

Инструмент для диагностики потенциала организации в области оценки

Данный инструмент создан в помощь организациям, желающим оценить свою готовность к различным видам оценочных мероприятий. Он включает в себя информацию об организационном контексте и опыте персонала в области оценки и может быть использован для различных целей. Например, Инструмент позволит определить сильные стороны и зоны развития, а также отслеживать изменения в организационном потенциале организации с течением времени. Более того, Инструмент может быть использован для выстраивания диалога среди персонала о возможных способах развития потенциала в оценке, основываясь на уже существующем опыте и навыках в этой области. В дополнении, такая диагностика может стать первым этапом проведения оценки с участием внешнего консультанта по оценке. Инструмент предназначен для заполнения сотрудником, специализирующимся на оценке в организации. В небольших организациях таким сотрудником, скорее всего, будет Директор или Исполнительный Директор. Инструмент может применяться организацией самостоятельно или с привлечением внешнего консультанта. В идеале, ваша организация самостоятельно проводит диагностику и привлекает внешнего консультанта для выработки рекомендаций по ее результатам и плана действий по наращиванию потенциала в оценке. Этот инструмент может быть использован единожды или несколько раз для отслеживания наращивания потенциала.

Примечание: Количественное выражение различных областей потенциала в оценке очень затруднено. Самоценивание зачастую предоставляет результат с завышенным уровнем потенциала, чем он есть на самом деле, потому что организации могут не осознавать точки своего роста. Например, организация может считать, что имеет качественные знания, системы и практики, но как только узнает больше о других существующих инструментах и практиках, то может оценить свой текущий потенциал не так высоко, как до этого. Результаты этой диагностики должны быть интерпретированы в контексте организационного видения и уровня развития НКО.

Инструкция: Насколько вы согласны со следующими высказываниями? После каждого тематического блока подсчитайте общую сумму и впишите ее в ячейку, выделенную серым.

	Абсолютно согласна (-сен)	Согласна (-сен)	Не согласна (-сен)	Абсолютно не согласна (-сен)	
Организационный контекст					
Организационная культура и практика в области оценки					
1. Наша организация рассматривает оценку как неотъемлемый инструмент в работе	4	3	2	1	
2. Наша организация демонстрирует готовность к быть оцененной через регулярное проведение оценочных мероприятий, для которых характерна прозрачность процесса и результатов как внутри организации, так и во вне.	4	3	2	1	
3. Наша организация обладает эффективными способами коммуникации и отчетности для предоставления информации о процессе и результатах оценки, их распространения будь то негативные или позитивные результаты внутри и во вне нашей организации.	4	3	2	1	
4. Наша организация продвигает и фасилитирует извлечение уроков и рефлексии сотрудников организации в ходе планирования и проведения оценки, а также обсуждения ее результатов. ("обучение через практику").	4	3	2	1	
5. Наша организация ценит извлечение уроков, что проявляется в том, что сотрудники задаются важными вопросами, собирают информация и критически анализируют как сделать свою работу лучше.	4	3	2	1	
Сумма баллов по разделу:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Организационная приверженность и поддержка в области оценки					
6. Ключевое руководство организации поддерживают оценку	4	3	2	1	
7. В нашей организации есть четко описанные ожидания от вовлеченных в оценку сотрудников	4	3	2	1	
8. Наша организация обеспечивает сотрудникам доступ к информации и развитию навыков, необходимых для эффективного участия в оценке (например, доступ к информации об оценке через Интернет, профессиональные организации и соответствующие образовательные программы)	4	3	2	1	
9. В нашей организации выделяется достаточно времени и возможностей для совместной работы над проектами по оценке, включая, совместные встречи в продуктивной рабочей обстановке.	4	3	2	1	

