



**БОЛЬША
Я ПЕРЕ
МЕНА**
БЛАГОТВО
РИТЕЛЬНЫЙ
ФОНД

**Дом
для Больших
Перемен**

17 лет

2018

2019

Проблематика

Россия

73 000

детей-сирот в сиротских учреждениях¹

380 000

детей, оставшихся без попечения родителей,
воспитываются в семьях²

Москва

20 000

детей-сирот и детей, оставшихся
без попечения родителей³

25%

Только около
выпускников из числа детей-сирот
успешно адаптируются в обществе
и готовы к самостоятельной жизни.⁴

¹ <https://www.miloserdie.ru/news/v-sirotskih-uchrezhdeniyah-perestanut-razluchat-bratev-i-sester/>

² <https://docs.edu.gov.ru/document/b7b4176c2b3349c8370ec1f393aa2071/>

³ http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/family/4-5.xls

⁴ Согласно материалам Министерства Образования и науки РФ
<http://www.alltenders.ru/ckn.asp?KodK1=133900&v=v2&zak=44fz&dob=29462372CCBC00E4E053AC1107255B14>

Миссия и главная ценность фонда – развитие самостоятельности ребят.
Мы не даем студенту рыбу, и мы даже не даем ему удочку.
Мы поддерживаем его в том, чтобы он сам захотел,
научился и смог ловить рыбу самостоятельно.

70 студентов в год – 70 индивидуальных программ. Мы не отбираем ребят в наши программы. Для каждого нашего студента мы разрабатываем индивидуальную персональную программу с учётом его интересов, целей, запросов, возможностей и текущего уровня знаний.

Мы не оказываем разрозненные репетиторские или досуговые услуги.
Это комплексная программа, все компоненты которой включены
в единую систему с общими образовательными целями и задачами.

Методологическая база фонда. Мы применяем авторские педагогические технологии,
модели и методики, доказавшие свою эффективность за 17 лет практики.

Команда из 30 профессионалов-методистов.
Наши педагоги не просто работают с ребятами, но ещё и обладают необходимыми
компетенциями для рефлексии своего опыта, разработки и распространения методик.
Чтобы больше детей-сирот и молодых людей в трудной жизненной ситуации получили
профессиональную помощь.

За 17 лет работы фонд помог

573 ребятам изменить своё будущее

121 участник программ закончил
9 или 11 класс

153 поступили в колледжи и вузы

28 создали семью

14 вышли из психоневрологического
интерната



Ирина Павловна Рязанова,
Учредитель,
Исполнительный директор фонда

Мы вместе делаем общее дело,
даже если не подозреваем о существовании
друг друга.

1

В “Большой Перемене” глубокая и непростая педагогическая работа соседствует с тонкой, имеющей массу особенностей, работой фандрайзеров. Как вы научились всем этим управлять?

Я инженер-программист, выросла в педагогической семье. В первый же год после создания фонда пошла на курсы по юриспруденции, финансам, управлению кадрами и проектному менеджменту в Фонде поддержки и развития филантропии КАФ. Позже мы выиграли конкурс фонда Владимира Потанина и прошли курс по эндаументу в Сколково.

Безвозмездную помощь мы получаем от Эриксоновского университета. Большая часть нашей команды окончила там курс коучинга. Сотрудники университета продолжают консультировать нас. За эти годы я также много училась педагогике.

При этом я всё время ощущала дефицит знаний в области финансов и бухгалтерии. И вот в 2018 году попала в Стокгольмскую школу бизнеса. Один из попечителей взял на себя 25% стоимости обучения, сама школа компенсировала остальные 75%. Именно в Стокгольме я поняла, что нельзя нарастить адекватную экспертизу одновременно и в педагогике, и в экономике, но можно изучить язык общения со специалистами. Я перестала погружаться в те области, в которых я не профессионал. Теперь я могу объединить людей из разных областей и сделать так, чтобы они работали вместе над одной задачей. Я могу сама повышать квалификацию своих сотрудников.

На чём строятся концепция и технология работы “Большой Перемены”?

Мы занимаемся “социокультурной реабилитацией”.

В “Большую Перемену” приходят дети из приёмных семей, а также воспитанники детских домов и ПНИ в возрасте от 14 до 40 лет. Из-за отставания в развитии от сверстников они не смогли освоить государственную образовательную программу и не вписываются в образовательный стандарт. Для обучения нестандартных детей используют адаптированную программу. А если ребёнок и с ней не справляется, его признают необучаемым и неспособным жить самостоятельно. Его перспектива – детский дом-интернат для детей-инвалидов, затем психоневрологический интернат.

Я вижу, как в государственной системе у детей снижается образовательный уровень, а вслед за ним и стандарт жизни. С обычной программы они переходят в коррекционную, затем в ПНИ. Но я ни разу не видела, чтобы ребёнок перешёл с нижней ступени на более высокую.

В “Большой Перемене” мы действуем как заинтересованные родители и одновременно как специалисты. Для каждого студента команда педагогов разрабатывает персональную программу. Учитывается уровень развития, запросы и интересы, источники мотивации, жизненная ситуация. Мы обращаем внимание на все обстоятельства: учится ли человек в данный момент или работает, растит ли своих детей, может ли добраться до нас самостоятельно. Большинство ребят с трудом общаются, имеют неадекватную самооценку и сложности с самоорганизацией.

Обычно детей в детских домах защищают, опекают и развлекают. Человек вырастает с инфантильным, иждивенческим подходом к жизни. В этом и лежит главный корень проблемы сиротства. Но во взрослой жизни требуется обратное – силы, умение и готовность преодолевать трудности. Поэтому главная цель наших программ – восстановление утраченных сил и способностей, а главный результат – развитие самостоятельности.

В первые годы работы мы опирались на энтузиазм, опыт интуицию. Качественный скачок произошёл после того, как в 2008 году нашей работой заинтересовалась Нина Николаевна Михайлова, кандидат педагогических наук, сотрудник Института изучения детства, семьи и воспитания РАО. Она задавала нам вопросы “Зачем вы это делаете?” и “Как вы это делаете?” Из ответов стало ясно, что мы интуитивно создали классную практику, но не имеем инструментов и времени для её осознания. В частности, она обратила наше внимание на очень высокий процент отсева – 40% студентов, причину которой мы понять не могли.

Нина познакомила нас с педагогической поддержкой. Автором концепции был Олег Семенович Газман, известный российский педагог. Технологию и тактику этого метода разработали его ученики и последователи Нина Михайлова и Семен Юсфин. Наш подход был очень близок к их разработкам, но недостаточно точен и выверен. Затем мы изучали труды Выготского, Лисиной, Слободчикова, Щедровицкого. Учились наблюдать, исследовать свою практику. Так были разработаны методики диагностики и программа социокультурной реабилитации.

Эта программа состоит из модулей. Персональный план для каждого студента мы собираем из них, как живой конструктор. Первыми нашими модулями стали “Образование без пробелов” и “Самоучка”. За ними последовали “Путешественник”, “Театральный клуб”, “Художественная студия”, “Игротека”, “Киноклуб”, “Музыкально-литературная гостиная”, практика на подсобном участке и биостанции МГУ.

Такое разнообразие может показаться избыточным, но это не так. Ребята наконец получают возможность пробовать и выбирать то, что им действительно интересно и полезно. А если нужного модуля нет, то вместе с педагогами они могут его создать, лишнее – отложить. И инициатива всегда исходит от педагогов и студентов. Без неё, как и без свободного выбора, не бывает самостоятельности. В этом учебном году появились новые направления: ЗОЖ, финансово-экономический клуб и музей. Потихоньку набирает силу плейбек-театр. В музее сменяются выставки, ребята их сами готовят, проводят экскурсии.

Мы растем и развиваемся благодаря нашим ребятам и вместе с ними. Все сотрудники “Большой Перемены” постоянно повышают квалификацию. Для собственного обучения мы используем ту же технологию, что и для работы с ребятами. Каждый месяц проводим двухдневный семинар. Вместе с нашим научным руководителем Ниной Николаевной Михайловой анализируем видеозаписи занятий, проводим разбор полетов. Огромной наградой за наши усилия стало снижение отсева студентов в “Большой Перемене” с 40 до 2%.

3

Какие педагоги нужны “Большой Перемене”?

