияния (эдваоки, участие граждан, информационные кампании, лоббирование и др.) | <input type="checkbox"/> <b>Исследования в социальной сфере</b> |
| ➢ Исследования, мониторинг и оценка   | <input type="checkbox"/> <b>Мониторинг и оценка:</b>            |
| ➢ Soft skills   | ➢ Проектов  |
|   | ➢ Программ  |
|   | ➢ Развития организации  |
|   | ➢ Тайный Покупатель   |



KAMEDA  
центр исследований и консалтинга

## Наш опыт

С 2006 года:

- ☐ 15 исследований
- ☐ Более 220 тренингов для НКО и государственных структур
- ☐ 54 тренинга для бизнес структур
- ☐ 19 оценок организационного развития
- ☐ Мониторинг и оценка 11 проектов
- ☐ 389 консультаций
- ☐ 10 вебинаров для НКО

KAMEDA  
центр исследований и консалтинга

## Правила работы

- Активно участвовать
- Есть вопросы? Задавай! Не бывает «глупых вопросов»
- Сотовые телефоны на беззвучный режим
- Правило поднятой руки
- Регламент
- Критикуя предлагай
- Слушать и слышать
- «Не выпадать из шкафа»
- Свободно передвигаться



KAMEDA  
центр исследований и консалтинга



ПЛАН

## План тренинга

- ☐ Подотчетность как инструмент развития организации: МиО в организации
- ☐ КРІ для НКО
- ☐ Подотчетность с точки зрения внешнего окружения и PR
- ☐ Выбор индикаторов для своей организации
- ☐ Истории успеха
- ☐ Оформление отчетов
- ☐ Домашнее задание



KAMEDA  
центр исследований и консалтинга

## Модель «Идеальная НКО» (базовые системы ОР)



- ☐ Лидерство, управление, администрация
- ☐ Управление человеческими ресурсами
- ☐ Управление финансами (включая материальные ресурсы) и фандрайзинг
- ☐ Управление проектами и услугами
- ☐ Управление внутренними и внешними коммуникациями
- ☐ Мониторинг и оценка проектов и программ



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В НИЖНЕГОРОДЕ

## Лидерство, управление, администрация



- ☐ Видение, миссия и стратегические цели
- ☐ Внешний или внутренний Орган управления- стратегия, фандрейзинг, отчетность. Ротация
- ☐ Руководитель
- ☐ Командный подход
- ☐ Навыки оперативного и стратегического планирования
- ☐ Обучение



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В НИЖНЕГОРОДЕ

## Лидерство, управление, администрация (что делать?)

- ! Стратегическое планирование
- ! Самооценка: внутренний/внешний орган управления
- ! Принцип участия всех сотрудников и волонтеров в управление



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В НИЖНЕГОРОДЕ

## Управление человеческими ресурсами



- ☐ Политика и процедуры найма, отбора и увольнения
- ☐ Система профессионального развития и оценки сотрудников, волонтеров; планы повышения квалификации, KPI
- ☐ Продвижение и мотивация



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В НИЖНЕГОРОДЕ

## Управление человеческими ресурсами (что можно сделать?)



- ☐ **Разработать** политику и процедуры найма, отбора и увольнения
- ☐ **Внедрить** систему профессионального развития и оценки сотрудников (KPI если уместно), волонтеров; планы повышения квалификации
- ☐ **Обсудить** Продвижение и мотивацию
- ☐ **Создать** банк данных специалистов/ экспертов для работы на договорных началах
- ☐ Обучить сотрудников



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В НИЖНЕГОРОДЕ

## Управление финансами и фандрейзинг



- ☐ Наличие как минимум 3 источников финансирования
- ☐ Наличие команды или ответственных за фандрейзинг
- ☐ Наличие годового рабочего бюджета (на основе стратегического плана)
- ☐ Наличие штатного бухгалтера
- ☐ Наличие учетной политики
- ☐ Внешний орган управления активно участвует в привлечении средств и финансовом планировании
- ☐ Наличие материальных активов