10. Наша организация предоставляет финансовые ресурсы (помимо заложенных на оценку по отдельным грантам) для интеграции оценки в программную деятельность	4	3	2	1	
11. Наша организация имеет отдельную строку в бюджете для проведения регулярной оценки.	4	3	2	1	
12. В нашей организации были разработаны инструменты сбора данных и соответствующие процедуры, применяющиеся в проведении текущих оценок.	4	3	2	1	
13. Наша организация целенаправленно создавала интегрированные процессы оценки в рамках организационной деятельности.	4	3	2	1	
Сумма баллов по разделу:					
Использование данных для совершенствования текущей деятельности					
14. Наша организация пересматривает свою деятельность на основе результатов оценки (например, вносит изменения в конкретные программы или деятельность организации в целом)	4	3	2	1	
15. Результаты оценки интегрированы в процесс принятия решений и принимаются во внимание, когда необходимо выработать определенную политику организации или выбрать стратегию развития	4	3	2	1	
16. Руководящие видят в оценке важный инструмент для повышения результативности персонала и управления достижением результатов.	4	3	2	1	
Сумма баллов по разделу:					
Опыт персонала в области оценки					
Имеющиеся знания и навыки в области оценки					
17. Сотрудники организации имеют базовые представления об оценке (ключевые термины, теории и основные правила)	4	3	2	1	
18. Сотрудники организации имеют опыт с планировании оценки, принимая во внимание имеющиеся ресурсы, вопросы осуществимости этой оценки (доступ к качественным данным, временные рамки сбора данных) и информационные потребности различных стейкхолдеров оценки.	4	3	2	1	
19. Наша организация может определить методы сбора информации, наиболее подходящие к различным социальным результатам (например, для определения изменений в нормах поведения необходимо узнать, что люди думают об определенной проблеме)	4	3	2	1	

через опросы, фокус-группы и интервью).					
20. Сотрудники нашей организации имеют опыт разработки инструментов сбора данных и самого сбора данных через использование фокус-групп, интервью, опросов, наблюдений и анализа документов.	4	3	2	1	
21. Сотрудники нашей организации умеют анализировать данные и интерпретировать их значение.	4	3	2	1	
22. Сотрудники нашей организации имеют опыт в выработке рекомендаций на основе результатов оценки	4	3	2	1	
Сумма баллов по разделу:					
Разработка концептуальной модели для достижения результатов и планирования оценки					
23. Наша организация сформулировала то, как ожидаемое изменение должно происходить и как наша деятельность влияет на достижение этого изменения	4	3	2	1	
24. Наша организация имеет четкое представление о краткосрочных результатах (от года до трех) и что считается успехом.	4	3	2	1	
25. Наша организация сформулировала то, как достижение изменений в политической ситуации влияет на более широкомасштабные социальные изменения.	4	3	2	1	
26. Система оценки в нашей организации достаточно гибка для того, чтобы адаптироваться к политическим событиям во вне и к изменениям во внутренней деятельности, когда необходимо (например, бенчмаркинг и индикаторы могут быть меняться по мере развития проекта)	4	3	2	1	
27. Наша организация имеет все необходимые инструменты и методы оценки уникальной и динамичной природы адвокационной деятельности (или другой специфической деятельности в фокусе внимания организации)	4	3	2	1	
Сумма баллов по разделу:					
Определяя бенчмарки и показатели					
28. Наша организация измеряет не только натуральные результаты (outputs), но и социальные результаты (outcomes). Под натуральными результатами понимается	4	3	2	1	