Мы не можем пользоваться готовыми методиками. Преподаватели приходят в проблемное поле, где стандартные методы потерпели фиаско. Они должны стать исследователями и внедренцами. Если специалист умеет применять только готовые программы, то у нас он будет попадать в тяжелые ситуации. Есть большой риск, что, защищая себя, он скажет: “С детьми что-то не так, а со мной, профессионалом, всё в порядке”. Такие ситуации заканчивались отсевом студентов.

Мы платим педагогам за то, что они не всегда хорошо делают, но обязуются расти. В нашей культуре это необычная ситуация – деньги платят за профессионализм. Я, как руководитель, должна поддерживать в коллективе среду, в которой специалисты могут чувствовать себя в безопасности. У них должна быть возможность без страха признать, что они чего-то не знают, но хотят научиться.

У каждого педагога в “Большой Перемене” есть своя программа развития. Преподаватели учатся осознавать, что их деятельность – не обучение предмету, а развитие самостоятельности ребят. Они ищут способы, как, например, на уроке географии переместить внимание с географии на Ваню, который её осваивает, а потом на себя – того, кто помогает Ване преодолеть трудности в освоении материала.

К нам приходят и вчерашние студенты-психологи, и кандидаты биологических наук, и каждый вгрызается в ту область знаний, которой ему не хватает. Однажды экономист пришла к нам как волонтер, стала помощником преподавателя, потом поступила в педагогический и на основе работы в “Большой Перемене” защитила диплом.

4

Уходят ли педагоги из “Большой Перемены”?

Зарплаты в “Большой Перемене” существенно ниже рынка, но текучка маленькая. Дело хорошее и нужное, люди достойные. “Большая Перемена” похожа на магнит, который держит людей идейных и преданных. За эти годы у нескольких сотрудников появились дети, и большинство мам вернулись к работе. Вот и сейчас мы ждем пополнения. После переезда в Крым одна наша педагог по математике в течение двух лет работала с ребятами дистанционно и приезжала раз в месяц проводить очные занятия.

Несколько лет назад мы оказались в тяжелой ситуации и не могли закрыть финансовый год. С каждым педагогом я заключила персональный договор. Кто-то согласился несколько месяцев работать как волонтер, кто-то мог себе позволить работать за меньшую зарплату с последующей компенсацией, кто-то не мог себе позволить сократить доход, и тогда зарплату сохраняли полностью. В течение полугода мы отдали все долги и не потеряли ни одного педагога.

В 2018 году сбылась моя давнишняя мечта. Мы закончили сбор средств на текущий учебный год в мае. Это значит, что не будет долгов по оплате труда и уже есть финансовый запас на следующий учебный год. В 2019 году моя задача – повысить оплату труда педагогов минимум на 10%.

5

Откуда приходят к вам студенты? Если уходят, то почему?

Ребята узнают о нас из сарафанного радио: приходят по рекомендации друзей, воспитателей, директоров детских домов, других НКО. В последнее время увеличивается количество обращений от приёмных родителей.

В сентябре 2018 года в листе ожидания было записано 52 человека. Сейчас в нашем основном списке 71 человек и ещё 27 – в резерве. Это наши выпускники, которые могут обратиться за помощью, столкнувшись с новой задачей – рождением ребёнка, обустройством жилья или поиском работы.

Мы не отбираем ребят в программу в привычном смысле слова. Отказывать приходится по двум причинам. Первая – отсутствие свободных мест. Образовательный центр рассчитан на обучение 70 студентов в год. Увеличивать количество мест мы не планируем. Причина не столько в дефиците кадров или помещений. С этим можно справиться. Мы знаем на опыте: если в одном месте собрать слишком много ребят со схожими проблемами, мы перестанем улавливать тонкости в работе с каждым. В результате может увеличиться отсев. Чтобы не замедлялся процесс реабилитации, ежегодный приток новых студентов не должен превышать 10-15%.

Вторая причина отказа – невозможность помочь человеку из-за недостатка наших компетенций. Иногда это бывает трудно понять сразу, поэтому мы постоянно совершенствуем собственные диагностические инструменты. Ещё труднее это бывает признавать, ведь помочь хочется всем. Тем не менее, мы не берем ребят со сложными неврологическими диагнозами, представляющими опасность для окружающих. Отказываем, если понимаем, что не можем достичь прогресса педагогическими способами, и направляем к другим специалистам.

Отказывать всегда трудно. В первые годы количество ребят постоянно росло, но когда мы перевалили за 90 человек, то стали замечать очень тревожные сигналы. Отсев ребят достиг 40%. Они не находили в “Большой Перемене” того, за чем пришли. Усталость педагогов росла, они начинали болеть. Всё это заставило нас задуматься о качестве, профессионализме, системной работе.

6

Как долго студенты обучаются в “Большой Перемене”?

Одному достаточно пары лет, другому – пяти-шести, а некоторым нужно постоянное сопровождение. Человек готов к жизни без нашей помощи, когда он решает задачи сам: умеет задавать себе вопросы, зачем он делает то или иное действие, какую задачу решает, к кому может обратиться за помощью. Если кто-то из ребят ушёл, но потом понял, что нужна поддержка, он может вернуться в программу.

Когда у одной нашей выпускницы, окончившей колледж, родился ребёнок, куратору приходилось навещать её дважды в неделю. Через три месяца было достаточно уже одного раза в неделю. Сейчас они просто общаются по телефону. Молодая мама знает, как определить, под угрозой ли здоровье ребёнка, как вызвать неотложку и участкового врача. Она не отказалась от ребёнка и учится справляться с обязанностями мамы.

Ребята, которым помощь уже не нужна, могут участвовать в программе как волонтеры. Они также становятся носителями культуры “Большой Перемены” и примером для новичков, когда выступают на концертах, праздниках и конференциях.

7

Как вы на практике применяете персональный подход к обучению и социализации студентов?

Мы спрашиваем ребят, что им интересно, наблюдаем. Преподаватель русского языка, прорабатывая правило, каждому подбирает текст по интересам – одному про футбол, другому про кошек. И темы сочинений задаёт развивающие, а не те, что положены.

Педагогам порой приходится непросто. Например, однажды студент предложил показать в киноклубе фильм про монстров. Педагог молоденькая, верующая, не знала, что делать. Сначала жаловалась, что не может это смотреть, но потом пересилила себя и обнаружила, что на самом деле фильм про дружбу, доверие, защиту и любовь. Она решила двигаться вместе с учеником.

В обычной школе учитель применяет стандартные операции. Здесь же всё время нужно включаться в живые ситуации, делать необычные вещи. Мы “намываем” культурный слой и получаем устойчивый результат, который нам дороже, чем скорость обучения и внешние эффекты. Что важнее – сдать ЕГЭ любой ценой или научиться писать правильно?

Случаются ли конфликты у педагогов со студентами?

Основные конфликты возникают вокруг выбора – учиться или общаться. В “Большой Перемене” тепло и уютно, и многие приходят сюда общаться. Как только мы проясняем истинный интерес студента, то предлагаем ему учиться социализации. Для этого есть специальные форматы – английский клуб, школа общения, киноклуб, игротека.

Через обучение общению можно увидеть, в каких областях человек силён и выйти на решение других задач. Например, один артистичный молодой человек пришёл к нам с массой проблем. Оказалось, что он отлично организует праздники. Через это увлечение он начал решать остальные свои задачи. Другой ученик задумал снять фильм о “Большой Перемене”. Писал сценарий, проектировал, планировал, взял множество интервью и сам их монтировал. Занимаясь любимым делом, он попутно учился общаться, грамотно писать, следить за временем, собирать фрагменты в целое.

Но бывают конфликты, которые нам не удаётся успешно разрешать. Одна из таких историй случилась в прошлом году. Студент откровенно рассказал журналисту о своей жизни, посмотрел видео и одобрил публикацию. Через пару недель вернулся с обидами, обвинениями и угрозами в адрес педагогов: “Вы меня использовали! Я вам покажу!” Конфликт не утихал практически весь год. Мы потратили много сил на то, чтобы прояснить ситуацию, восстановить доверие и помочь студенту продолжить занятия. Но к середине года стало понятно, что нам это не удаётся. Пришлось защищать педагогов от угроз и шантажа. Этот конфликт поставил много вопросов о том, какую информацию, как и зачем нужно публиковать. Мы будем искать ответы.

9

Как вы представляете донорам результаты движения конкретного человека?