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В НИЖНЕГОРОДЕ

## Управление финансами и фандрейзинг (что делать?)



- ! Обучить сотрудников, назначить ответственных
- ! Разработать стратегический план, План фандрейзинга
- ! Составить годовой бюджет, обсудить С коллегами и органом управления
- ! Штатный бухгалтер



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КОСМАТИКЕ

## Управление проектами и услугами



- ☐ Востребованность (маркет-исследования, оценка потребностей, обратная связь)
- ☐ Перечень услуг, продукции, прайс-листы
- ☐ Обученные сотрудники
- ☐ Опыт управления проектами (не менее 3 проектов)
- ☐ Репутация
- ☐ Налаженные связи с партнерскими организациями
- ☐ Мониторинг и оценка проектов как своими силами, так и с приглашением внешних консультантов



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КОСМАТИКЕ

## Специальные социальные услуги



комплекс услуг, обеспечивающих лицу (семье), находящемуся в трудной жизненной ситуации, условия для преодоления возникших социальных проблем и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества

Закон «О специальных социальных услугах»



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КОСМАТИКЕ

## Международные стандарты оказания социальных услуг (на примере аутрич-работы)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Охват                           | <input type="checkbox"/> Ассортимент раздаточных материалов |
| <input type="checkbox"/> Обучение персонала и супервизия | <input type="checkbox"/> Спектр услуг                       |
| <input type="checkbox"/> Исследование и оценка           | <input type="checkbox"/> Образование                        |
| <input type="checkbox"/> Участие целевых групп населения | <input type="checkbox"/> Адвокация                          |
| <input type="checkbox"/> Гибкость и доступность          | <input type="checkbox"/> Безопасность                       |



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КОСМАТИКЕ

## Управление проектами и услугами (что делать?)



- ! Разработать стратегический план
- ! Разработать портфолио и цены
- ! Инициировать разработку и внедрение системы МиО, начиная с **оценки потребностей**
- ! Включаться/инициировать партнерские проекты (адвокаси)



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КОСМАТИКЕ

## Управление внутренними и внешними коммуникациями



- ☐ Знание и понимание своего заинтересованного окружения; «внутреннего клиента»
- ☐ Знание и понимание организационной структуры, внутренних потоков информации
- ☐ Наличие сотрудника ответственного за коммуникации
- ☐ Построение обратной связи со стейкхолдерами
- ☐ Выпуск отчетов, информационных материалов и т.д.
- ☐ Член Сетей, Коалиций и т.п.



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КОСМАТИКЕ

## Управление внутренними и внешними коммуникациями (что делать?)



- ! Должностные инструкции пересмотреть
- ! Наладить систему внутренней отчетности (к системе МиО)
- ! Разработать PR стратегию
- ! Вступление в Сети, Союзы, Коалиции и т.д.
- ! Выпуск годовых отчетов
- ! Зарегистрироваться в социальных сетях



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В ОБРАЗОВАНИИ

## Мониторинг и оценка



### Мониторинг

- ☐ Как идут дела?
- ☐ В какой мере выполняются планы?

### Оценка

- ☐ Правильные ли вещи мы делаем?
- ☐ Правильно ли мы их делаем?
- ☐ Что у нас получается и почему?
- ☐ Как можно это сделать лучше?



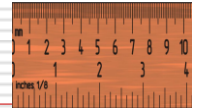
KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В ОБРАЗОВАНИИ

## Различия между мониторингом и оценкой

Мониторинг	Оценка
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отвечает на вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Как идут дела?</li> <li>• В какой мере выполняются планы?</li> </ul> </li> <li>2. Проводится непрерывно</li> <li>3. Запланированная деятельность и результаты сравниваются с фактическими</li> <li>4. Полученная информация используется для улучшения работы по проекту</li> <li>5. Дизайн разрабатывается на стадии планирования проекта и включен в детальный план проекта</li> <li>6. Мониторинг осуществляет член проектной команды</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отвечает на вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Правильные ли вещи мы делаем?</li> <li>• Правильно ли мы их делаем?</li> <li>• Что у нас получается/не получается? Почему?</li> <li>• Как можно улучшить?</li> </ul> </li> <li>2. Проводится на ключевых этапах реализации проекта</li> <li>3. Анализируются причины достижения/ не достижения результатов</li> <li>4. Полученная информация может использоваться как для улучшения работы по данному проекту, так и для уточнения планов на будущее</li> <li>5. Дизайн может разрабатываться непосредственно перед проведением проекта</li> <li>6. Оценку может осуществлять, как член проектной команды, так и внешний эксперт</li> </ol>

KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В ОБРАЗОВАНИИ

## Мониторинг и оценка проектов и программ

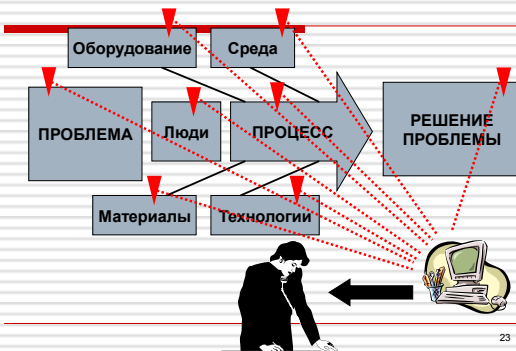


- ☐ Наличие системы мониторинга и оценки (МиО)
- ☐ Синергия индикаторов качества оказания услуг НКО с индикаторами по проектам
- ☐ Наличие сотрудника, ответственного за МиО
- ☐ Сотрудничество с внешними специалистами по МиО



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В ОБРАЗОВАНИИ

## Система мониторинга



23

## Система МиО в НКО



- ☐ Руководство по МиО
- ☐ Стандарты качества
- ☐ Процедура сбора и реагирования на жалобы клиентов
- ☐ Систему профессионального Развития и оценки персонала (Персональные планы работ)



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В ОБРАЗОВАНИИ

## МиО (что надо сделать?)

- ! Обучить сотрудников
- ! Инициировать создание системы МиО (руководство)
- ! Привлечь внешних консультантов
- ! Разработать и/или формализовать процедуру сбора и реагирования на жалобы благополучателей



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КАЗАХСТАНЕ

## Руководство по МиО

- Политика
- Процедуры
- Инструкции по проведению МиО
- Должностные инструкции
- Принципы МиО
- Глоссарий терминов в области МиО



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КАЗАХСТАНЕ

## Что такое индикатор? (применительно к программе)

Показатель, отражающий количественные или качественные параметры *программы (проекта)*, который служит простым и надежным средством отслеживания процесса выполнения *программы (проекта)* и измерения *результатов программы (проекта)*.



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КАЗАХСТАНЕ

## Что такое «хороший индикатор»? ("10 steps", page 68)

Ясный / Clear	Точный и определенный
Существенный Relevant	Относится к важным характеристикам объекта
Экономичный Economic	Предполагает разумные затраты
Адекватный Adequate	Дает информацию, соответствующую тому, что он измеряет
Проверяемый Monitorable	Допускает независимую проверку

KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КАЗАХСТАНЕ

## Формат описания индикатора

- Компонент программы, к которому относится индикатор
- Название индикатора
- Определение индикатора
- Исходное значение индикатора
- Плановое (целевое) значение индикатора
- Когда должно быть достигнуто целевое значение
- Период использования индикатора
- Частота измерения
- Источник информации
- Метод сбора данных
- Комментарии



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КАЗАХСТАНЕ

**Пример:** индикатор 2 показатель (ключевой) **РАЗБИТ** по группам 2.1 Распространенность ВИЧ, вирусного гепатита С (ВГС), сифилиса среди работников секс-бизнеса (РС)

Цель	Оценка хода выполнения профилактических программ по снижению инфицирования ВИЧ
Исполнители	Областные, городские центры СПИД, неправительственные организации (НПО)
Периодичность	Один раз в год: по итогам года
Инструмент измерения	Приказ Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 23.12.05 г. № 634 «Об организации и проведении дозорного эпидемиологического надзора за ВИЧ-инфекцией в Республике Казахстан»
Метод измерения	Показатель рассчитывается на основании данных, полученных по результатам ДЭН среди РС. Числитель: число РС, прошедших тестирование, у которых выявлен положительный серологический статус соответственно на ВИЧ, ВГС и сифилис. Знаменатель: число РС, прошедших тестирование для определения серологического статуса соответственно на ВИЧ, ВГС и сифилис. Значения показателей следует получать для всего возрастного диапазона с разбивкой по полу и по инфекциям.
Интерпретация	Данный показатель характеризует распространенность ВИЧ среди уязвимых групп населения (УГН).

KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КАЗАХСТАНЕ

## Типы индикаторов

какие характеристики программы  
измеряются:

*количественные или качественные*

что они измеряют:

*вход, процесс, непосредственный  
результат, общий результат, влияние*

Если измеряют косвенным образом:  
*прокси-индикаторы*



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КАЧЕСТВЕ

## KPI (Key Performance Indicators) для НКО

KPI - это инструмент измерения поставленных целей.

*Если показатель, который вы придумали, не связан с целью, то есть не образуется исходя из её содержания, тогда нельзя использовать данный термин*

«Performance»:

- ☐ исполнение, выполнение, действие, деятельность;
- ☐ свершение, достижение, работа, выработка;
- ☐ поступок, подвиг, трофей;
- ☐ параметр, рабочая характеристика, показатели работы, производительность, эксплуатационные качества;
- ☐ выход;
- ☐ осуществление, поведение, финансовые результаты деятельности, результаты;
- ☐ результаты деятельности, результаты работы.



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КАЧЕСТВЕ

## KPI для НКО: Этапы разработки KPI

- ☐ Определить стратегические цели компании / организации
- ☐ Определить критические факторы успеха
- ☐ Определить конкретные и измеримые KPI



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КАЧЕСТВЕ

## KPI для НКО: Методика разработки KPI

Определение переменных, влияющих на KPI. Например, следующие классы переменных, которые могут быть использованы для построения измерительной системы эффективности:

- ☐ Люди. Сотрудники компании
- ☐ Вещи. Оборудование, бумаги и т.п.
- ☐ Процессы. Действия, которые выполняются над переменными «Люди» и «Вещи»
- ☐ Результаты. Итог взаимодействия людей, вещей и процессов.

На первом шаге разработки KPI вы анализируете процесс, выделяя его составляющие, и классифицируете их. Разные переменные влияют на определение разных показателей по-разному.

На втором шаге вы выделяете те показатели, которые хотели бы измерить.



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КАЧЕСТВЕ

## Опыт КАМЕДЫ- Система планирования профессионального развития и оценки персонала (Система ППРОП)

### СОДЕРЖАНИЕ

<input type="checkbox"/> СПИСОК ТЕРМИНОВ И СОКРАЩЕНИЙ	3
<input type="checkbox"/> ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ	4
<input type="checkbox"/> Цели	4
<input type="checkbox"/> Принципы построения Системы	4
<input type="checkbox"/> ЦИКЛ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ	4
<input type="checkbox"/> ФАЗА 1. ПЛАНИРОВАНИЕ	5
<input type="checkbox"/> ФАЗА 2. РЕАЛИЗАЦИЯ И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ	7
<input type="checkbox"/> ФАЗА 3. ОЦЕНКА	7
<input type="checkbox"/> Оценочная комиссия	7
<input type="checkbox"/> Шкала оценок	7
<input type="checkbox"/> Этапы проведения оценки	8
<input type="checkbox"/> ФАЗА 4. ПОСЛЕДУЮЩИЕ ДЕЙСТВИЯ	8
<input type="checkbox"/> ПРИЛОЖЕНИЯ	10
<input type="checkbox"/> ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ШАБЛОН ПЛАНА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	10
<input type="checkbox"/> ПРИЛОЖЕНИЕ 2. МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ	15
<input type="checkbox"/> ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ	15
<input type="checkbox"/> КОМПЕТЕНЦИИ ПО ДОЛЖНОСТЯМ	17
<input type="checkbox"/> ПРИЛОЖЕНИЕ 3. МИНИМАЛЬНЫЙ НАБОР КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	17
<input type="checkbox"/> ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ФОРМА ОЦЕНКИ 360°	134

KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КАЧЕСТВЕ

## Цели Системы ППРОП КАМЕДЫ

- Содействие сотрудникам в профессиональном развитии;
- Получение максимально объективной оценки сотрудников для выявления преимуществ и сторон, требующих улучшения;
- Пересмотр условий контрактов сотрудников по результатам оценки.