<p>количество мероприятий, услуг и другие количественные выражения непосредственных результатов деятельности. Под социальными результатами понимается измеряемые изменения в программе/организации, которые происходят с течением времени и являются производными натуральных результатов (например, натуральным результатом может быть количество законодателей, посетивших брифинг, а социальным результатом будет изменения в поведении участников брифинга как результате посещения мероприятия)</p>				
<p>29. Наша организация может сформулировать показатели социального результата, которые важны и уместны в работе.</p>	4	3	2	1
<p>30. Наша организация сформулировала подходящие показатели измерения социального воздействия от нашей деятельности (например, происходят ли изменения в отношении людей, меняет ли наша деятельность политическую среду, помогает ли она собирать больше пожертвований или увеличивает количество времени, посвященного добровольчеству, влияет ли она на рост количества детей в школах)</p>	4	3	2	1
<p>31. Наша организация определила подходящие показатели для измерения качества нашей работы (например, насколько укрепились отношения с чиновниками)</p>	4	3	2	1
<p>32. Принимая во внимание, что достижения социального воздействия требует времени, наша организация определила и мониторит промежуточные результаты, являющиеся предвестниками социального воздействия, такие как, например, новые и укрепившиеся партнерства, новые доноры, повышение уровня общественной поддержки и освещения в СМИ, которые сигнализируют нам, что мы движемся в правильном направлении.</p>	4	3	2	1
<p>Сумма баллов по разделу:</p>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Инструкции по подсчету баллов и интерпретация результатов

Подсчет баллов

Для подсчета общего балла для каждого тематического блока впишите сумму баллов в блоке поделенную на соответствующее количество вопросов. Затем подсчитайте сумму баллов всех тематических блоков и разделите на 32. Так получите итоговый балл. Округлите до сотых.

Общая таблица баллов

Тематический блок	Сумма Баллов	÷	Кол-во вопросов	=	Балл по тематическому блоку
Организационный контекст					
Организационная культура и практика в области оценки		÷	5	=	
Организационная приверженность и поддержка в области оценки		÷	8	=	
Использование данных для совершенствования текущей деятельности		÷	3	=	
Опыт персонала в области оценки					
Имеющиеся знания и навыки в области оценки		÷	6	=	
Разработка концептуальной модели для достижения результатов и планирования оценки		÷	5	=	
Определяя бенчмарки и показатели		÷	5	=	
Общие балл		÷	32	=	

Интерпретация результатов

Используя полученные баллы по тематическим блокам и общий балл сравните их с баллами в таблице, указывающими на уровень потенциала вашей организации

Баллы	1.00-1.51	1.52-2.49	2.50-3.48	3.49-4.00
Уровень потенциала в оценке	Потребность в наращивании потенциала	Зарождающийся потенциал	Средний уровень развития потенциала	Адекватный уровень потенциала

Расшифровка уровней развития потенциала:

Потребность в наращивании потенциала: В вашей организации существует дефицит или неравномерное распределение потенциала в оценке. Скорее всего, практикуется небольшое количество измерений и недостаточный мониторинг результативности, а большая часть оценки основана на несистемных доказательствах. Фокус внимания на сборе данных о программной деятельности и натуральных результатах (количестве благополучателей), а лишь небольшое внимание уделяется измерениям социального воздействия.

Зарождающийся потенциал: Ключевые элементы системы оценки присутствуют в вашей организации, но еще есть много точек роста. Ваша результативность частично измеряется, как и прогресс к достижению результатов. Ваша организация собирает весомые объемы данных о программной деятельности и натуральных результатах, хотя существует дефицит доказанных валидных измерений социального воздействия

Средний уровень потенциала: Ваша организация обладает значительным уровнем потенциала в оценке. Вы регулярно измеряете результативность и отслеживаете достижение результата различными способами, принимая во внимание социальные, финансовые и организационные эффекты программ и деятельности. Вы также используете ряд показателей результативности. В тоже время, при измерении социального эффекта внешняя оценка третьей стороной зачастую не используется.

Адекватный уровень потенциала: Ваша организация обладает исключительным потенциалом в области оценки. У вас существует целостная, комплексная и интегрированная система измерения результативности организации и процесса на регулярной основе, включая социальные, финансовые и организационные эффекты программ и деятельности. Вы также сфокусированы на тщательно подобранных, понятных и измеряемых ключевых показателях результативности. Вы стратегически используют внешнюю экспертизу третьей стороны для измерения социального воздействия.