Донор – такой же участник образовательного процесса, как ребята и педагоги. Здесь нет тех, кто только даёт или только получает. Мы вместе делаем одно дело. Люди, которые жертвуют деньги, имеют право видеть результат. И дело не в количестве проведенных занятий и мероприятий, не в счастливых лицах на фото, а в динамике развития ребят, их шагах к самостоятельности. Часто эти шаги настолько малы, что заметны только педагогу.

Среднее арифметическое из достижений ребят не даёт представления о реальном продвижении конкретных людей. Поступление в вуз или трудоустройство, вырванные из контекста, ни о чём не говорят. Мы продолжаем искать способы показать донорам реальный и честный результат работы. Сейчас используем короткие тексты и видеоролики (в “Большой Перемене” постоянно ведётся видеосъемка). Они показывают, каким был студент при поступлении и каким стал в момент выпуска.

Мы составляем наглядные таблицы, которые показывают продвижение студента по пяти направлениям: освоение школьной программы, коммуникация, социальные навыки, мотивация и целеполагание, самоорганизация. Сравнивая таблицы разных лет, легко увидеть, как заполняются пустоты. Чтобы показать общий результат, мы отмечаем факт наличия динамики по каждому из критериев и получаем общий процент. Доноры, интересующиеся успехами студентов, запоминают имена и спрашивают, чем им ещё можно помочь.

Мы создали “Большую Перемену”, не имея начального капитала, как волонтеры. Сначала мы разработали программу, а уже потом привлекали на неё деньги, и с тех пор никогда не делаем наоборот. У нас нет разовых проектов, а есть системная работа над одним и тем же. Улучшается качество, расширяется масштаб. Рядом с ребёнком постоянно находятся педагоги, которые лучше всех знают его потребности. Но у донора могут быть свои представления о том, как нужно помогать. Отсюда и особенность, и трудность фандрайзинга: нужно понять друг друга и договориться.

Наш фандрайзер – грамотный посредник между педагогами и донорами. Он понимает и уважает обе стороны и находит варианты. Главная задача фандрайзера – выстроить долгосрочные партнерские отношения.

Наша сфера – очень чувствительная и сложная для восприятия. Детям помогают многие, в первую очередь с лечением, но мало кто понимает ситуацию с образованием, в которую попадают ребята в детских домах. Люди считают, что раз они ходят в школу, значит всё должно быть нормально.

Наши фандрайзеры должны доверять педагогу и понимать методику и результат его работы. Фандрайзер не может прийти к педагогу и сказать, что он привлёк деньги на финансовую грамотность, поэтому литературно-музыкальной гостиной в этом году не будет. Он разбирается в структуре программы и решает, что можно предложить донору. Кто-то, например, хочет поддерживать только приёмных детей, кто-то – выпускников ПНИ, а кто-то намерен вкладываться в финансовую грамотность.

Есть и ещё одна особенность. К примеру, та же финансовая грамотность встроена в уроки математики, клубные программы при планировании поездок и в “Самоучку”. Выделить её в отдельный проект невозможно. Фандрайзер должен объяснить, почему деньги пойдут на зарплату учителя математики и ведущего клуба путешествий. Если он не будет понимать, как всё устроено, то начнет “продавать” донорам результаты ЕГЭ и ГИА, как наиболее понятные и востребованные.

Некоторые доноры хотят оплачивать только время “контактной” работы педагога со студентом и отказываются финансировать методическую работу, проверку тетрадей, составление текстов, диагностику, анализ результатов, общение с руководством детского дома или приёмным родителем. Но без этого не будет хорошего результата.

Одна из серьезных наших трудностей состоит в том, что пока редкие доноры готовы финансировать текущую уставную деятельность. Многие воспринимают её как данность, которая существует априори, и предпочитают краткосрочные проекты с большим охватом. Существует идея, что у “Большой Перемены” уже есть некий базовый бюджет. Но на самом деле весь он формируется из средств доноров. Фандрайзеры кропотливо собирают средства из разных источников: гранты, пожертвования компаний и частных доноров. Так что наш бюджет напоминает лоскутное одеяло. И главное, чтобы в этом одеяле не было прорех.

Расходуем деньги кропотливо и рачительно. Сейчас около 80% затрат – это зарплата специалистов. Как в любой организации, нам также нужны деньги на оплату льготной аренды, охраны и уборки помещения, на хостинг, ежегодный аудит. Всё, что получается сделать без денег, – делаем. Низкий поклон волонтерам и компаниям. Например, столам и шкафам из Deloitte 16 лет, а первым доскам, которые нам отдали друзья, уже 17. Угощения на конференции и дни рождения в течение нескольких лет организуют компании Kostis и Dunkin Donuts. Студенты, педагоги, друзья готовят и приносят собственные блюда.

11

Почему “Большая Перемена” использует точечный фандрайзинг, а не массовый?

Работа “Большой Перемены” не похожа на тушение пожара. Это кропотливый труд по реабилитации детей-сирот и подготовке специалистов для этой работы. Массовый фандрайзинг предполагает, что много людей должны понять наши особенности. Одному человеку я могу объяснить, показать, но большому количеству – пока не умею. Наши доноры – это люди, которые узнали о нас от своих друзей, пришли в гости, поработали волонтерами. Они видят, что мы – реальные, а не просто картинка в социальной сети, и поэтому доверяют.

Массовый фандрайзинг для нас закрыт и еще по одной причине. Я не могу выкладывать в открытый доступ истории ребят, как это делается при сборе денег на лечение ребенка. Наши студенты очень уязвимы. Трудности, которые ребята испытывают, вызывают у них стыд и стремление все скрыть. Некоторые наши студенты старше своих педагогов. Порой они сетуют, что никогда не будут таким умным, как их преподаватели. Любая травма, связанная с публичностью, замедляет процесс реабилитации. А истории пошагового успеха не так привлекают внимание.

12

Почему благотворительные организации конкурируют за внимание доноров? Какие у этого явления есть преимущества и недостатки?

В первую очередь, донорам важно честное использование денег, правильный учёт. На следующем этапе выбора они ориентируются на результаты работы. Но жертвователи, как правило, не являются экспертами в социальной и образовательной работе и не могут оценить её в полной мере.

Многим кажется, что конкуренция повышает качество результата, но на самом деле донор выбирает то, что ему более понятно, а не то, что приводит к реальному результату. Нашу работу сложно представить в простом виде. В итоге выигрывают более броские и масштабные проекты. Доноры хотят помогать тем, у кого маленькие административные расходы. Конкуренция по этому параметру – вещь плохая. Она разрушает устойчивость и системность помощи.

13

Какие задачи решают ваши попечители?

Мы создали Попечительский совет в 2008 году. В совет вошли люди, которые знали нас давно, доверяли, помогали финансами, связями, экспертизой, своими возможностями, страховали наши риски. Когда мы впервые собрались, я почувствовала, что у “Большой Перемены” появился тыл, и мне не так “дует в спину”.

Попечители – это особое сообщество. Они взяли на себя часть моих забот. Шона МакГрехен и Лена Драничникова организуют ежегодный Бал Попечительского совета. Андрей Костюк и Алексей Горячев занимаются целевым капиталом. Маргарита Тарасова курирует направление pr и маркетинга – подготовку годовых отчётов, разработку и продвижение сайта, а также участвует в подборе и подготовке кадров. Виталий Шеремет, Наталья Капризина и Полина Немировченко способствуют развитию отношений с компаниями “большой четверки”. Михаил Печерский своими связями и экспертизой помог в подборе помещения для Образовательного центра. Каждый из попечителей понимает, что “Большой Перемене” нужно наращивать инфраструктуру и экспертизу, чтобы собирать больше денег. Мы постоянно на связи.

Вы формируете эндаумент-фонд. Почему это важно? С каким трудностями столкнулись?

Фонд целевого капитала мы создали в 2013 году. Идею подал наш попечитель Андрей Костюк. Он же внёс необходимые для старта 3 миллиона рублей. Модель эндаумента идеально нам подходит. За счёт целевого капитала можно собрать средства для покупки помещения для Образовательного центра. Доход от этого капитала может обеспечить устойчивое финансирование текущей работы и развития. Но реализация требует больших усилий, поскольку эндаумент – новый для России инструмент, в законодательстве много нестыковок, об инструменте мало знают доноры, редкие управляющие компании готовы брать небольшие целевые капиталы.

Создание эндаумента – как покупка большого концертного рояля для малогабаритной квартиры. Мы колбаску на нём только могли резать, а играть Рахманинова – нет. На тот момент годовой бюджет “Большой Перемены” составлял около 15 млн рублей. Собирали мы их с трудом, так что параллельное привлечение средств в целевой капитал было огромным вызовом.