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ В КАЧЕСТВЕ

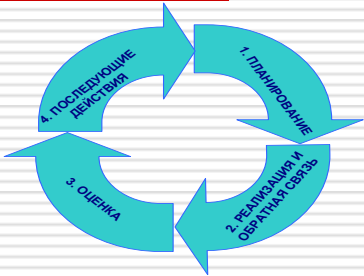
## Принципы построения Системы ППРОП

Система основывается на следующих принципах:

- ✓ Обязательность для всех сотрудников;
- ✓ Регулярность осуществления;
- ✓ Развитие ключевых компетенций;
- ✓ Постоянное развитие Системы;
- ✓ Наличие наставника у каждого сотрудника;
- ✓ Обязательное документирование;
- ✓ Коллегиальность принятия решений.

KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ И КОСМОПЕДИ

## Цикл планирования и оценки



KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ И КОСМОПЕДИ

## Компетенции координатора проектов (Система ППРОП ОФ «КАМЕДА»)

№	Обязательные компетенции	Ожидаемый уровень владения
<b>Специальные компетенции</b>		
1.	Знания и владение инструментами в сфере деятельности департамента/сотрудника	Мастер
1.	Знания и опыт в подготовке и оценке проектных документов	Мастер
1.	Разработка бюджетов, знание основ подготовки и анализа финансовой отчетности	Эксперт
1.	Знание текущей ситуации в сфере гражданского общества	Эксперт
1.	Навыки взаимодействия со СМИ	Эксперт
1.	Навыки проведения программного мониторинга и оценки	Эксперт
<b>Личностные и лидерские компетенции</b>		
1.	Навыки управления	Мастер
1.	Аналитические способности	Мастер
1.	Организованность	Мастер
1.	Активная позиция	Мастер
1.	Работа в команде	Мастер
1.	Этические принципы и ценности	Мастер
1.	Навыки коммуникации	Мастер
1.	Стратегическое мышление / Глобальное видение	Эксперт

KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ И КОСМОПЕДИ

## Компетенции координатора проектов (Система ППРОП ОФ «КАМЕДА»)

№	Необязательные компетенции	Ожидаемый уровень владения
<b>Специальные компетенции</b>		
1.	Знание приоритетов и принципов работы финансирующих организаций в Центральной Азии	Эксперт
1.	Знание специализированного программного обеспечения (_____)	Базовое применение

KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ И КОСМОПЕДИ

## Ключевые показатели деятельности (пример Системы ППРОП ОФ «КАМЕДА»)

Название	Ед. измер.	Формула / источник	Переменные / Комментарии	Целевой показатель
Доля проектов, выполняемых по плану	%	$\frac{\text{Планируемое количество проектов}}{\text{Фактическое количество проектов}} \times 100\%$	План – количество проектов, реализуемых по плану Проекты – общее количество текущих или завершенных в периоде проектов	
Доля завершенных проектов, по которым достигнуты все индикаторы	%	$\frac{\text{Количество завершенных проектов с достигнутыми индикаторами}}{\text{Общее количество завершенных проектов}} \times 100\%$	Достигнуты – количество завершенных в оценочный период проектов, по которым донорами подтверждено достижение всех индикаторов Проекты – общее количество проектов, завершенных в периоде Бюджет – количество проектов, не превышающих расходы по бюджету Проекты – общее количество текущих или завершенных в периоде проектов	
Доля проектов, не превышающих планируемые по бюджету расходы	%	$\frac{\text{Количество проектов, не превышающих бюджет}}{\text{Общее количество проектов}} \times 100\%$	Проекты – общее количество текущих или завершенных в периоде проектов	
Среднее отклонение расходов от бюджетов проектов	%	$\frac{\text{Сумма отклонений}}{\text{Общая сумма бюджетов}} \times 100\%$	Отклон – отклонение (в %) от бюджета отдельно взятого текущего или завершенного в периоде проекта Проекты – общее количество текущих или завершенных в периоде проектов Примечание: Отклон = (Бюджет проекта - сумма расходов по проекту) / сумма проекта * 100%	
Доля одобренных донорами проектов	%	$\frac{\text{Количество одобренных проектов}}{\text{Общее количество разработанных и поданных донорам проектов}} \times 100\%$	Одобрены – количество проектов, одобренных донорами и соглашения по которым подписаны/поданы донорам проекта	
Сумма привлеченных средств от доноров, платных услуг и т.п.	Тенге	Общая сумма всех проектов и других средств, соглашения по получению которых были подписаны в оценочном периоде		

KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ И КОСМОПЕДИ

## Стратегический план: цели

- ❑ Стратегические цели по реализации деятельности;
- ❑ Цели по организационному развитию:
- ✓ Стратегические цели по развитию взаимодействия со значимым окружением
- ✓ Стратегические цели по развитию внутреннего потенциала организации

ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ И КОСМОПЕДИ

KAMEDA  
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ И КОСМОПЕДИ





## Как собирать информацию для отчета?

- Ежемесячные отчеты
- Ежеквартальные отчеты
- Отчеты по проектам
- Пресс релизы
- Обратная связь со значимым окружением

## ИСТОРИИ УСПЕХА

## Для чего нужны истории успеха?

- Демонстрация обществу ценности и необходимости нашей работы
- Через ИУ цели и задачи НКО становятся понятны людям, «человеческое лицо»
- Привлечение ресурсов
- Завоевание авторитета
- Создание положительного имиджа
- СМИ легко использовать истории успеха для освещения деятельности НКО
- Свидетельство ценности и способом рефлексии для самих сотрудников
- ИУ являются наиболее яркой частью деятельности НКО

## История успеха-это изложение изменений в обществе, которые возникли в результате деятельности какой-либо организации

- История успеха компании
- История успешно реализованного проекта
- История успеха отдельно взятого человека





### Как написать историю успеха?

- Ситуация:** в чем проблема, почему ваша НКО помогает в решении этой проблемы, на кого влияет сложившаяся ситуация
- Действия:** Вклад, Процесс, Продукт-что было сделано? Кол-во людей получивших услугу; партнерство, исследования проведенные, финансирование....
- Результаты:** Кол-вые и качест-ые данные в изменениях поведения, новые навыки, принятие решений; цитаты благополучателей
- Доказательство:** краткое описание того как вы пришли с данным; хорошая ИУ на достоверных данных

### 10 подсказок

**Великий Новгород**

**ФАКТЫ**

**НЕ БОЛТАЙ!**

### Использованная литература

- Материалы семинара А.Кузьмина «Разработка и внедрение систем мониторинга и оценки программ», Астана, 2010
- Материалы консультирования ОФ «КАМЕДА», 2009-2013 г.
- Материалы тренингов Counterpart Int. По темам «Мониторинг и оценка», «Как написать историю успеха», 2001-2003
- University Wisconsin –Extension [www.uwex.edu](http://www.uwex.edu)
- “10 tips Writing an effective success stories”, CDC
- Common Outcomes Taxonomy: Organization Centered Outcomes [www.portal.whatworks.org](http://www.portal.whatworks.org)
- National Evaluation Capacity Development: Practical tips on how to strengthen National Evaluation Systems/ A Report for the United Nations Evaluation Group (UNEG) Task Force on National Evaluation Capacity Development

### КАМЕДА

ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ И КОНСАЛТИНГА

## До встречи на вебинарах и тренингах!

Махаббат Еспенова, исполнительный директор

E-mail.: [kameda@inbox.ru](mailto:kameda@inbox.ru);  
[m.yespenova@gmail.com](mailto:m.yespenova@gmail.com)

Skype: m.yespenova