Мы начали с учебы в Сколково по программе Фонда Потанина “Стратегия создания и развития фондов целевого капитала”. Я перед зеркалом тренировалась произносить “50 миллионов рублей, 250 миллионов рублей”. Поначалу с нашим небольшим целевым капиталом не хотели работать серьезные управляющие компании. Тех, с кем удавалось договориться, тут же лишали лицензии. За предыдущий год мы сменили три управляющие компании. Тем временем и ситуация на рынке изменилась, и крупные компании начали работать с небольшими капиталами. В результате мы выбрали Альфа Капитал, за год наладили взаимодействие и теперь готовы к следующему шагу – работе над повышением доходности.

Какова самая острая финансовая проблема “Большой Перемены”?

Для работы “Большой Перемены” критически важны две постоянные вещи: подготовленные кадры и помещение. Самая большая сложность – это отсутствие стабильного финансирования текущей деятельности. Мы не реализуем разовые проекты, потому что такая работа не обеспечивает устойчивости и требует постоянного привлечения средств на что-то новое. Проект – это новый шаг, который должен опираться на устойчивую текущую деятельность и инфраструктуру и наращивать последнюю. Так прирастают и качество, и количество. Регулярные пожертвования и целевой капитал – это наш путь к устойчивости текущей деятельности и развитию.

На данный момент самая проблемная для нас зона – финансирование работы специалистов. Мы не повышали педагогам зарплату уже пять лет. В обществе есть странная установка, что в благотворительности работники не должны получать деньги. Многие не понимают, почему педагогам нужно оплачивать отпуск. По закону педагог, работающий с детьми с особыми потребностями в образовании, имеет право на 56 дней отпуска. Уровень его профессионализма выше, чем у учителя в обычной школе, а зарплата ниже. Конечно, финансовая мотивация в благотворительности не может быть главной, но это не значит, что учителя должны питаться святым духом, не отдыхать и не покупать одежду.

Педагоги работают в токсичной среде. У ребят случаются всплески агрессии, порой продолжительные. Бывают откаты, когда приходится искать новые способы и подходы. Мы ничем не можем поделиться с детьми, если сами измотаны. Человек в “Большой Перемене” – основная цель и главный инструмент. Значит, мы сами постоянно должны быть в ресурсном состоянии.

Достойная оплата труда – это одна из целей создания эндаумент-фонда. Кроме того, у меня есть мечта создать фонд поддержки заслуженных педагогов, уходящих на пенсию, а также тех, кто оказался в сложной ситуации. Пожилые люди смогут работать меньше, передавать экспертизу молодым и чувствовать поддержку. Но пока ресурсов не хватает даже на медицинские страховки.

Ещё одна проблема – привлечение денег на зарплату фандрайзера. Донору сложно бывает понять, почему он должен платить тому, кто предлагает ему жертвовать деньги. Люди часто выбирают для пожертвований организации с наименьшими административными расходами. По их мнению, так больше средств достаётся благополучателям. Но встаёт вопрос о том, как фонд распоряжается деньгами, кто анализирует результаты и пишет отчёты. Всем приятно держать в руках качественный годовой отчёт, посмотреть профессиональный ролик. Экономить на этом нельзя, иначе не получится оказывать качественную помощь детям.

Удаётся ли вам передавать опыт коллегам за пределами “Большой Перемены”?

Этот вопрос, пожалуй, ещё сложнее, чем проблемы с финансами. Потребность делиться опытом есть и внутри “Большой Перемены”, и снаружи. Количество детей, нуждающихся в помощи хороших педагогов, не только не уменьшается, а растёт. Есть искушение передать, внедрить технологии “Большой Перемены” и быстро и масштабно решить проблему сиротства.

И тут возникает “но”, которое мы пытаемся преодолеть. В первые годы мы пробовали распространять опыт – проводили семинары в разных городах, приглашали коллег на стажировку, публиковали материалы. Но когда я увидела результаты передачи опыта на детей, то перестала это делать. Долго болела, пока не поняла, что опыт не передаётся. Опыт – это наше прошлое. О нём можно только истории рассказывать, но воспроизвести его невозможно.

Передать можно знания. Можно научить пользоваться инструментами, но заставить их применять невозможно. Самый сложный этап – внедрение. Это стадия проектирования, проб и ошибок, сомнений и поиска, для которой нужно время, особые условия. Например, будет ли методика, отработанная в группе из 5 человек, давать результат в классе из 35 человек?

Наш подход работает, только если выстроить персональную программу для каждого ребёнка, учесть способности, устремления, социальное окружение и другие обстоятельства. Тут не обойтись без создания профессионального сообщества, которое вместе готово повышать эффективность своей практики. Важны крепкие горизонтальные отношения. По приказу сверху или по желанию снизу система не работает. И хотя “Большая Перемена” была изначально создана по этим принципам, на настройку системы потребовался не один год. За годы работы мы нашли единомышленников на государственных и общественных площадках, щедро делились с ними знаниями, обменивались находками. Постепенно это дало ростки качественных преобразований. Так, в течение трёх лет мы работаем с новосибирским Домом детского творчества им. Дубинина, где ведётся системная работа с приёмными детьми и родителями. На примере “Большой Перемены” студенты Ульяновского педагогического университета знакомятся с педагогикой поддержки. Студенты МГПУ проходят у нас практику.

В марте 2019 года в VII международной научно-практической конференции “Большой Перемены” участвовало 179 человек из 16 регионов России, а также из Казахстана, Финляндии, Беларуси и Литвы. Мы собрали целую библиотеку по социокультурной реабилитации, педагогической поддержке и образовательным технологиям. Оформляем видеоматериалы для подготовки специалистов. Работаем над тем, чтобы сделать базу знаний для наших коллег. Но на самом деле, результат передачи опыта выражается не в количестве семинаров и специалистов, а в численности детей, успешно прошедших реабилитацию. Шаг за шагом, человек за человеком.

Что лично Вас больше всего радует в работе, что огорчает, а что вселяет надежду? Чем и как вы подпитываетесь?

Разумеется, радуют успехи ребят и педагогов. Но ещё больше – взаимопонимание между ребятами, педагогами, донорами, волонтерами, фандрайзерами, методистами, уборщицей и завхозом, бухгалтером. Очень согревает их стремление к развитию, любопытство, желание открыть для себя и понять что-то. Радует способность отказаться от части своих интересов в пользу общего дела, способность договариваться и трудиться вместе.

Я расстраиваюсь от того, что всё происходит медленнее, чем мне хотелось бы. Когда заканчиваются силы, злюсь на себя. Тогда нужно выспаться, почитать книжку, посмотреть кино, посадить цветы, сварить борщ, блинчиков напечь, повышивать. Просто побыть женой, мамой, хозяйкой, подругой. Вдохнуть аромат сирени, почувствовать, что есть ноги и руки, а не только голова.

И ещё я считаю, что мы все одно целое. Подход к педагогам, детям и донорам должен быть единым. Люди – не просто рабочая сила и источник средств. Мы связаны тонкими отношениями. Вспомните героя Брэдбери, который случайно раздавил бабочку и изменил ход истории. Махатма Ганди говорил, что мы должны стать теми переменами, которые хотим видеть в мире. Это меня вдохновляет и даёт силы. Мы вместе делаем общее дело, даже если не подозреваем о существовании друг друга. Имя этому делу – “Большая Перемена”. У каждого на этом промежутке времени своя роль. И сыграть её нужно на максимуме сил и возможностей.

Тамара, 24 года, 5 лет в "Большой Перемене"



Прирожденная отличница, Тома в коррекционную школу попала по ошибке. Рядом с детским домом, где она воспитывалась с 12 лет, не было обычной школы, и девочку автоматически определили в коррекционную. Когда нагрянула комиссия, и стало ясно, что девочке нужна более сложная учебная программа, менять привычное место она отказалась. Нужно было непременно переезжать в другой детский дом, но Тамара не хотела бросать близких друзей.

В "Большую Перемену" Тамара впервые пришла, когда поняла, что знаний из коррекционной школы по математике и русскому не хватает для сдачи экзаменов на аттестат за 9 классов.

Тамара

” Я не знала таблицу умножения. Учила её по карточкам. Игра мне очень помогла, – говорит Тома.

Она вспоминает, что однажды накануне экзамена по математике пришла прямо на конференцию в "Большую Перемену" и, устроившись рядом с преподавателем, решала задачи.

Победив программу за 9 классов, Тамара поступила в колледж на отделение парикмахерского искусства. И тут снова понадобилась помощь "Большой Перемены". Студентке очень хотелось закончить колледж хотя бы без троек. Тома сомневалась, что осилит эту задачу в одиночку. Девушке подобрали мини-группу, согласовали расписание учебы с её непростым графиком. И каково же было удивление Тамары, когда все образовательные предметы в колледже она сдала без единой четверки.

Минувший год запомнился будущему парикмахеру-стилисту первой профессиональной победой. Тамара приняла участие в конкурсе Moscow Fashion Look и заняла второе место. "Ни я, ни преподаватели не ожидали такого результата. Одна из членов жюри

сказала, что я сделала очень тонкую, кропотливую работу", – говорит Тамара.

Лето после отличного окончания второго курса Тамара посвятила работе в салоне красоты. В течение месяца она стажировалась – училась делать укладки. Руководитель салона осталась довольна успехами Тамары и сейчас она продолжает работать, но уже не как стажер, а как начинающий мастер. "Я хотела бы быть разносторонним парикмахером, поэтому решила начать карьеру с хорошего салона. Я совмещаю работу с учебой, повышаю мастерство, планирую ходить на мастер-классы. В институт идти ради корочки я не хочу, это пустая трата времени", – говорит Тома.

В будущем году Тома предполагает, что справится с учебой без "Большой Перемены", но терять связь она не хочет. По четвергам она планирует участвовать в работе Английского клуба и хотя бы изредка выбираться на экскурсии. "Очень трудно разорвать связь", – признается Тамара.

Профессиональному повару и заядлому походнику Игорю бывает непросто дозвониться. То он трудится до самой ночи в любимой “Кофемании”, то пропадает в путешествиях. Окружающих Игорь вдохновляет своей целеустремленностью, методичностью и уверенностью. Несколько месяцев назад после двух с лишним лет упорного труда и борьбы 24-летний Игорь смог наконец покинуть психоневрологический интернат и переехал в собственную квартиру. Ценность этого достижения ещё и в том, что важным опытом можно поделиться с людьми, которые находятся в похожей ситуации.



Игорь, 25 лет,
5 лет в “Большой Перемене”

Не будь Игорь таким упорным, собственного жилья ему не видать. Но есть и ещё одна важная деталь. В течение нескольких лет советами и рекомендациями ему помогали педагоги и наставники “Большой Перемены”. Игорь говорит, что поначалу не понимал, с чего начать, с трудом разбирался в документах.

“Мне советовали, как правильно вести себя на комиссии, не переживать, свободно отвечать на вопросы. А когда дело дойдет до осмотра квартиры, всё тщательно проверять и внимательно подписывать документы”, – вспоминает Игорь.



Игорь

Первая попытка, предпринятая в 2016 году, закончилась провалом. Сыграло роль отсутствие опыта. Да и интернат, в котором обитал Игорь, не был заинтересован в том, чтобы он жил самостоятельно. Тогда через друзей молодой человек нашёл и нанял адвоката. На оплату работы специалиста, а после получения долгожданной квартиры – на ремонт и покупку мебели Игорь потратил часть своих сбережений. С 18 лет, ещё будучи в интернате, он работал в детском доме и планомерно откладывал заработанные деньги.

Ко второй комиссии на получение жилья Игорь готовился ещё более основательно. Шёл на заседание без страха, был уверен, что всё хорошо продумал, был спокоен. В результате всё прошло хорошо. Буквально за месяц домовитый Игорь обставил свое новое жильё. Педагоги, которые бывают у него в гостях, не устают восхищаться трудолюбием и хозяйственностью своего подопечного.

“Когда я начал учиться в колледже на повара, сначала не мог понять, нравится ли мне это дело. Но когда началась

практика, то стало интереснее. Я понял, что мне это будет нужно не только для работы, но и для того, чтобы готовить дома. И, конечно, с навыками повара легче пройти комиссию для получения жилья”, – говорит Игорь.

Зимой Игоря пригласили выступить на благотворительном балу “Большой Перемены”, чтобы его рассказ мог вдохновить студентов-новичков. На работе в “Кофемании” в тот момент была горячая пора – уволились коллеги, и шеф попросил Игоря поработать неделю без выходных. После долгих уговоров начальник всё-таки отпустил Игоря на бал и даже согласился его подменить. Несмотря на занятость, Игорь продолжает заниматься с педагогами “Большой Перемены”. Он называет это обучением “для себя” и берет по скайпу уроки математики и русского языка.

В канун нового учебного года произошла приятная перемена в карьере Игоря. Ему предложили стать помощником в су-шефа в новой кофейне, развивать поварские навыки, экспериментировать и создавать новые блюда. “Здесь у меня больше возможностей и зарплата выше”, – говорит Игорь.



Юра, 21 год,
7 лет в "Большой Перемене"

Многие люди, если не большинство, в жизни движутся по спирали. Некоторые даже досадуют, обнаружив себя поблизости от знакомой точки. Юра из тех, кто смотрит на это явление философски и не только не сожалеет, а умеет извлечь из опыта большую пользу.

Три года назад 18-летний молодой человек совершил невероятный рывок. За год практически с нуля освоив биологию, он окончил 11 классов и поступил на психологический факультет МГУ. Чуда, вероятно, не случилось бы, не окажись рядом с Юрой педагоги “Большой Перемены”. “Один, без помощи наставников, я точно повесил бы руки и повесился сам”, – говорит Юра. Хотя решение было принято сердцем и на подготовку было положено большое количество энергии и сил, первый заход оказался неудачным. Проучившись несколько месяцев, Юра забрал документы. “На то было несколько личных причин. В частности, мне не хватало денег на жизнь”, – объясняет он.

В течение следующих двух лет молодой человек пробовал себя в разных профессиях. Понял, что в вуз всё-таки поступать хочет. Сделать это проще, если получить для начала среднее специальное образование. Юра пошёл учиться в колледж по специальности “мастер обработки цифровой информации”. В 2018 году жизненная спираль сделала очередной виток, и Юрий снова оказался в “Большой Перемене”. На этот раз гуманитариям нужна была помощь по математике.

Важное решение, которое принял молодой человек в прошлом году – вернуться к изучению клинической психологии в вузе. К цели – поступлению в МГППУ – идти было уже не так страшно. В результате экзамены были успешно сданы, и Юрий снова стал студентом.



Юра

”

Приятно видеть, что люди, которые знают тебя с самого детства, по-прежнему готовы тебя обучать.

В школе общение с самыми лучшими учителями заканчивается после окончания, а “Большая Перемена” заканчивается тогда, когда ты этого захочешь. Я понял, что жизнь – не такая, как тебе кажется, как когда ты находишься в четырёх стенах. Планы работают не так, как ты хочешь. Неизбежны разочарования. Но сюда можно вернуться, даже будучи взрослым. Люди тебя будут ждать. Самые сильные в своей жизни ощущения я получил именно здесь,

– говорит Юра.

”

Учителя-предметники

помогают студентам восполнить пробелы в обучении, подготовиться к ЕГЭ, ОГЭ или вступительным экзаменам в колледжи и вузы.

Руководители клубных программ

помогают ребятам осваивать новые социальные роли, учиться общаться с людьми, развивать кругозор.

Кураторы

помогают студентам прояснить и скорректировать цели, координируют педагогов, отслеживая результаты и удачные практики.

Консультанты исследовательской группы

выявляют трудности педагогов и помогают им повышать свою квалификацию.

Административная команда:

фандрайзер, бухгалтер, IT- и PR-специалисты, администратор обеспечивают необходимые документы, заявки и отчёты по грантам, работу с волонтерами и компаниями, материалы на сайте и в соцсетях.

42:
человека

Команда

ПОПЕЧИТЕЛЬСКИЙ СОВЕТ

Алексей Головань,

БЦ "Соучастие в судьбе", Директор

Алексей Горячев,

RB Partners, Старший партнёр

Алёна Десятник,

Институт Непрерывного Развития, Директор, тренер

Андрей Костюк,

Taurus Aurum Global Property Fund Limited, Директор

Виталий Шеремет,

КПМГ, Партнёр

Елена Драничникова,

Юрист-международник, предприниматель

Маргарита Тарасова,

Благотворительный фонд Елены и Геннадия Тимченко,

Советник генерального директора по коммуникациям

Михаил Ластовский,

Управляющий директор, Ankura

Михаил Печерский,

ADG Group, Президент

Наталья Капризина,

Deloitte, Партнёр

Полина Немировченко,

EY, Директор, отдел развития бизнеса

Ричард Кэмпсон,

CreditSuisse, Финансовый директор

Шона МакГрехен,

МВЕ, Историк-археолог, магистр наук

в Управлении благотворительными ресурсами



Алексей Головань,
БЦ "Соучастие в судьбе", Директор

“Большая Перемена” – состоявшийся коллектив, который оказывает не только качественную образовательную помощь, но и высочайшего уровня социальную поддержку. У сотрудников фонда есть ответы на многие правовые вопросы, но порой им требуется помощь в решении специализированных правовых проблем их подопечных. Я с удовольствием им содействую. Помогая ребятам решить проблему с получением жилья или долгами за коммунальные услуги, мы вместе с ними проходим серьезный путь. Это жизненный опыт и хорошая школа адаптации. Часто ребята сами изъявляют желание участвовать в судебном процессе. Я вижу, как на первом заседании их колотит дрожь, но со временем они успокаиваются и понимают, что их проблема решаема. Также они учатся правильно вести себя при решении вопросов несудебного порядка: обращаться в инстанции, составлять письменные заявления. Мы учим ребят, какие слова нужно говорить, как правильно бороться, снабжаем их нормативными актами. Тот, кто хочет добиться результата, его получает, а мы со своей стороны страхуем. Решая конкретную проблему, ребята учатся переносить новый опыт на другие области своей жизни.

Алексей Горячев,
RB Partners, Старший партнёр



Минувший год помог ясно увидеть, как благотворительность меняет жизнь самих благотворителей. Предпринимателю, чтобы понять людей, вовлеченных в благотворительность, нужно совершить “квантовый скачок” в развитии сознания. Ведь бизнес основан на взаимной выгоде, а сбор пожертвований и помощь – на альтруизме. Благотворительные фонды всё время находятся в состоянии прыжка в бездну, но летят не вниз, а вверх. Они учат бизнес совершать невозможное – прыгать со скалы, запуская проект, и по дороге собирать планер. В качестве примера приведу реакцию Ирины Павловны на потерю дома Фонда. “БольшаяПеремена” могла лишиться возможности работать. Не так много бизнесменов, которые были бы способны к такому системному и планомерному решению вопроса, как это сделала Ирина Павловна. И, наконец, среди выпускников “Большой Перемены” я встретил лучшего эксперта по лидерству, человека, малыми шагами движущегося в выбранном направлении, очень позитивно мыслящего, не держащего зла ни на кого. Этот человек – Галя Зернова.

В прошлом году произошло знаковое событие. Мэр Москвы Сергей Собянин вручил Ирине Рязановой и “Большой Перемене” почётную грамоту. На мой взгляд, это очень важное признание заслуг Фонда. Я сотрудничаю с “Большой Переменой” с самого основания и вижу, как к душевному порыву, который был изначально, добавился профессиональный, мастерский подход: формируется эндаумент-фонд, сотрудники проходят бизнес-обучение, серьезная работа ведётся со спонсорами и донорами. Меня поражает, насколько коллеги нацелены на постоянное развитие и самосовершенствование.

Алена Десятник,
Институт Непрерывного Развития,
Директор, Тренер



“Большая Перемена” притягивает к себе людей. Например, субботник “большой четверки” объединил вокруг общего дела компании, которые в обычной жизни не общаются. Особую радость вызывает у меня каждый раз празднование окончания учебного года. Это всегда театрализованное представление, интересные задумки. Я вижу, что студенты любят это место, что преподаватели делают всё с душой, а это так редко можно встретить в наше время. Когда я появляюсь в “Большой Перемене”, всегда на сердце тепло и слезы выступают на глазах от восхищения и благодарности.

Андрей Костюк,
Taurus Aurum Global Property
Fund Limited, Директор



Для меня главным событием в жизни Фонда вне образовательной деятельности стало появление в составе его попечителей и партнеров крупнейших российских компаний и бизнесменов. Это подтверждает зрелость “Большой Перемены” как организации и важность нашей миссии для делового сообщества и общества в целом.



Виталий Шеремет,
КПМГ, Партнёр

В минувшем году в жизни “Большой Перемены” произошло важное событие – закончился договор аренды помещения. Команда оперативно переквалифицировалась в бригаду риэлторов. Приятно было видеть, как в процессе переговоров меняются амбиции, как гибко ведёт себя руководство и коллектив, как люди отказываются от идеальной картинки и принимают рабочие версии. Очень важным моментом я считаю мобилизацию ресурсов – связей, помощи друзей фонда и членов попечительского совета. Этот процесс позволил познакомиться большому кругу новых людей. У фонда появились новые возможности, которые ещё предстоит реализовать.

Я давно была знакома с педагогическим профессионализмом и горячим энтузиазмом Ирины Павловны по отношению к работе и фонду. В этом году передо мной раскрылась деловая сторона её характера: умение чётко организовать внутренние и внешние процессы для достижения цели – поиска нового помещения для “Большой Перемены”.

Мы все понимаем, как важна ясная и своевременная коммуникация между заинтересованными сторонами. Ирине Павловне удаётся делать это с той завидной регулярностью, которую в наше время трудно обеспечить.

Елена Драничникова,
Юрист-международник,
предприниматель



Это архиважное качество для руководителя Фонда вселяет в меня как попечителя уверенность в устойчивости и внутренней экологичности фонда. Какой бы сложной ни была задача, “Большая Перемена” справится с ней.

Маргарита Тарасова,
Благотворительный фонд Елены
и Геннадия Тимченко,
Советник генерального директора
по коммуникациям



Размышляя об итогах прошедшего года, я сравнила “Большую Перемену” с системными коммерческими организациями, в которых есть технологии и опыт индустрии, а также с представителями некоммерческого сегмента по четырем базовым критериям. И в результате поняла, что при несопоставимо высокой мотивации сотрудников, очень впечатляющем результате работы и высоком уровне профессионализма команды в “Большой Перемене” имеет место более чем скромная компенсация за вложенный труд. Мне очень хотелось бы, чтобы этот показатель со временем рос.

Михаил Ластовский,
Управляющий директор,
Ankura



В минувшем году я убедился, что деятельность “Большой Перемены” действительно может принести реальную пользу конкретному человеку, а значит деятельность Фонда и его попечителей имеет смысл. Один из наших студентов, 9-классник, после 5 лет упорного труда сдал промежуточную аттестацию на высший балл – 39 из 39. Пусть этот успех не такой заметный, как побеждённая болезнь или хирургическая операция. Но для 15-летнего подростка это самое что ни на есть поворотное достижение. Думаю, что его пример окажет очень сильное влияние на других ребят. Человек показал на собственном опыте, что такое действительно возможно.



Михаил Печерский,
ADG Group, Президент

Главное в 2018 году – это понимание, что помогаешь очень многим детям и получаешь от этого большое удовлетворение. Я невероятно радуюсь тому, что благодаря нашей работе у детей открываются новые возможности в обучении, в обретении смысла жизни. Я понимаю, что для этих ребят наша постоянная поддержка – единственный шанс вырваться и выстроить свою жизнь. Когда много даётся, нужно много отдавать, иначе нельзя. Вот главный девиз 2018 года, который мы сохраним на будущее.

В последние годы на фоне роста объема пожертвований и среднего чека на первый план выходит проблема масштабирования “Большой Перемены”. Попечительский совет и сотрудники фонда дискутируют, нужен ли фонду level up, необходимо ли собирать не 40, а 400 млн рублей в год. Одни ратуют за выход на федеральный уровень, другие сомневаются, удастся ли найти достаточное количество педагогов, и как вообще можно масштабировать “штучный” образовательный процесс.

Наталья Капризина,
Deloitte, Партнёр



Я считаю, что можно чего-то достичь, только ставя запредельные цели. “Большая Перемена” хочет быть федеральной площадкой и законодателем трендов в коррекционной педагогике. Но нужно учитывать скорость, с которой улитка ползет вверх по склону. Среди обычных людей доля тех, кто понимает, насколько важна работа “Большой Перемены”, не превышает 10%. Мы не знаем, сколько времени потребуется для того, чтобы заинтересованные люди, в первую очередь педагоги, перешли на “светлую сторону” и восприняли методiku “Большой Перемены”. Именно это обстоятельство ограничивает скорость масштабирования. И никакие денежные ресурсы эту проблему не решат. По этой причине я сама себя торможу и придерживаюсь стратегии умеренно агрессивного роста.

Полина Немировченко,
ЕУ, Директор, отдел развития бизнеса



На мой взгляд, одним из наиболее актуальных вопросов для “Большой Перемены” в последние пару лет стала необходимость в человеке, который мог бы снять часть нагрузки с плеч директора. Ирине Павловне нужна “правая рука”, она не может всем заниматься одна. В частности, необходим кто-то, кто выполнял бы функции директора в моменты, когда она занята другими вопросами или проходит обучение. Ирина Павловна здраво считает, что тратить средства на управленческий персонал надо как можно меньше. Но иногда это сдерживает темпы развития фонда. Я знаю, что данный вопрос в настоящий момент прорабатывается, и надеюсь, что в ближайшее время будет принято положительное решение по расширению команды.

Ричард Кэмпсон,
CreditSuisse, Финансовый директор



Меня поражает, когда человек без образования приходит из детского дома и становится, например, парикмахером, полноценным членом общества. Умудряется вырваться на свободу, живет в своей собственной квартире. «Большая Перемена» всегда фокусируется на личности, а не на «историях успеха». Здесь история каждого – успешна.



Шона МакГрэхен,
МВЕ, Историк-археолог,
магистр наук в Управлении
благотворительными ресурсами

Я не перестаю восхищаться абсолютной преданностью, которую “Большая Перемена” проявляет по отношению к каждому студенту, вне зависимости от его индивидуальных способностей. Благодаря работе команды признанных специалистов все ученики получают качественное образование и важный опыт, который даст им возможность жить самостоятельной и наполненной жизнью. Больше всего я люблю гостеприимство и семейную атмосферу “Большой Перемены”, которая ощущается, как только переступаешь порог. Для меня большая честь участвовать в работе попечительского совета и содействовать фандрайзингу этого прекрасного фонда.

Образовательный центр:

71
студент:

6409
часов уроков

36 выпускники учреждений,
живут самостоятельно

22 дети-сироты,
принятые в замещающие семьи

7 дети-сироты,
воспитывающиеся в учреждениях

6 выпускники учреждений,
живут в психоневрологическом интернате

142 клубных события: Английский клуб,
Музыкально-литературная гостиная,
Путешественник, Естественно-научная
практика, Плейбек студия - Школа общения,
Экономический клуб и др.

Результаты:

90% ↑

- мотивация к учебе и жизни
- знания по школьной программе
- коммуникативные, социальные и организационные навыки

10 сдали ОГЭ или ЕГЭ

10 поступили в колледж или вуз

6 успешно закончили колледж

19 устроились на работу

2 вышли из ПНИ

5 начали жить самостоятельно

5 создали свою семью, растят детей

Ресурсный центр

1300 детей-сирот, приёмных детей и молодых людей в трудной жизненной ситуации получили помощь **540** педагогов, приёмных родителей, волонтеров из **16** регионов России, принявших участие в Международной конференции и **25** семинарах Ресурсного центра

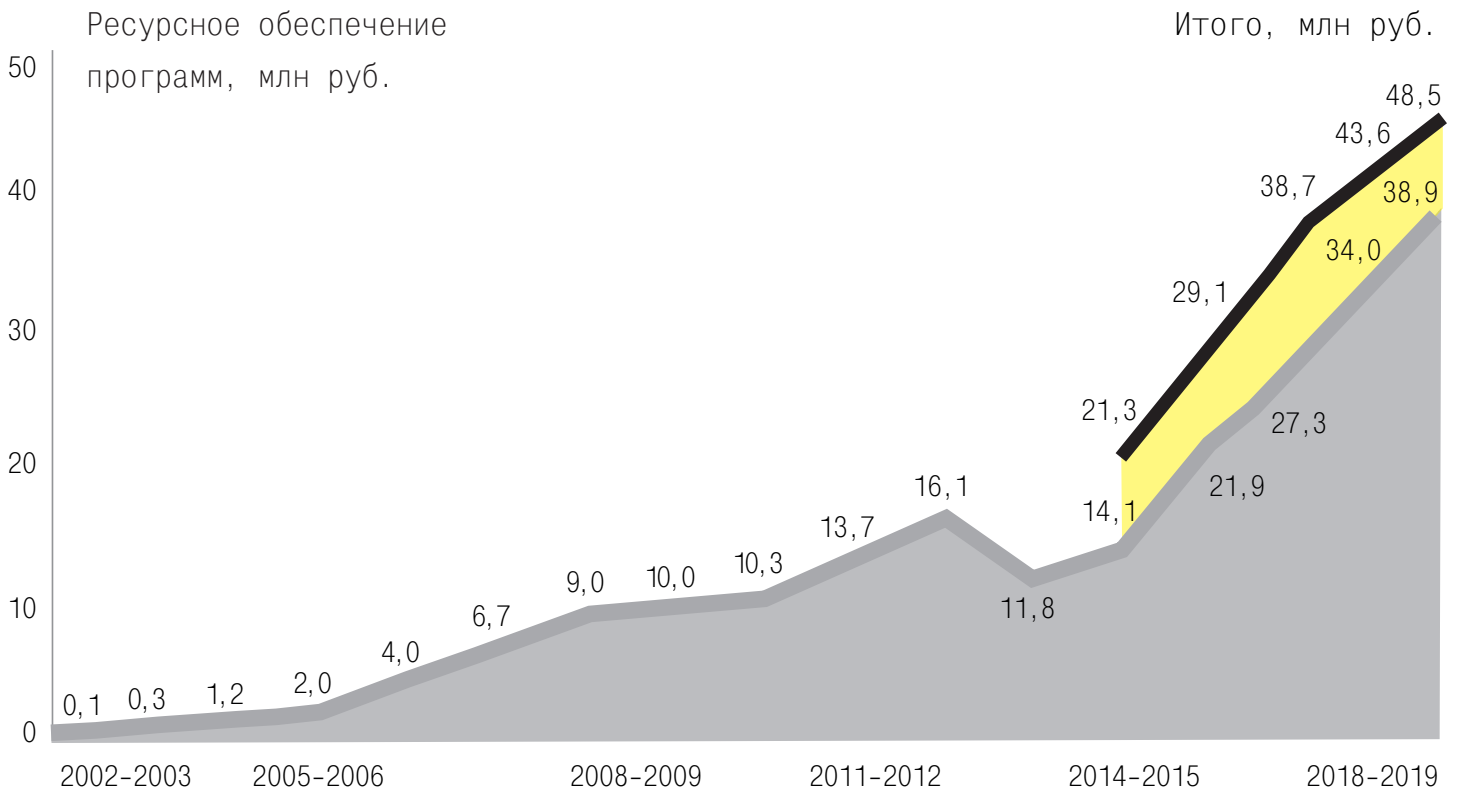
Стипендиальная программа

17 студентов получали материальную помощь, которая позволила им продолжить образование. Получили консультации **79** выпускников и воспитанников сиротских учреждений, приёмных родителей, специалистов, волонтеров и других людей в трудной жизненной ситуации.

Центр обращений “Первый звонок”

Получили консультации **79** выпускников и воспитанников сиротских учреждений, приёмных родителей, специалистов, волонтеров и других людей в трудной жизненной ситуации.

Ресурсы



Пожертвования
в виде товаров и услуг, млн руб.
Учёт ведётся с 2014-2015 уч. г

Финансовые
пожертвования, млн руб

$$\begin{array}{r}
 + \quad 38 \ 939 \ 625 \\
 \quad \quad 9 \ 537 \ 724 \\
 \hline
 48 \ 477 \ 349
 \end{array}$$

Структура финансовых расходов



Источники финансирования



42 специалиста работают
в “Большой Перемене”
на полной занятости



Ирина Павловна Рязанова,
Учредитель,
Исполнительный директор фонда

За 17 лет “Большая Перемена” сменила 4 дома.

1

В первый год работы мы бесплатно по вечерам ютились в маленькой частной школе наших друзей в Отрадном. После занятий учителя и ребята вместе наводили порядок, мыли полы, чтобы с утра школьники пришли в чистые классы.

2

Потом **на два года** мы за небольшую плату обосновались в здании попросторнее, но на самой окраине Москвы, на улице Ротерта. Домой после занятий добирались к полуночи. Помещение делили с большим количеством других организаций. Пока у нас шли уроки, на том же этаже «соседи» могли проводить шумную дискотеку.

3

Спустя **три года** было принято очень важное решение – снять собственное помещение, подвальчик на Павелецкой. На кухне повесили «градусник»: сколько собрали на аренду, сколько осталось. Даже два наших студента принесли и разбили кота-копилку, и совместными усилиями сумма была собрана. В этом доме мы прожили 4 года.

Но для того, чтобы работать системно и устойчиво, развивать сотрудничество с детскими домами и привлекать финансирование для благотворительных программ, нужно было получить лицензию на дополнительное образование. Первый шаг в решении этого вопроса – подходящее помещение, не в подвале, соответствующее государственным стандартам. Тогда мы стали пробовать собрать деньги, но сбор шёл очень медленно. К счастью, в 2009 году при помощи попечителей мы нашли дом в аренду на льготных условиях на Варшавском шоссе. В 2012 году “Большая Перемена” получила лицензию на дополнительное образование. На Варшавке мы провели 7 Международных педагогических конференций. Ребята с педагогами разбили огород, мы посадили сирень в честь свадьбы наших студентов и 2 маньчжурских ореха на юбилей коллег. Волонтеры посадили кусты кизильника, сделали удобную беседку для занятий и встреч. Ведь для социокультурной реабилитации важен контекст, среда: чем она качественнее, тем эффективнее процесс, тем проще ребятам идти по своему образовательному маршруту.

10

А в январе 2019, **на 10-й год** на Варшавском, мы узнали, что пора переезжать. Спасибо этому дому! ФОТО

Спасибо всем, кто участвовал в поиске нового помещения и переживал за нас! Для меня это история про динамику развития самостоятельности нас как организации, расширение круга партнеров, признание, способность решать сложные задачи. Про устойчивость, системность, нацеленность на миссию.

Во время верстки этого годового отчёта мы узнали, что Правительство Москвы дало распоряжение выделить нам помещение на 10 лет на безвозмездной основе!

Впереди переезд, хлопоты по обустройству, новоселье, приём гостей, знакомство с соседями! И множество ситуаций, которые грамотный педагог делает образовательными для ребят: как доехать до нового места, как в нём разместиться, как общаться с соседями, как придумать и освоить новые правила.

Ждем в гости на Саринском проезде, 13, стр. 1!



Дом
для Больших
Перемен

Целевой Капитал

Целевой Капитал (Эндаумент) – портфель активов под управлением профессионального доверительного управляющего, сформированный учредителем для получения инвестиционного дохода, используемого для решения стратегических задач учредителя.

Ключевая особенность ЦК:

- вложенные пожертвования сохраняются
- только доход от инвестирования используется для решения задач, важных для людей и общества
- Целевой капитал “Большой Перемены” сформирован в 2013 году.
- Первым инвестором стал попечитель Фонда Андрей Костюк.
- В пополнении ЦК принял участие Попечительский совет.

Примеры Эндаументов:



NOBELSTIFTELSEN
The Nobel Foundation



Фонд целевого капитала
«Школа «Летово»»

Рост целевого капитала	2013г.	3 000 000 р.
	2018г.	4 693 100 р.

Зачем ЦК “Большой Перемене”?

Чтобы отсутствие родителей не стало препятствием в получении качественного образования и достижении достойного уровня жизни.

Каждые **3 млн рублей**, пополнившие ЦК, позволят покрывать стоимость годового обучения одного студента Образовательного центра.

Как это работает?

- Благотворительный взнос
 - “Целевой капитал №1” формирует капитал
 - УК “Альфа Капитал” инвестирует капитал
 - Ежегодный доход
 - ОЦ “Большая Перемена” обучение ребят
- повторяется из года в год бессрочно

Плюсы для благотворителей:

ДОЛГОСРОЧНОСТЬ.

Деньги работают долго, а не расходуются.

БЕЗОПАСНОСТЬ.

Закон охраняет капитал и права благотворителей.

ПРОЗРАЧНОСТЬ

и возможность участия в управлении.

НЕ ОБЛАГАЮТСЯ НАЛОГОМ

благотворительные взносы в целевой капитал и доход от него.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ

доверительное управление.

Состав Совета по использованию Целевого Капитала БФ “Большая Перемена”:

- Алексей Горячев**,
RB Partners,
Старший партнёр – Председатель
- Ирина Рязанова**,
Учредитель и исполнительный директор фонда – Секретарь
- Андрей Костюк**,
Taurus Aurum Global Property Fund Limited,
Директор – учредитель ЦК

”

”Эндаумент для “Большой Перемены” – это краеугольный камень устойчивого долгосрочного роста и развития, основа финансовой независимости”.



Благодарим за финансовые пожертвования

Благотворительный фонд "Абсолют-Помощь"
Благотворительный фонд "Ключ" и Благотворительный фонд Елены и
Геннадия Тимченко
Благотворительный фонд "Нужна помощь"
Благотворительный фонд "Делойта"
Благотворительный фонд КПМГ
Дом друзей
Колледж № 3
Комитет общественных связей города Москвы
Корпоративный Консьерж
МЕДИ Экспо
Национальный расчётный депозитарий
Общество помощи русским детям
Практика Решений
Фонд "КАФ"
Фонд "Си Эс Эс"
Фонд президентских грантов
Шеврон Нефтегаз Инк.
AmstedRail
DHL
EMpower foundation
EY
ЭксонМобил Раша Инк.
Freshfields Bruckhaus Deringer
IBS
International Womens Club
Irish club
PwC
UBS
You&Partners

Благодарим за пожертвования в виде товаров и услуг

Благотворительный фонд Amway «В ответе за будущее»
БумМир
БФ "Купола"
Волонтер.ру
ГБУ г. Москвы «Московский дом общественных организаций»
ГМИИ им. А. С. Пушкина
Государственная Третьяковская галерея
Далее
Деликатный переезд
Колледж архитектуры, дизайна и реинжиниринга №26
МГПУ
МДМпринт
Международный Эриксоновский Университет коучинга
Москва-мебель
Музыкальное училище имени Гнесиных
НИУ ВШЭ
Просвещение
Профи.ру
Профика
Ситипринт
Театр музыки и поэзии под рук. Е. Камбуровой
Театр на Юго-Западе
Турфирма "Балтурас"
Abbvie
Artics Internet Solutions
AverText
Cactus-Trade
Cartix
DHL
IT-волонтер
Kostis
Mediaplus
ProCharity
Todogood
Turner & Townsend
Vcheranado.ru
Vertcomm
White & Case LLP
YouDo
YOUNG GROUP SOCIAL



КОНТАКТЫ

Благотворительный фонд содействия
образованию детей-сирот “Большая Перемена”
117556, Москва, Варшавское шоссе, д. 66, корп. 2.
www.bigchange.ru
info@bigchange.ru
Телефон офиса фонда: +7 (499) 317-44-44
Телефон Образовательного центра: +7 (499) 613-35-04
Центр обращений “Первый Звонок”
1.zvonok@bigchange.ru
+7 (926) 203-14-14
facebook.com/BigChangeFoundation
vk.com/bperemena.fond
instagram.com/bigchange_fund

Счёт для платежей в рублях РФ

Банк: ПАО Сбербанк, Москва, Россия
БИК: 044525225
Расчётный счёт: 40703810238000004764
Корреспондентский счёт: 30101810400000000225

US Dollar Account

Correspondent Bank	The Bank of New York Mellon, NEW YORK, NY
S.W.I.F.T.	IRVTUS3N
Bank Account Number	8900057610
Beneficiary bank	SBERBANK MOSCOW, RUSSIA
Beneficiary bank address	Russia, Moscow, Vavilova, 19
S.W.I.F.T.	SABRRUMM
Beneficiary customer	Charity Foundation Big Change
IBAN number	40703840138001000277
Address	117556, Russia, Moscow, Varshavskoye Shosse 66, bld.2

EUR Account

Correspondent Bank	Deutsche Bank AG, Frankfurt am Main
S.W.I.F.T.	DEUTDEFF
Bank Account Number	3996019055
Beneficiary bank	SBERBANK MOSCOW, RUSSIA
Beneficiary bank address	Russia, Moscow, Vavilova, 19
S.W.I.F.T.	SABRRUMM
Beneficiary customer	Charity Foundation Big Change
IBAN number	40703978438001000315
Address	117556, Russia, Moscow, Varshavskoye Shosse 66, bld.2